

1 北海道労働局にける最重要課題・目標・対策

- 1-1 北海道働き方改革推進支援センターリーフレット
- 1-2 労働災害発生状況（令和2年9月末現在）
- 1-3 第13次労働災害防止計画中間取りまとめ
- 1-4 過労死等防止対策推進シンポジウム
- 1-5 過重労働解消キャンペーン
- 1-6 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間
- 1-7 建設工事追い込み期労働災害防止運動リーフレット
- 1-8 北海道働き方改革・雇用環境改善プラン進捗状況
- 1-9 職場におけるハラスメント防止対策リーフレット等
- 1-10 北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画（概要）
- 1-11 外国人労働者相談コーナー
- 1-12 外国人労働者向け安全衛生教育用視聴覚教材周知用リーフレット

2 労働行政の重要課題・目標・対策

- 2-1 北海道労働局における令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況
- 2-2 北海道最低賃金リーフレット
- 2-3 北海道における新規受給者数の推移、脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移、精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移
- 2-4 地域雇用活性化推進事業
- 2-5 地域活性化雇用創造プロジェクト

3 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応

- 3-1 母性健康管理措置等に係る特別相談窓口リーフレット
- 3-2 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金リーフレット

中小企業・
小規模事業者の
みなさまへ

1 - 1

相談
無料

訪問支援
無料

「働き方改革」準備・対応できていますか？

当センターでは

テレワークを導入したいが、社内規定や
労使協定の作り方、手続きがわからない。
同一労働・同一賃金と聞くけれど、
うちは一体どうすればよいのか？
といったご相談に対応しております。

相談方法

電話、来所、メールに加え、無料で道
内の事業所を5回まで訪問し課題解
決のための改善提案をおこないます。

1

テレワーク導入に向けた
労務管理

2

同一労働同一賃金

中小企業は、2021年4月1日より施行
※労働者派遣法2020年4月1日施行

3

時間外労働の上限規制、
有給休暇年5日取得

「労務管理」「賃金制度」など、専門家等(社会保険労務士)に相談してみましよう!!

助成金の活用

利用可能な各種助成金に関する
アドバイスや、その申請方法について(詳細は裏面参照)

生産性の向上

最低賃金の引上げに向けた
生産性向上など環境整備について

労働時間の見直し

時間外労働を削減するための
働き方の効率化や、業務の繁閑に
対応した勤務体制の確立について

人手不足の解消

人材の確保・育成を目的とした
雇用管理改善など、
人材不足への対応について

働きがいを高める賃上げ策

「同一労働同一賃金ガイドライン」
などを参考にした非正規雇用労働者の
処遇改善について

北海道働き方改革推進支援センター

〈厚生労働省北海道労働局委託事業〉 <https://public.lec-jp.com/hataraki-hokkaidou/>

携帯電話・
タブレットから
簡単アクセス



厚生労働省 北海道労働局 本事業は、厚生労働省 北海道労働局から株式会社東京リーガルマインドが受託し実施する事業です。

この相談方法は
裏面をご覧ください

当センターでは、以下の助成金のご相談に対応しております

業務改善助成金(30円コース等)

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資(機械設備、教育訓練等)を行った場合に、その費用の一部を助成します。

働き方改革推進支援助成金(各コース)

生産性を高めながら、労働時間縮減やテレワーク導入等に取り組む中小企業事業主などを支援します。専門家によるコンサルティング、研修、一部機器の導入費用などが対象です。

両立支援等助成金(出生時両立支援コース等)

職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を支援する制度です。

その他、各種助成金

ご相談窓口・お問い合わせ先

北海道働き方改革推進支援センター

〈厚生労働省北海道労働局委託事業〉

〒060-0001 札幌市中央区北1条西3丁目3-33 リープロビル3階
地下鉄大通駅徒歩3分、さっぽろ駅徒歩5分、札幌駅前地下歩行空間9番出口徒歩1分

☎0800-919-1073

受付時間 9:00~17:00(土・日・祝日を除く)

E-mail hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com



FAX申込書

FAX.011-206-8365

必要事項をご記入いただき、
左記FAX番号にお送りください

会社名		業種	
住所			
TEL		従業員数	
担当者名(部署・役職含む)			
訪問支援を希望しますか?	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	
ご相談内容			
<input type="checkbox"/> 正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇差の禁止について <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について <input type="checkbox"/> 助成金について			
<input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について <input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備			
<input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談 <input type="checkbox"/> その他 ()			

業種別労働災害発生状況 その1

令和2年1月1日～令和2年9月30日

北海道労働局

業種別	令和2年			令和元年			対前年		業種割合 (%)	令和元年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率		死亡	休業	合計
全産業合計	32	4,468	4,500	43	4,142	4,185	315	7.5	100.0	62	6,681	6,743
製造業	2	739	741	6	712	718	23	3.2	16.5	10	1,094	1,104
食料品		382	382	2	364	366	16	4.4	8.5	2	563	565
木材・家具	1	73	74		65	65	9	13.8	1.6		98	98
紙・印刷		20	20		17	17	3	17.6	0.4	1	28	29
窯業・土石		29	29		31	31	-2	-6.5	0.6	1	43	44
金属・機械	1	122	123	2	116	118	5	4.2	2.7	2	173	175
その他		113	113	2	119	121	-8	-6.6	2.5	4	189	193
鉱業												
土石採取業		18	18		14	14	4	28.6	0.4		24	24
建設業	8	550	558	13	564	577	-19	-3.3	12.4	20	918	938
土木工事業	4	191	195	5	169	174	21	12.1	4.3	9	270	279
建築工事業	4	205	209	7	252	259	-50	-19.3	4.6	9	405	414
木造建築業		83	83	1	71	72	11	15.3	1.8	1	123	124
その他		71	71		72	72	-1	-1.4	1.6	1	120	121
交通運輸事業	3	143	146	1	140	141	5	3.5	3.2	2	237	239
陸上貨物運送事業	3	530	533	5	505	510	23	4.5	11.8	6	765	771
道路貨物運送	1	501	502	5	484	489	13	2.7	11.2	6	719	725
陸上貨物取扱	2	29	31		21	21	10	47.6	0.7		46	46
港湾運送業		14	14		11	11	3	27.3	0.3		17	17
林業	3	53	56	7	67	74	-18	-24.3	1.2	8	94	102
水産業	3	93	96		67	67	29	43.3	2.1	1	131	132
商業	4	721	725	2	616	618	107	17.3	16.1	3	1,002	1,005
清掃・と畜業	1	291	292	1	275	276	16	5.8	6.5	1	422	423
上記以外の事業	5	1,316	1,321	8	1,171	1,179	142	12.0	29.4	11	1,977	1,988

