

**★進めよう!**  
**働き方改革**  
ニッポンの



○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。

## ① 「安心」を支えるワン・ピース「労働保険」 ～労働保険は働く皆さんを守ります～

## ○11月は労働保険未手続事業一掃強化期間です！



## 雇用環境・均等室

# ② 11月は「過労死等防止啓発月間」です！

事業主の皆さんへ

労働時間を適正に把握し、過重労働による健康障害等を防止対策を講じましょう

## ① 時間外・休日労働時間等を削減しましょう。

- 労働基準法が改正され、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。(注1)  
臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、法律に定める上限を守らなければなりません。
- 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであること等を踏まえ、36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)の締結に当たっては、労働者の代表(労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者)とともに、その内容が指針(注2)に適合したものとなるようにしてください。

(注1)建設事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。

(注2)「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年9月、厚生労働省)



## ② 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

労働基準法が改正され、年5日の年次有給休暇(以下「年休」という。)を確実に取得させることが必要となっていますが、これは最低基準です。労働者に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。年休を取得しやすい職場環境づくり、年休の計画的付与制度の活用等により年休の取得促進を図りましょう。

## ③ 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制を整備するとともに、健康診断を実施しましょう。
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。
- 労働安全衛生法が改正され、面接指導の対象が、「時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大されています。

群馬労働局では、月間中、県民への啓発を目的に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

- ◆ 過労死等防止対策推進シンポジウム (定員に達したため、申込を締め切りました)
- ◆ 過重労働解消のためのセミナー
- ◆ 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問

セミナー (QRコード)



労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、その取組事例を、ホームページなどを通じて地域に紹介します。

- ◆ 長時間労働の削減や賃金不払残業の解消などに向けた重点監督の実施
- ◆ 無料の特別労働相談「過重労働解消相談ダイヤル」の設置

「特別労働相談」を実施します！

**無料** 過重労働解消相談ダイヤル

※全国どこからでも利用可能(スマートフォンからでも無料) ※匿名での相談も可

特別労働相談受付日

令和3年11月6日(土) 9:00～17:00

なくしましょう

長い残業

0120-794-713

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン



また、10月31日(日)から11月6日(土)を過重労働相談受付集中週間とし、群馬労働局・県内各監督署等の相談窓口において、労働相談と労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付けます。



厚生労働省 群馬労働局 雇用環境・均等室

③ 11月は「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」です！

【事業主の皆様へ】

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

このため、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会は、11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間と位置づけ、「しわ寄せ」防止に向けた集中的な周知・啓発の取組みを行います。

大企業・親事業者と下請等中小事業者は共存共栄という認識の下、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

詳しくは、「しわ寄せ」防止特設サイトをご覧ください。

（「しわ寄せ」防止特設サイト・QRコード）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>



◇ 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の主な取り組み

1. 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の周知・啓発  
（月間リーフレットダウンロードサイト・QRコード）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/download.html>

2. 使用者団体等への要請
3. 管内の大企業・親事業者への「しわ寄せ」防止に向けた要請等
4. 大企業・親事業者が遵守すべき関係法令の周知（※）



（月間リーフレット）



←（※左パンフレットにより）「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」第2条4項（事業主等の責務）及び「労働時間等設定改善指針」に規定する事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項、「下請中小企業振興法」に基づく「振興基準」、「下請代金支払遅延等防止法」違反の疑いがある不当な行為の事例集の周知を行う。

（周知パンフレットダウンロードサイト・QRコード）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/download.html>



→（右パンフレットは参考）公正取引委員会及び中小企業庁が下請法違反として勧告等を行った事例を掲載。

（事例掲載パンフレットダウンロードサイト・QRコード）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/download.html>



【下請かけこみ寺】について

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、専門の相談員や弁護士がアドバイスを行います。

➤ 問い合わせ先：0120-418-618

【受付時間】 平日9：00～12：00/13：00～17：00（土日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.html>



