



群馬労働局の取組 トピックス

(紛争解決援助制度と調停)
(男性の育児休業)
(年次有給休暇取得促進期間)
(フリーランス・事業者間取引適正化等法)

発信者 雇用環境・均等室



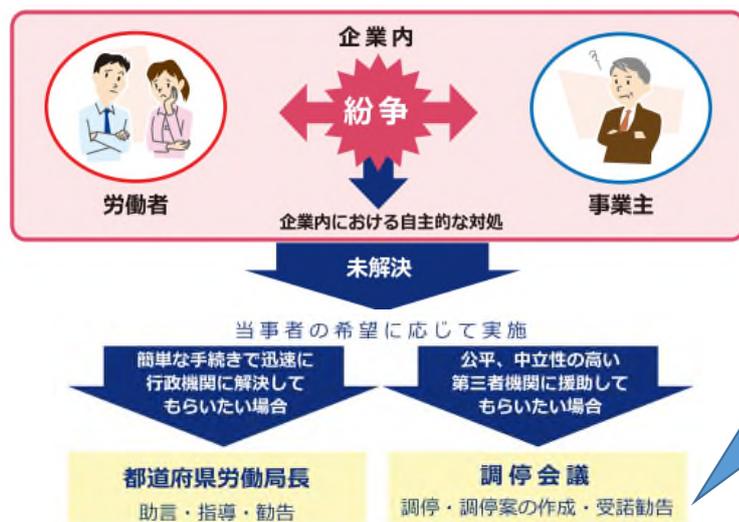
○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○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 紛争解決援助制度と調停について(制度の内容)

雇用環境・均等室では、労働者と事業主の間で、以下のトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方の申出があれば、早期解決のための援助（労働局長による紛争解決援助、調停会議による調停）を行っています。

- 男女均等取扱い等に関するトラブル
- 育児・介護休業等に関するトラブル
- パートタイム労働者・有期雇用労働者の差別的取り扱い、均衡待遇および通常の労働者への転換推進措置などに関するトラブル
- 職場におけるパワーハラスメントに関するトラブル



紛争解決援助制度と調停は、労働局長または調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

紛争解決援助制度・調停の特徴

- 1 公平・中立性**
厳正中立・公正を保ち、法に忠実かつ客観的な立場から援助を実施します。
- 2 互譲性**
当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。
- 3 簡易・迅速性**
時間的、経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便です。
- 4 無料**
紛争解決援助制度・調停は無料で利用できます。
- 5 プライバシー保護**
関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。
- 6 不利益取扱いの禁止**
労働者が労働局長による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し、解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

② 紛争解決援助制度と調停について(事例) ※群馬労働局の事例ではありません

●労働局長による紛争解決援助

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

事例 通勤手当の支給額に正社員と不合理な待遇差があるとする事例

概要

申立人は、有期雇用労働者にのみ通勤手当の上限額が設定されていることは不合理な待遇差であるとして、正社員と同様に交通費の全額に相当する通勤手当を支給するよう求める紛争解決援助の申立てを行った。

有期雇用労働者の主張

同じ地域から通勤している正社員には交通費の全額にあたる通勤手当が支給されているが、有期雇用労働者のみ上限額を超えた分の交通費を自己負担していることは不合理な待遇差である。

事業主の主張

正社員は全国転勤があり得るため通勤手当に上限額を設けていない。一方、有期雇用労働者は店舗採用であり店舗の近隣から通える者を採用しているため、通勤手当に上限額を設けている。

援助の内容

会社に正社員の人事異動の実態を聴取したところ、正社員の全国転勤はほとんど行われず、店舗間の異動も一部の社員に限られていた。パートタイム・有期雇用労働法では、全ての正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を禁止しており、人事異動の実態をふまえると正社員と有期雇用労働者との間で通勤手当の額に差があることは不合理と認められ得ることから会社に対して通勤手当の支給額や算定方法について見直すよう助言した。

結果

雇用環境・均等室からの助言を受け、会社は有期雇用労働者の通勤手当について検討し、正社員と同様に交通費の全額に相当する通勤手当を支給することとしたため、援助は終了した。

●調停会議による調停

労働施策総合推進法に基づく場合

事例 職場におけるパワーハラスメントにより退職に追い込まれたとする事例

概要

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々に耐えられなくなり、会社の相談窓口で相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるを得なくなったため、会社に対し慰謝料を求める調停申請を行った。

労働者の主張

- ・会社に相談したが、業務上の指導として事実確認が不十分であった。
- ・パワーハラスメントを受け、辞めざるを得なくなったのは、会社のパワーハラスメント対策が不十分であり、上司にパワーハラスメントを行ってはならないものであるとの認識がないためであるので、精神的ダメージによる慰謝料を求める。

事業主の主張

上司に対し事実確認を行ったところ、業務上の指導の一貫であると本人は主張したが、誤解を招く言動について厳しく注意し、十分対応しており、慰謝料を支払うつもりはない。

結果

調停委員は、今回の紛争の生じた原因に会社の対応不足があったことを指摘し、紛争解決を図るため、申請人に対する慰謝料の支払いと意識啓発などの再発防止対策を含め、法に沿ったパワーハラスメント対策を講ずべきとする調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

③ 男性の育児休業について ～産後パパ育休のポイント～

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から産後パパ育休（出生時育児休業）がスタートし、もう少しで1年になります。