注1 本年の死亡災害件数は集計月に把握した速報値であり、昨年の件数は各月確定後の値である。

注2 休業災害については本年・昨年ともに労働者死傷病報告書(休業4日以上)により集計期間に把握した速報値である。

第13次労働災害防止計画進捗状況

9月末同月比

	死亡災害			死傷災害		
	被災者数	増減数	増減率	被災者数	増減数	増減率
基準年(平成29年)	49			4,152		
3年目(令和2年)	32	-17	-34.7%	4,500	348	8.4%

第13次労働災害防止計画の目標
 平成29年と比較して令和4年までに…
 ・死亡者数を20%以上減少させる。
 ・死傷者数を5%以上減少させる。

業種別労働災害発生状況 その2

令和2年1月1日～令和2年9月30日

北海道労働局

「上記以外の事業」の内訳

業種別	令和2年			令和元年			対前年		業種割合 (%)	令和元年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率		死亡	休業	合計
農業		53	53	1	72	73	-20	-27.4	1.2	2	129	131
畜産業	1	201	202	3	158	161	41	25.5	4.5	3	257	260
金融・広告業		25	25		31	31	-6	-19.4	0.6		51	51
映画・演劇業		3	3		1	1	2	200.0	0.1		1	1
通信業		105	105		87	87	18	20.7	2.3		145	145
教育・研究業		31	31		41	41	-10	-24.4	0.7		77	77
保健衛生業		494	494		366	366	128	35.0	11.0		640	640
接客娯楽業		203	203	2	244	246	-43	-17.5	4.5	4	406	410
その他の事業	4	201	205	2	171	173	32	18.5	4.6	2	271	273
合計	5	1,316	1,321	8	1,171	1,179	142	12.0	29.4	11	1,977	1,988

「第三次産業」の内訳

業種別	令和2年			令和元年			対前年		業種割合 (%)	令和元年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率		死亡	休業	合計
商業	4	721	725	2	616	618	107	17.3	16.1	3	1,002	1,005
うち 小売業	2	593	595	1	498	499	96	19.2	13.2	2	812	814
金融・広告業		25	25		31	31	-6	-19.4	0.6		51	51
映画・演劇業		3	3		1	1	2	200.0	0.1		1	1
通信業		105	105		87	87	18	20.7	2.3		145	145
教育・研究業		31	31		41	41	-10	-24.4	0.7		77	77
保健・衛生業		494	494		366	366	128	35.0	11.0		640	640
うち 社会福祉施設		319	319		269	269	50	18.6	7.1		461	461
うち 医療保健業		163	163		83	83	80	96.4	3.6		159	159
接客・娯楽業		203	203	2	244	246	-43	-17.5	4.5	4	406	410
うち 飲食店		91	91		94	94	-3	-3.2	2.0		167	167
うち 旅館業		50	50	1	67	68	-18	-26.5	1.1	2	113	115
うち ゴルフ場		24	24	1	33	34	-10	-29.4	0.5	2	48	50
清掃・と畜業	1	291	292	1	275	276	16	5.8	6.5	1	422	423
その他の事業	4	201	205	2	171	173	32	18.5	4.6	2	271	273
うち 警備業	2	64	66	1	41	42	24	57.1	1.5	1	59	60
合計	9	2,074	2,083	7	1,832	1,839	244	13.3	46.3	10	3,015	3,025

労働災害による死亡者数を20%以上、死傷者数を5%以上減少させるために！

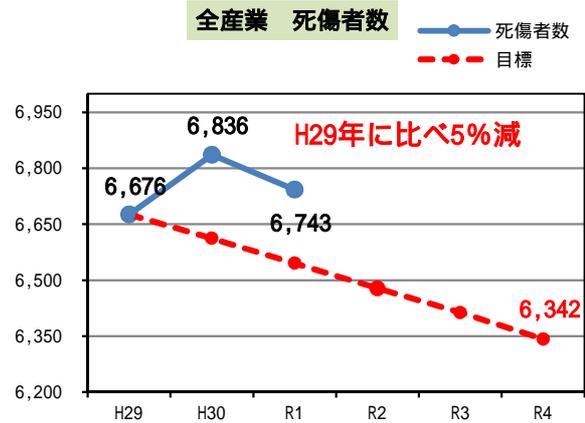
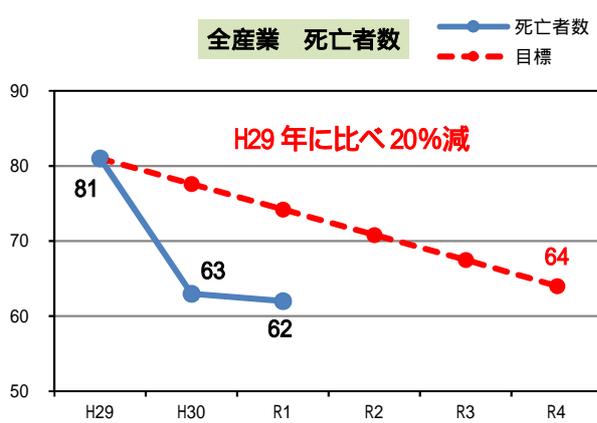
(第13次労働災害防止計画の3年目に向けて)

北海道労働局 労働基準部 安全課

北海道労働局では、第13次労働災害防止計画(平成30年度～令和4年度)に基づき、計画期間の5年間で、死亡者数を20%以上、休業4日以上死傷者数を5%以上減少させる取組を進めています。

2年目の現状では、令和元年の死亡者数は、平成29年と比べ23.5%(19人)減少しており、目標達成の水準にありますが、死傷者数については1.0%(67人)増加しており、なお目標達成に向けて厳しい状況にあります。

このため、第13次労働災害防止計画の3年目の北海道労働局の取組内容を北海道内の各事業場・団体にお知らせし、一層の労働災害防止に取り組んで戴くことを目的として、本リーフレットを作成しました。



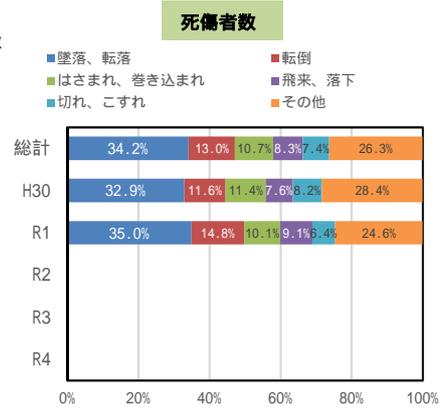
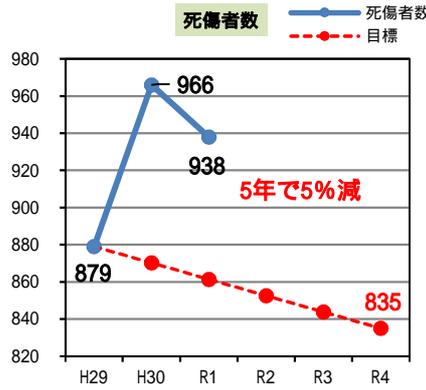
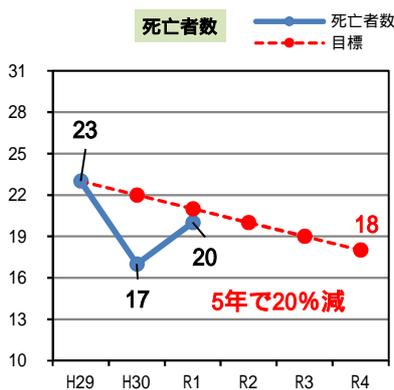
1 業種別の取組事項

