



群馬労働局の取組 トピックス

(年次有給休暇の取得促進、働き方改革への取組み支援、改正育児・介護休業法)

発信者 雇用環境・均等室



○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① みんなで休暇 夏を楽しみリフレッシュ ～年次有給休暇の計画的付与制度の導入を！～



みんな
で休暇。
夏を
楽しみ
リフレッシュ。

新しい働き方・休み方を
実践するために
年次有給休暇を
上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

【事業主の皆様へ】

新型コロナウイルス感染症対策として、新しい生活様式が求められる中、新しい働き方・休み方を実践するためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する**年次有給休暇の計画的付与制度**や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する**時間単位の年次有給休暇制度**の導入が効果的です。

働き方の新しいスタイル



<働き方・休み方改善ポータルサイト>
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



働き方・休み方改善
ポータルサイト

<年次有給休暇取得促進特設サイト>
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



年休取得促進
特設サイト



厚生労働省 群馬労働局 雇用環境・均等室

② 「働き方改革」への取組を支えるため「労働時間相談・支援コーナー」を設置
 ～「職場の感染予防対策」や「新たな働き方の労務管理方法」についても、ご相談ください！～

～働き方関連法が施行されています～

- ◆ 時間外労働の上限規制
- ◆ 年5日の年次有給休暇の取得義務化
- ◆ 同一労働同一賃金



- 残業時間を減らしたい！
- 有給休暇の取得義務化に対応したい！
- 電子申請（36協定や就業規則）の方法がわからない！
- 感染症予防対策のアドバイスを受けたい！
- テレワークにおける労務管理の方法を知りたい！



このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
 お気軽に、**お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。**

～専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。～

- ㊦ 労働基準法等の改正内容（時間外労働の上限規制 等）
- ㊦ 労働時間制度全般（変形労働時間制 等）
- ㊦ 時間外・休日労働協定（36協定）等の記載方法
- ㊦ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ㊦ 36協定や就業規則等の電子申請の利用方法
- ㊦ 職場の感染症予防に関する対策事例
- ㊦ 新たな働き方（テレワーク・副業等）における労務管理方法
- ㊦ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金

- ◆ 「労働時間相談・支援コーナー」は、県内の労働基準監督署に設置しています。
- ◆ 窓口相談、電話相談も受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

監督署	電話番号	監督署	電話番号
高崎	027-322-4661	太田	0276-45-9920
前橋	027-896-3019	沼田	0278-23-0323
(伊勢崎分庁舎)	0270-25-3363	藤岡	0274-22-1418
桐生	0277-44-3523	中之条	0279-75-3034

同一労働同一賃金（正規・非正規労働者間の不合理な待遇差の解消）のお問合せ先
 群馬労働局 雇用環境・均等室 電話番号 027-896-4739

群馬労働局では「働き方改革推進支援助成金」など、様々な助成金をご用意しています。
 助成金の内容、申請方法等のアドバイスを行う「働き方・休み方改善コンサルタント」の配置もしています。
 詳しくは、群馬労働局ホームページをご覧ください。

群馬労働局 助成金

③ 育児・介護休業法が改正されました！

令和3年6月に公布された、改正育児・介護休業法の改正ポイントは、以下のとおりです。

【改正の趣旨】

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

【改正の概要】（以下1～5：育児・介護休業法関係、6：雇用保険法関係）

1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 【育児・介護休業法】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3 育児休業の分割取得

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

6 育児休業給付に関する所要の規定の整備 【雇用保険法】

①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

②出産日のタイミングによって支給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

【施行期日】

○上記2及び5：令和4年4月1日

○上記1、3及び6：公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日（ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日）

○上記4：令和5年4月1日 等

事業主の皆さまへ（全企業が対象です）

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は追って省令等で定められます。

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります。
施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで（※1）	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可（今回の改正で分割して2回まで取得可能）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲（※2）で休業中に就業することが可能	原則就業不可

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上げる取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。
①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出
②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示
③労働者が同意した範囲で就業
なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。
（注）新制度についても育児休業給付の対象となります。

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります
施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

・雇用環境整備の具体的な内容については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。
・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。
※ 休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

（表面）

③ 育児休業を分割して取得できるようになります
施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

改正前	改正後
●原則分割することはできない ●1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点で限定	●（新制度とは別に）分割して2回まで取得可能 ●1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます
施行日：令和4年4月1日

改正前	改正後
（育児休業の場合） (1)引き続き雇用された期間が1年以上 (2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない	●(1)の要件を撤廃し、(2)のみに ※無期雇用労働者と同様の取り扱い（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります
施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。

※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉県	048-600-6210	静岡県	058-245-1550	鳥取県	0857-29-1709	佐賀県	0952-32-7218
青森県	017-734-4211	千葉県	043-221-2307	静岡県	054-252-5310	徳島県	0852-31-1161	長崎県	095-801-0050
岩手県	019-604-3010	東京都	03-3512-1611	愛知県	052-857-0312	岡山県	086-235-2017	熊本県	096-352-3865
宮城県	022-399-8844	神奈川県	045-211-7380	三重県	059-226-2318	広島県	082-221-9247	大分県	097-532-4025
秋田県	018-862-6684	新潟県	025-288-3511	滋賀県	077-523-1190	山口県	083-985-0390	宮崎県	0985-38-8821
山形県	023-624-8228	富山県	076-432-2740	京都府	075-241-3212	徳島県	088-652-2718	鹿児島県	099-223-8239
福島県	024-536-4609	石川県	076-265-4429	大阪府	06-6941-8940	香川県	087-811-8924	沖縄県	098-868-4380
茨城県	029-277-8295	福井県	0776-22-3947	兵庫県	079-367-0820	愛媛県	089-935-5222		
栃木県	028-633-2795	山梨県	055-225-2851	奈良県	0742-32-0210	高知県	088-885-6041		
群馬県	027-896-4739	長野県	026-227-0235	和歌山県	073-488-1170	福岡県	092-411-6894		

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）
令和3年6月作成

（裏面）

育児・介護休業法の詳細について（厚生労働省HP） <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね！