今回は、質問が多い部分を**Point（ポイント）**で説明します。

産後パパ育休の内容	
対象期間 取得可能日数	<p>Point</p> <p>子の出生後8週間以内に4週間（28日間）まで取得可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 出産予定日から取得可能（子どもが生まれていなくてもOK） ◆ 28日間には土日も含まれる ◆ 男性の育児休業は産後パパ育休しかとれないのではない → 上限の4週間を超える期間の育児休業を希望する場合は、産後パパ育休ではなく、通常の育児休業を取得することができる
申出期限	<p>Point</p> <p>原則休業の2週間前までに書面で申出</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 出産予定日より前に産まれた場合、1週間前までの申出で可能 ◆ 出産予定日が前後した場合の、産後8週間の期間は次のとおり <ul style="list-style-type: none"> ・ 出産予定日前に子が生まれた場合は、 出産日から出産予定日の8週間後までの期間に4週間以内 （例：4/1出産予定日・3/25出生→3/25～5/27） ・ 出産予定日後に子が生まれた場合は、 出産予定日から出産日の8週間後までの期間に4週間以内 （例：4/1出産予定日・4/8出生→4/1～6/3） <p>※ 出産予定日が前後しても、取得できる4週間の上限は変わらない。</p>
分割取得	分割して2回取得可能
休業中の就労	<p>Point</p> <p>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で休業中に就労することは可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 労使協定の締結と、労働者の合意が必要 ◆ 本人が就労を希望した場合でも、会社側で勤務不要と考えれば就労を認めなくても問題はない

● 育児休業中のお金のこと

育児休業（産後パパ育休も含む）	
賃金	法律上の定め無し（無給でも可）
育児休業給付金	最初の180日は賃金の67%（それ以降は賃金の50%）
社会保険料	要件を満たせば労使双方免除
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない

<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！



④ 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

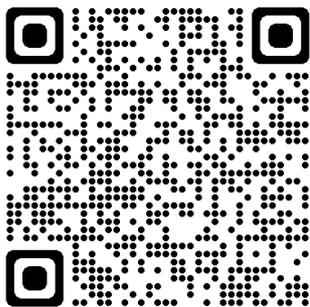
働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。群馬労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。☎027-896-4739

（年次有給休暇取得促進特設サイトURL）

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



（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

秋の休暇を楽しんで
心に残る思い出を。

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

- 「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 | 群馬県労働局 | 労働基準監督署
働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>
年次有給休暇取得促進特設サイト

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

年次有給休暇を上手に活用し
働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

2023年10月 年次の計画的付与期間

日	月	火	水	木	金	土	日
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	

1) 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に年次有給休暇の計画的付与を活用すると？
年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。また、点検のような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること（プラスワン休暇）も考えられます。

2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

① 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者 ② 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

③ 年次有給休暇の付与日数が5日の労働者

④ 年次有給休暇の付与日数が5日の労働者

3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一括付与方式	全従業員に対して同一の日付与	製造部門など、稼働を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を確保することが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を規定

それぞれの方式に関する労使協定や就業規則などの例は「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご確認ください

年次取得促進特設サイト

年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

<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！



⑤ フリーランス・事業者間取引適正化等法

フリーランスの取引に関する 新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に
公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
 - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

法律の適用対象

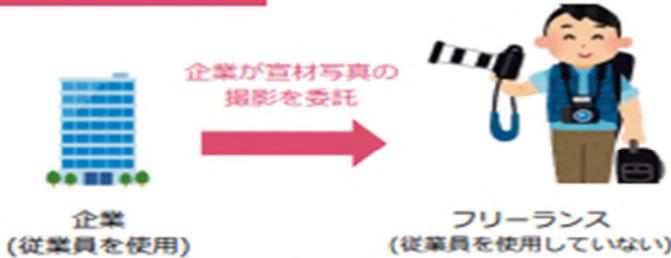
発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象



この法律の対象外



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まないこととしており、具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上以上の雇用が見込まれる者」を「従業員」とすることを想定しています。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

内閣官房
Cabinet Secretariat

公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission

中小企業庁

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

<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!



厚生労働省

群馬労働局

雇用環境・均等室

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対する義務の内容が異なります。

発注事業者

義務項目

フリーランス

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用していない

①

- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用している

①、②、④、⑥

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用している
- 継続的業務委託[※]をする

①、②、③、④、
⑤、⑥、⑦



※継続的業務委託：一定の期間以上行う業務委託のこと。具体的な期間については、今後、政令で定められる予定です。

義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止事項	フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと 例えば、フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らないこと」、「発注時に決めた報酬額を後で減額すること」、「発注した物品等を受け取った後に返品すること」などが禁止されます。
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・ 虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・ 内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと 例えば、「フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮する」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにする」といった対応が想定されます。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること 例えば、「従業員に対してハラスメント防止のための研修を行う」、「ハラスメントに関する相談の担当者を定める」、「ハラスメントが発生した場合には、迅速に事実関係を把握する」などの対応が想定されます。
⑦ 中途解除等の事前予告	継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

- この法律は、2024（令和6）年秋ごろまでの施行を予定しており、従業員の範囲や継続的業務委託の具体的な期間、発注事業者の義務の具体的な内容などは、施行までの間に、政省令・告示などで定められる予定です。
- 詳細な法律の内容については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
項目④～⑦については、厚生労働省
までお問合せください。



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

<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！