(1) 建設業

[現状]

死亡者数、死傷者数とも、「墜落・転落」によるものが3割以上と最も多く、その内、はしご・脚立等からが26.2%、足場等からが16.8%、屋根等からが15.9%となっている。

ここ数年は、足場以外からの墜落による災害が増加しているほか、建設機械等との接触、クレーン等の転倒による災害も多く発生している。



[取組]

墜落・転落災害防止対策

ア 足場及び屋根・はり、建築物、はしご・脚立等からの墜落・転落防止措置の徹底

イ 「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」(平成27年5月20日一部改正)に基づき、「より安全な措置」等の一層の普及促進

ウ ハーネス型墜落制止用器具の使用の普及促進

建設機械・クレーン災害防止対策、土砂崩壊災害防止対策、統括安全衛生管理についての取組

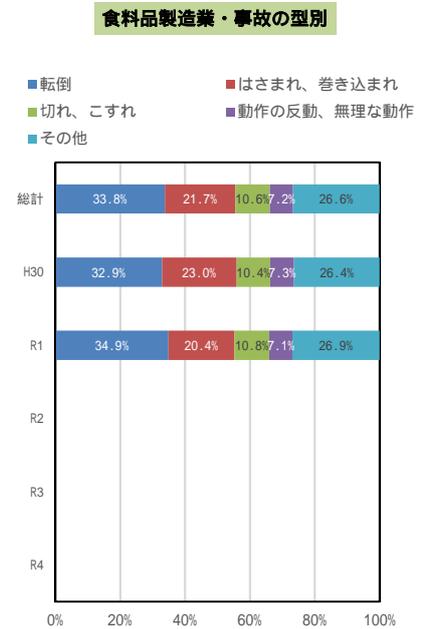
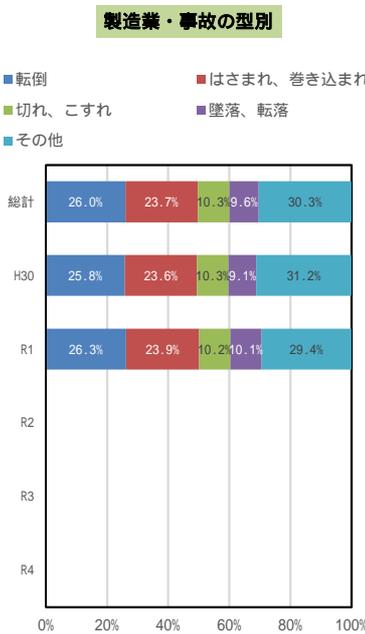
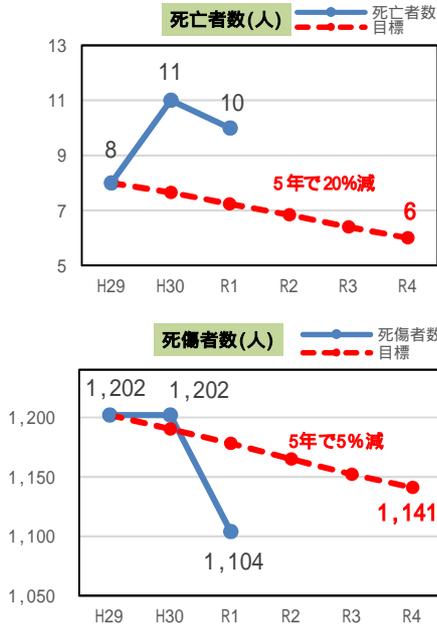
災害が多発する4月～6月の建設工事着工期、7月～9月の建設工事最盛期、10月～12月の建設工事追い込み期における、各期の特徴に応じた労働災害防止対策についての取組

(2) 製造業

[現 状]

死傷災害は、「転倒」によるものが最も多く発生し、次に機械（食品加工用機械及び一般動力機械、金属・木材加工用機械等）による「はさまれ・巻き込まれ」災害であり、この二つで半数を占めている。

製造業における死傷災害のうち半数以上（51.2%）を占める食品製造業については、「転倒」の比率が34.9%と特に高くなっている。



[取 組]

機械災害への安全対策の徹底

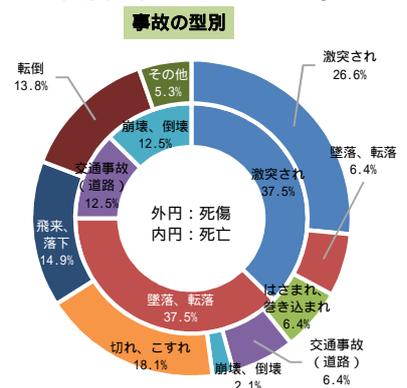
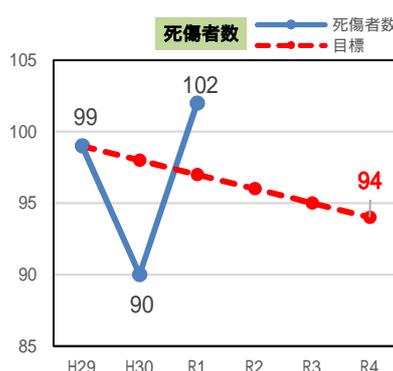
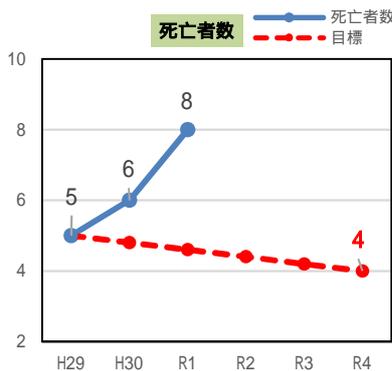
転倒災害防止対策の推進

パート・派遣労働者等の非正規労働者に対する雇入時の安全衛生教育の確実な実施

(3) 林業

[現 状]

死傷者数は、平成29年に初めて100人を切ったが、昨年は再び増加に転じた。さらに、死亡者数は減少しておらず、伐木作業中の発生が約5割を超えている。特にかかり木に激突される災害が多くなっている。



[取 組]

伐木作業における基本的な安全対策

ア 改正労働安全衛生規則の周知を図る。(特別教育等)