④ 改正育児・介護休業法について ～令和4年4月1日から段階的に施行～

● 改正内容に関する省令・告示が示されました！

- ・改正育児介護・休業法は令和3年6月9日に公布され、『群馬労働局の取組 トピックス（年次有給休暇の取組促進、働き方改革への取組支援、改正育児・介護休業法）』でポイントを紹介いたしました。
- ・令和3年9月末に改正内容を踏まえた省令・告示が示されました。ポイントは次のとおりです。

(1) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

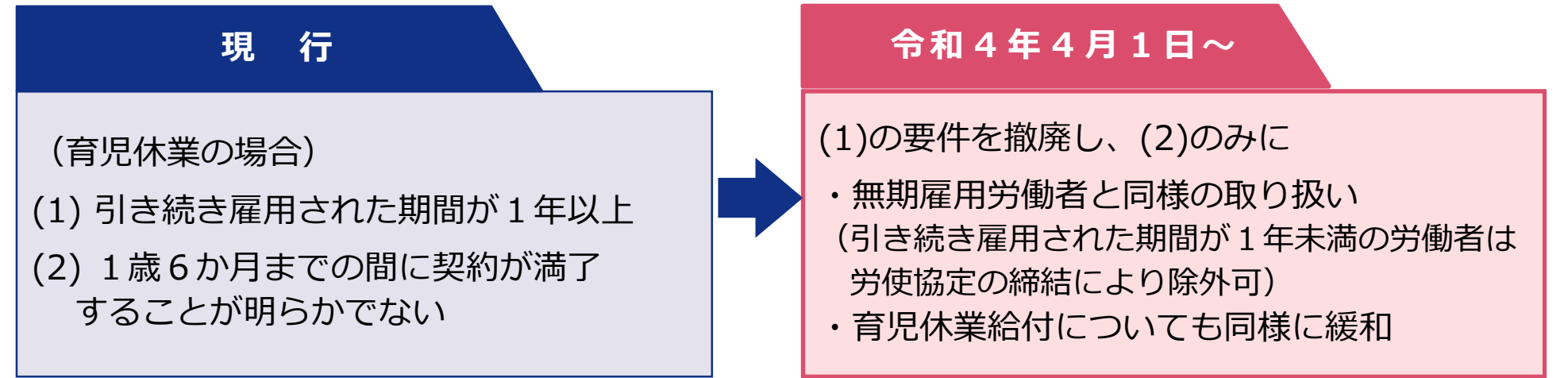
- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 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

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

|              |                                                                                                       |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 周知事項         | ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度<br>② 育児休業・産後パパ育休の申し出先<br>③ 育児休業給付に関すること<br>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い |
| 個別周知・意向確認の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか                                                                          |

(2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和



(3) 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

(4) 育児休業の分割取得

|                | 産後パパ育休（R4.10.1～）<br>育休とは別に取得可能                     | 育休制度（R4.10.1～）     | 育休制度（現行）               |
|----------------|----------------------------------------------------|--------------------|------------------------|
| 対象期間<br>取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に<br>4週間まで取得可能                           | 原則子が1歳（最長2歳）まで     | 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                                        | 原則1か月前まで           | 原則1か月前まで               |
| 分割取得           | 分割して2回取得可能                                         | 分割して2回取得可能         | 原則分割不可                 |
| 休業中の就業         | 労使協定を締結している場合に限り、<br>労働者が合意した範囲※で休業中に<br>就業することが可能 | 原則就業不可             | 原則就業不可                 |
| 1歳以降の<br>延長    |                                                    | 育休開始日を柔軟化          | 育休開始日は1歳、<br>1歳半の時点に限定 |
| 1歳以降の<br>再取得   |                                                    | 特別な事情がある場合に限り再取得可能 | 再取得不可                  |

※ 具体的な手続きの流れは以下①～④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し出  
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（候補日等がない場合はその旨）  
③労働者が同意  
④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。  
●休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分  
●休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例）所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、  
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合  
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

■両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

①中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業  
<https://ikuji-kaigo.com/>



■雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

②社内研修用資料、動画  
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



③個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例  
近日厚生労働省ホームページに掲載予定です。

【育児・介護休業法の問合せ・相談窓口】群馬労働局雇用環境・均等室

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

電話番号 027-896-4739

＜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](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！