イ 「かかり木の処理の作業におけるガイドライン」に沿った安全作業の徹底

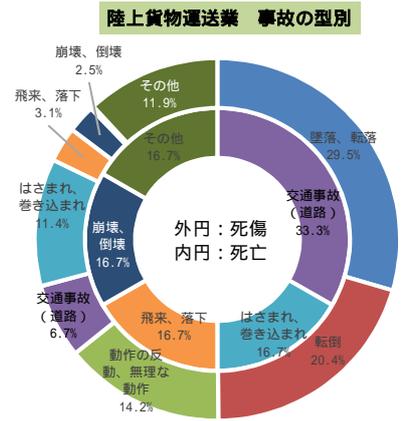
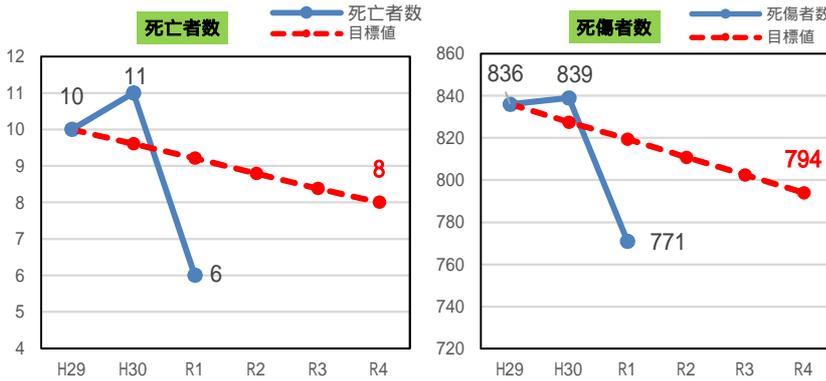
ウ 「チェーンソーによる伐木作業等作業の安全に関するガイドライン」に沿った安全作業の徹底

(4) 陸上貨物運送事業

[現 状]

死亡者数は、「交通事故」が33.3%と最も多くなっている。

死傷者数は、「墜落・転落」によるものが最も多く29.5%、「転倒」が20.4%、「動作の反動・無理な動作」が14.2%の順となっている。



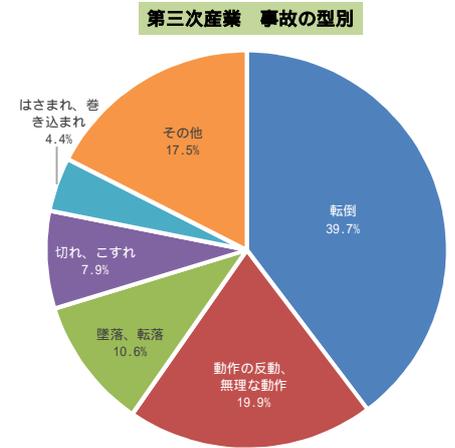
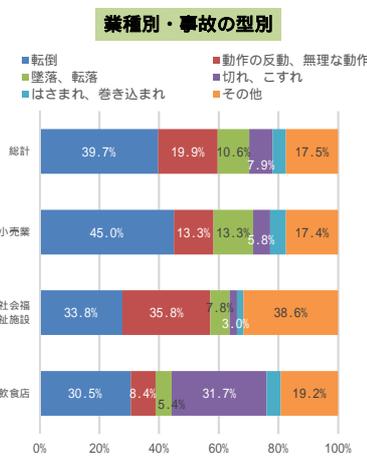
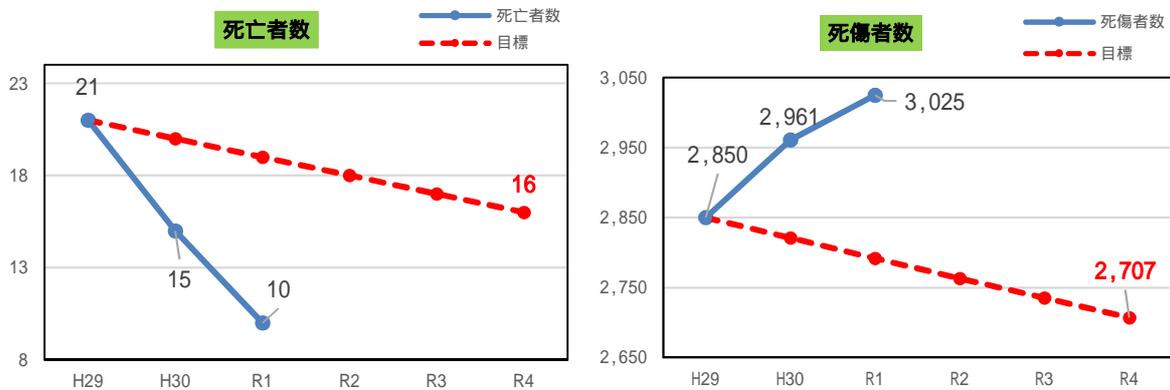
[取組]

- 「荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づいた安全作業の徹底
- ア 安全衛生教育の実施
- イ 安全作業連絡書の活用
- ウ 安全衛生協議組織の設置
- 「荷役作業場所のチェックリスト」の活用
- 交通労働災害防止の徹底

(5) 第三次産業

[現状]

死亡者数は減少しているが死傷災害は増加している。事故の型別では転倒、動作の反動・無理な動作（主に腰痛）によるものが多く、特に小売業においては発生件数の45.0%が転倒災害である。



[取組]

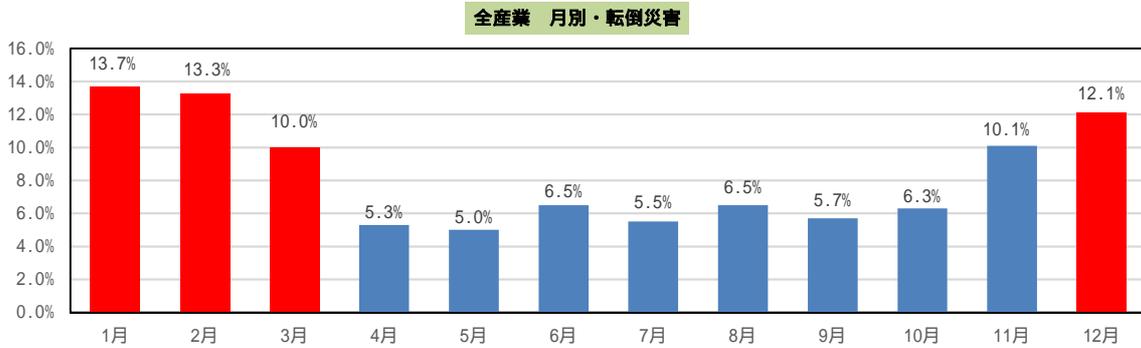
- 安全衛生管理体制の整備（ガイドラインに基づく安全推進者の選任等）
- 安全衛生教育による、4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）危険予知活動等の促進
- パート・派遣労働者等の非正規労働者に対する、雇入時の安全衛生教育の確実な実施

2 転倒災害防止（全業種共通の重点取組事項）

[現 状]

全死傷者数のうち、転倒災害の割合は28.5%であり、全国における発生割合より4.6ポイント高くなっている。

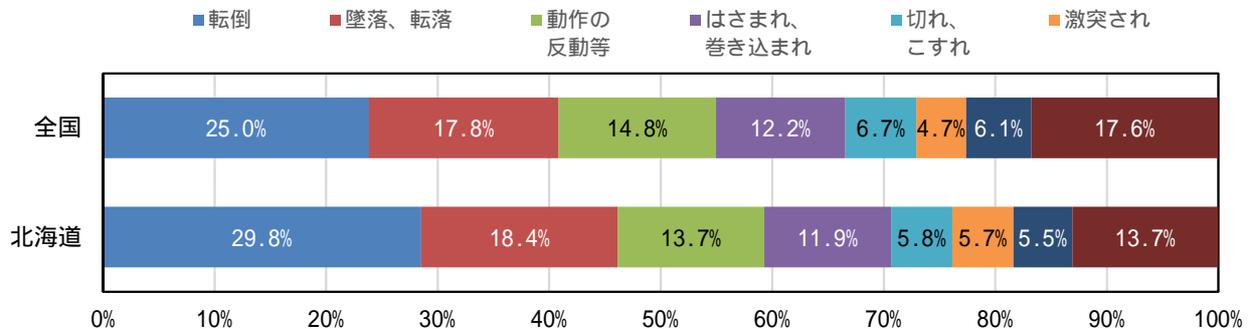
これは、12月から3月の冬季間における発生が49.1%を占めていることから、冬季の積雪、路面等の凍結による影響が大きいと考えられる。



[取 組]

- 「STOP! 転倒災害プロジェクト」、「北海道冬季災害ゼロてんとう防止運動（12月～3月）」の取組
 - ア 4S活動（整理・整頓・清掃・清潔）の推進等による、職場環境の改善
 - イ 転倒しにくい作業方法の確立、作業に適した靴の着用、転倒しないための靴選び
 - ウ 事業場敷地内、駐車場、出入口、通勤経路等の滑り易い場所の確認と労働者への周知。通路等への凍結防止対策（融雪剤、砂の散布等）、屋外や屋外に通じる階段へのすべり止めの設置等

事故の型・死傷災害 全国、全道比率（令和元年）



厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」には、「交通労働災害の現状と防止対策」「STOP! 転倒災害プロジェクト」「安全衛生優良企業公表制度」「第13次労働災害防止計画」「あんぜんプロジェクト」等の安全活動に役に立つ資料を掲載していますので、ご活用ください。

北海道労働局のホームページにも、労働災害防止に関するリーフレットを掲載していますので、ご活用ください。

【掲載場所】

北海道労働局ホームページ > 各種法令・制度・手続き > 安全衛生関係 > 安全関係 > 労働災害防止について

本統計は、令和元年（確定）による。
（R2.4）



過労死をゼロにし、 健康で充実して働き続ける ことのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族にもご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。



日時 2020年11月27日(金)
13:30~15:30 (受付13:00~)

会場 ホテルポールスター札幌
ポールスターホール
(札幌市中央区北4条西6丁目)

**参加
無料**
事前申込

新型コロナウイルス感染症の予防対策を行い実施いたします。今後の感染状況により、参加者数を制限するなど、規模を縮小して実施する場合があります。参加には、事前申込みが必要です。詳細、中止の連絡等は、ホームページにてお知らせいたします。

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策 推進シンポジウム

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索



スマートフォンでQRコードを読み込んで下さい。

主催：厚生労働省 後援：北海道、札幌市

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議、

札幌弁護士会、北海道社会保険労務士会、日本産業カウンセラー協会北海道支部、過労死防止北海道センター

毎年11月は

「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進法では、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。
国民一人ひとりが自身にも関わるものとして過労死等とその防止に対する理解を深めて「過労ゼロ」の社会を実現しましょう。

※「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害のことです。



過重労働解消キャンペーンのほか、

「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します。

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、過労死等防止啓発月間を中心とした期間に開催します。
また、過労死等防止啓発のためのパンフレットの配布や新聞、インターネットなど各種媒体を活用した周知・啓発を行います。

○過労死等防止対策推進シンポジウム

全国47都道府県において計48回開催します。(無料でどなたでも参加できます。)
開催会場によって開催日時やプログラムは異なりますので、詳細は専用ホームページで御確認ください。

専用ホームページ

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



【事業主の皆さまへ】11月は

「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

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や急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。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！

「しわ寄せ」防止特設サイト

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



働き過ぎで起こる 健康障害のリスクを 知っていますか？

働くことは大切。

でも働き過ぎはあなたの健康に様々な影響を及ぼし、

ひいては過労死にも繋がる危険があります。

いま多くの会社が、新しい時代の

新しい働き方の実現に向けた取組を始めています。

～トップが決意を持って、新しい時代の新しい働き方の実現に向けた取組を推進しましょう。～

毎年

11月「過労死等防止啓発月間」です。

同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

無料 過重労働等に関する相談はこちら

なくしましょー 長い残業
0120-794-713

「過重労働解消相談ダイヤル(労働局)」実施日時 **11月1日(日) 9:00～**

1 - 5



専用WEBサイト 過重労働解消キャンペーン

検索

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11月は「過労死等防止啓発月間」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、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。

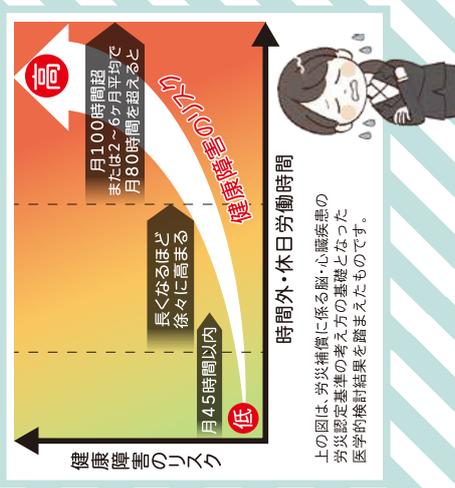
知っていますか？

○労働時間等の現状

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、1割弱で推移しており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

○過重労働と健康障害の関連性

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。



過重労働による健康障害等を防止するためにも、労働時間を適正に把握^{※1}し、次の措置を講じましょう。

過重労働による健康障害を防止するために^{※2}

- 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、臨時的な特別な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)
 - ・臨時的な特別な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の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、自動車運搬の業務など、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りましたが、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、年休の計画的付与と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共に、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。

賃金不払残業を解消するために^{※3}

1

職場風土を改革しましょう。

2

適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。

3

労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月、厚生労働省)

※2 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(令和2年4月、厚生労働省)

※3 「賃金不払い残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月、厚生労働省)

厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中に、次の取組を行います。

1. 労使の主体的な取組を促します。
使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発などの実施についての協力を要請を行います。
2. 重点監督を実施します。
①長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等、②離職率が極端に高い等、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への監督指導を行います。
3. 電話相談を実施します。

「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめとした労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に対応します。

実施日時 令和2年11月1日(日) 9:00～17:00
なくしましよ う 長い 残業

フリーダイヤル **0120-794-713**

以下の窓口でも労働相談や情報提供を受け付けています。
都道府県労働局または労働基準監督署(開庁時間/平日8:30～17:15)
労働条件相談ほっとライン^{は い ! ろ う ど う}
(月～金 17:00～22:00、土日・祝日 9:00～21:00) **0120-811-610**

労働基準関係情報メール窓口(情報提供) 労働基準 メール窓口 検索

4. 企業における自主的な過重労働防止対策を推進します。

事業主や人事労務担当者などを対象に、10月から12月を中心に、

オンラインで

「過重労働解消のためのセミナー」

(委託事業)を実施します。

専用ホームページ

<https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajuroidou.html>



11月は「しわ寄せ」防止 キャンペーン月間です。

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。

STOP!
しわ寄せ

その発注…。
どこかの職場で
「しわ寄せ」を
生んでいませんか？

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！
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！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission



(しわ寄せ防止特設サイト)

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！ 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！



厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう！

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは親事業者が負担すること。
- 親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば…

- 無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額
- 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう！

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。
- 発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。

③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう！

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議すること。

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 ☎ 0120-418-618 にご相談ください。

(受付時間) 9:00～12:00 / 13:00～17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話・PHSからもご利用いただけます。

お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

11月は「過労死等防止啓発月間」です。 同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル 令和2年11月1日(日) 9:00～17:00 ☎ 0120-794-713

※11月1日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談ほっとライン(☎ 0120-811-610)で相談できます。

(過重労働解消キャンペーン)



建設工事追い込み期労働災害防止運動（抜粋）

建設業における8月未現在（未確定値）の死亡者数は、昨年の11人から7人と4人減少していますが、全国的に見るとワークスワンの状況となっています。
死亡労働災害を事故の型別でみると「墜落、転落」が3人と最も多く、次に「はさまれ、巻き込まれ」が2人、「激突され」「交通事故」がそれぞれ1人となっています。

建設業の労働災害は、例年追い込み期に当たる10月から12月に多発する傾向にあり、同時期の過去5年間の死亡者数を都道府県労働局別で比較すると、北海道が突出しています。

これらの各防止策の追い込み期に、墜落・転落災害を重点に、重機等災害、崩壊・倒壊災害、交通労働災害、急性中毒、火災の防止対策を重点実施事項として、本年度も「建設工事追い込み期労働災害防止運動」を展開します。

なお、10月25日から10月31日までを「建設安全週間」と定め、この期間に「建設工事パトロール点検表」を使用した「建設工事パトロール」の実施等に取り組みます。

取組期間：令和2年10月1日～12月31日（建設安全週間：10月25日～10月31日）

- 1 主唱者：厚生労働省北海道労働局及び各労働基準監督署（支署）
- 2 協賛者：建設工事発注機関連絡協議会、建設業労働災害防止協会北海道支部、一般社団法人北海道建設業協会
- 3 協賛者：建設工事発注機関連絡協議会、建設業労働災害防止協会北海道支部、建設業専門団体北海道地区連合会、一般社団法人北海道建設工業事業組合連合会、日本建設業連合会北海道支部、建設業専門団体北海道地区連合会、一般社団法人日本建設業協会、一般社団法人北海道建設業協会、職業訓練法人札幌市建設業組合、一般社団法人日本土木・ハイパー・オーナー建築協会、一般社団法人プレハブ建築協会、公益社団法人建設高後車両安全技術協会北海道支部
- 4 実施者：建設業関係各事業場（工事現場）

運動期間中に事業場取り組むべき内容（重点実施事項等）

墜落・転落災害防止対策

- ア 開口部の養生、危険箇所の標示
- イ 作業床の設置、手すり及び中さん等の設置
- ウ すりり先行工法等の「より安全な措置」の採用
- エ 作業主任者の選任、職務の履行
- オ 足場の設置、要求性能墜落制止器具の取付設備の設置
- カ 要求性能墜落制止器具の使用

重機災害防止対策

- ア 車両系建設機械
 - (7) 作業計画の作成
 - (イ) 種類及び能力、運行経路、作業方法)
 - (ロ) 立入禁止区域の明確化
 - (ハ) 誘導者の配置による転落・接触防止
 - (ニ) 主たる用途以外の使用制限
- イ 移動式クレーン
 - (7) 作業計画の作成（作業方法、転倒防止、労働者の配置及び指揮の系統）
 - (イ) 過負荷の制限
 - (ロ) アウトリガーの最大張出
 - (ハ) 適正な玉掛用具の使用
 - (ニ) 安全装置の有効使用

崩壊・倒壊災害防止対策

- ア 土砂崩壊
 - (7) 安定勾配の確保又は土支保工の設置
 - (イ) 作業開始前の地山の点検
 - (ロ) 作業主任者の直接指揮
 - (ハ) 作業手順に基づく安全作業
 - (ニ) 現場責任者による巡視・点検の励行
- イ 構築物・仮設物等の倒壊
 - (7) 作業計画の作成
 - (イ) 作業手順の確立
 - (ロ) 避難場所の確保
 - (ハ) 作業構台・足場の最大積載荷重の表示と周知

交通労働災害防止

- ア 踏面状況にあった安全な速度での走行
- イ 工事現場における第三者車両からの被害防止
 - (7) 第三者車両への「工事中」注意喚起標識の設置
 - (イ) 交通誘導者の配置
 - (ロ) ハリゲーターの設置
- ウ 交通労働災害防止のためのガイドラインの遵守
- エ 交通ヒヤリマップを作成し、安全運転教育に活用
- オ 運転者の運転業務以外の業務の軽減
- カ 過労運転の防止

急性中毒等予防対策

- ア 一酸化炭素
 - (7) 屋内での内燃機関の使用禁止
 - (イ) やむを得ず屋内で内燃機関及び練炭コンロ等を使用する場合、
 - ・随時測定、監視（作業開始前、作業中等）
 - ・リスクアセスメントの実施
- イ 有機溶剤
 - (7) 換気装置の使用
 - (イ) 送気マスク、防霧マスクの使用
 - (ロ) SDS（安全データシート）を活用し、リスクアセスメントの実施
- ウ 酸欠・硫化水素
 - (7) 作業開始前の酸素濃度及び硫化水素濃度の測定
 - (イ) 作業開始前の酸素濃度を18%以上、硫化水素濃度を10ppm以下となるよう換気
 - (ロ) 作業主任者の選任
 - (ハ) 安全衛生教育の実施
 - (ニ) 元請事業者の下請事業者に対する指導援助

火災防止対策

- ア 火気の取扱い管理の徹底
- イ 易燃性のものの近傍での火気の使用禁止

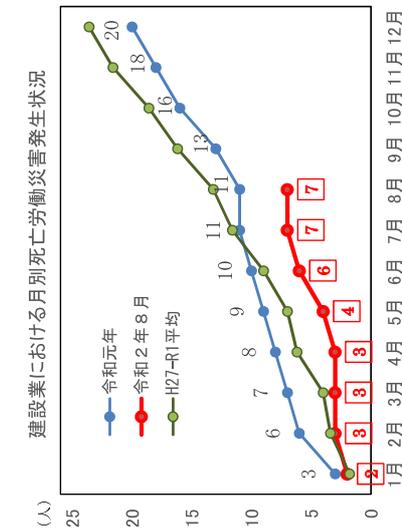
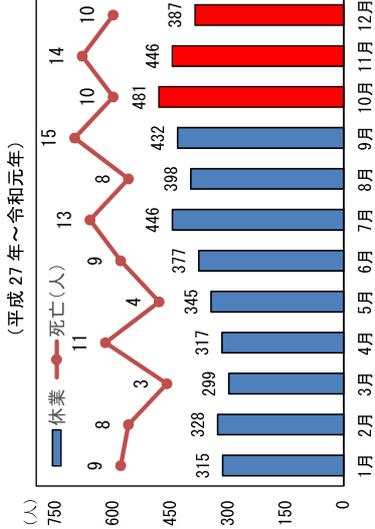
「リーフレット」及び「実施要項」全文は北海道労働局のホームページからダウンロード出来ます。
【掲載場所】ホーム>各種法令・制度・手続き>安全衛生関係>安全関係>労働災害防止について>建設業の労働災害防止について（R2.9）

建設工事追い込み期労働災害防止運動

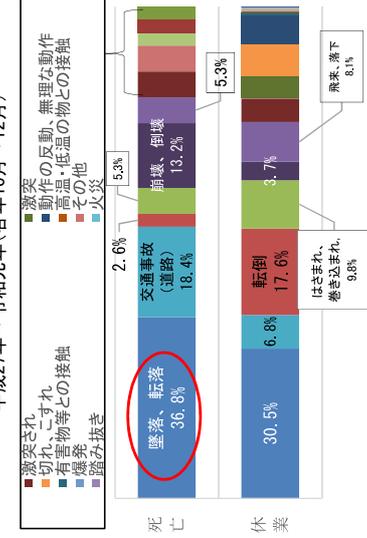
令和2年10月1日～12月31日（建設安全週間10月25日～10月31日）

STOP!労働災害 リスクアセスメントを実施しよう！

建設業における月別死傷者数の推移（平成27年～令和元年）



建設業における事故の型別労働災害発生状況（平成27年～令和元年（各年10月～12月））



建設業における都道府県労働局別死亡災害発生状況（平成27年～令和元年（各年10月～12月））



建設業関係各事業場（工事現場）の皆様には、次の事項の取組の徹底をお願いします。

- 【重点実施事項】
- 墜落・転落災害防止対策
 - 重機災害防止対策（車両系建設機械、移動式クレーン）
 - 崩壊・倒壊災害防止対策（土砂崩壊、構築物・仮設物等の倒壊）
 - 交通労働災害防止対策
 - 急性中毒等予防対策（一酸化炭素、有機溶剤、酸欠・硫化水素）
 - 火災防止対策

※各取組にあたっては、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を講じましょ

建設工事追いつみ期労働災害防止運動 取組中!

(令和2年10月1日~12月31日)

Safety First! 『安全は何よりも優先する』

安全宣言

労働災害防止のため 私達はこうします!

《工事現場ごとの安全宣言を記入します。》

《社長、会社、事業場が定めた安全衛生基本方針を記入します。》

会社代表者
現場代理人

北海道働き方改革・雇用環境改善プラン進捗状況（令和元年度分）（総括版）

北海道労働局

1 働き方改革について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和元年度実績
1	年次有給休暇の取得率	70%以上	42.5%	49.0%
2	週労働時間60時間以上の雇用の割合	5%以下	13.5%（平成24年）	※10.6%（平成29年）

※データの資料出所である就業構造基本調査が5年毎の集計であるため

2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和元年度実績 ※
1	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	160,000人(平成28-令和2年度累計値)	31,000人	27,476人（129,048人）
2	ハローワークにおける正社員求人数	780,000人以上(平成28-令和2年度累計値)	150,000人	176,771人（699,427人）
3	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90%以上	89.2%	98.2%(令和2年3月訓練修了)
4	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率	40%以上	32.1%	60.1%
5	ユースエール認定企業の数	40社(令和2年まで)	なし	31社
6	若者の就業率	76%以上（令和元年まで）	73.2%	79.8%
7	新規学卒就職者の1年目までの離職率	全国平均との差を2P以内とする（令和2年まで）	高卒+5.6P 大卒+4.0P	高卒+4.9P 大卒+2.4P
8	キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数	14,000人以上(平成28-令和2年度累計値)	528人	3,839人(13,682人)

※（ ）内の数値は平成28年度から令和元年度までの累計値

3 女性の活躍促進について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和元年度実績
1	301人以上企業における行動計画策定の届出率	100.0%	女性活躍推進法施行前のため未集計	99.8%
2	育児休業取得率	女性90%以上、男性10%以上（令和元年まで）	女性87.9%、男性3.0%	女性92.1%、男性4.5%
3	女性（25～34歳）の就業率	10P上げる（令和2年まで）	64.3%	77.0%

北海道働き方改革・雇用環境改善プラン進捗状況（令和元年度分）（詳細版）

北海道労働局

1 働き方改革について			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	企業トップ及び関係団体への働きかけ（雇用環境・均等部）	管内に本社機能を有する主要な企業に本部長等が訪問し、各企業の実情に応じた長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方の見直しを取り組むことや、各企業における取組内容について環境労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」や労働局等のホームページを活用して情報を発信するよう働きかける。 また、関係団体の幹部を本部長等が訪問し、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進などの働き方・休み方の見直しに向けた、団体自らの取組、傘下企業等への周知広報、ポータルサイトの周知等に対する協力の要請を行う。	○本部長等（局幹部）が企業トップ訪問を行って、働き方改革の取組を一層進めるよう働きかけを行ったほか、当局ホームページ等を活用して先進的な道内企業の取組について情報を発信した。 （令和元年度 23社、令和2年度（9月末日） 0社） ○関係団体への働きかけとしては年次有給休暇の取得促進等に関して複数回にわたって文書による協力要請を行った。 ・協力要請を行った労使関係団体数 年次有給休暇の取得促進：令和元年度 619団体、令和2年度（9月末日） 462団体 ゆづ活：令和元年度 635団体、令和2年度（9月末日） 中止
2	情報の発信及び収集（雇用環境・均等部）	長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組む等、働き方改革を実現しており、他の模範となるような道内の先進的な企業の取組事例を収集するとともに、関係団体等が発信するメッセージ等を本部において集約し、広報紙やホームページ等を通じて情報発信する。	○当局ホームページに働き方改革に取り組む企業事例及び「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」並びに同宣言に賛同する市町村・団体について、引き続き掲載し、情報発信した。 ・好事例企業掲載数：18社（令和2年9月末日現在） ・共同宣言に賛同する市町村・団体数：179市町村、142団体（令和2年9月末日現在）
3	長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る指導等（労働基準部）	「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、労働時間管理、健康管理等に関する法令の遵守徹底を図る。 また、自主点検、説明会等の実施を通じて、労使当事者による時間外労働協定の適正な締結及びその運用が行われるよう関係法令の周知を徹底し、締結当事者が協定の理解を深めるための取組を推進するとともに、不適切な時間外労働協定が届けられた場合には、「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労働について留意すべき事項等に関する指針」に基づき指導を行う。	○月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場に対して監督指導を行い、対象となった1,571事業場のうち668事業場に時間外労働、257事業場に健康障害防止措置に関する法違反が認められ、是正・改善に向けた指導を行った。 ○自主点検や説明会等の実施を通じて、協定の適正な締結及び運用について説明を行うとともに、不適切な時間外労働協定を届け出た事業場に対し、受付窓口において労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日労働について留意すべき事項等に関する指針に基づき指導を行った。
4	過労死等防止対策の推進（労働基準部）	過労死等防止対策の趣旨や過労死等防止啓発月間（11月）、過重労働解消キャンペーン（11月）における取組内容及びシンポジウムやセミナーへの管内事業場等の参加について、北海道等と積極的に協力・連携して周知する。 また、民間団体の活動に対する支援等も積極的に協力する。	○過労死等防止啓発月間である11月に実施した過重労働解消キャンペーンの取組として、10月に140の労使団体に対して、長時間労働削減をはじめとする働き方改革に向けた取組の要請を行うとともに、労働局長がベストプラクティス企業（休日の設定や営業時間の見直しなどの方法で働き方・休み方改革に積極的な取組を行っている企業）を訪問し、働き方・休み方の改善に関する継続的な取組事例を紹介し、過重労働解消に向けた周知・啓発を行った。 ○同キャンペーン期間中に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催し、過労死等の防止のための活動を行う民間団体等と連携し、過労死等の防止に向けた取組について気運の醸成を図った。
5	若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組（労働基準部）	若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対しては、夜間・休日に相談できる「労働条件相談ほっとライン」の周知や労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」等を活用した労働基準関係法令等の情報発信を行うとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて必要な対応を行う。	○当局ホームページに「労働条件相談ほっとライン」のバナーを貼り周知を図った。 ○「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報等に対しては監督指導等の対応を行った。 ○11月の過重労働解消キャンペーン中に若者の離職率が高い若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して監督指導を実施し、労働基準関係法令の違反が認められる事業場に是正を指導した。

2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善について			
(1) 正社員転換等について			
① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	ハローワークにおける正社員就職の実現（職業安定部）	ハローワークにおいて、正社員求人と積極的に確保するほか、正社員就職に向けた担当者制による支援やマッチング強化に取り組む。	○正社員求人への確保については、求人開拓や求人受理時において、求職者ニーズと正社員求人とのマッチングについて説明するほか、非正規求人への更新に当たっては、正社員求人への見直し働きかけを行うなど、求人条件緩和指導等により、求人充足の可能性の高い正社員求人への確保に努めた。 ○正社員就職については、求職者担当制による積極的なマッチングの展開、特段の事情なく非正規雇用求人を選択する者に対する正社員応募の提案などの働きかけ等、利用者それぞれの状況に対応したきめ細かな就職支援を実施した。 ・正社員就職・正社員転換数：令和元年度 27,476人、令和2年度4～7月 7,576人 令和元年度（正社員就職 23,637人＋キャリアアップ助成金の活用による正社員転換数3,839人） 令和2年4～7月（正社員就職 6,719人＋キャリアアップ助成金の活用による正社員転換数857人） ・正社員求人数：令和元年度 176,771人、令和2年4～7月 52,687人 ○キャリアアップ助成金の活用による正社員転換数 令和元年度 3,839人、令和2年度（7月末） 857人
2	若者の職業能力開発の推進（職業安定部）	若者の職業能力開発を支援するため、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせた実践的訓練）を推進する。	○ジョブカードを利用した有期実習型訓練の正社員就職率 令和元年度 60.1% 令和2年4～7月 78.3%
3	業界団体等への要請（職業安定部）	非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組について経済団体へ要請するとともに、ハローワークにおいて、求人事業者等に正社員転換・待遇改善を働きかけていく。	○当局的ホームページやハローワークにおけるパンフレットの配布等により周知した。
4	公的職業訓練等の実施（職業安定部）	就業経験等に応じた公的職業訓練や地域のニーズに応じた成長分野で求められる人材育成の推進に取り組んでいる。	○ハローワークが把握した求人者及び求職者の訓練ニーズ等を基に、北海道及び（独）高幹・障害・求職者雇用支援機構と連携し、北海道地域訓練実施計画を策定すると、地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定に取り組んだ。

② 対象者別の正社員転換等			
ア) 若者等に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	若者雇用促進法の円滑な施行（職業安定部）	適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（ユースエール認定）制度等を着実に実施する。 また、職業紹介事業者や募集情報提供事業者は、全ての職場情報を提供するよう働きかけることが望ましいことを定めた若者雇用促進法に基づく事業者等指針の周知徹底を行うなど、職業紹介事業者等による取組を促していく。	○ハローワークで受理した新卒者向け求人者の青少年雇用情報の提供状況は、令和元年6月末現在の抽出調査で、平均年齢の記載を除く全項目回答率99.3%となっている。ハローワークでは、求人受理時に全ての項目の情報を提供するよう事業所へ助言、指導を行っている。 ○職業能力開発関係機関や教育行政関係機関との連携・協力のもと、効果的に施策を展開するため北海道若者雇用問題検討会議を開催（令和元年度 1回） ○関係機関（事業主団体、労働団体、教育・行政関係者）が連携し、総力を挙げて新卒者を応援することを目的とした「北海道新卒者等人材確保推進本部会議」を開催（令和元年度 1回） ○一定の要件を満たした雇用管理の状況などが優良な中小企業を「ユースエール認定企業」とする認定制度について、令和2年7月に15,340事業所への文書郵送による求人要請と併せ、周知・広報を実施したほか、求人受理時や個別事業所への求人開拓の機会を捉えて周知・広報を実施している。道内のユースエール認定件数は令和2年7月末現在では31社となっている。（うち8社は取消） ○若者雇用促進法に基づく事業者等指針において示された、求人不受理の取扱いについて、特定地方公共団体、職業紹介事業者に対して機会あるごとに周知や助言を行った。

2	新卒者等の正社員就職の実現（職業安定部）	新卒応援ハローワーク等において、学校等と協力し、在学段階からの就職に向けたセミナー、職場見学・体験等を通じ、就職への意欲喚起・維持を含めた新規学卒者等の正社員就職に向けたきめ細かな支援（未定業者への集中的な支援も含む。）を行う。	○道内すべてのハローワークに配置されている就職支援ナビゲーターが計画的に学校を訪問し、支援ニーズの把握を行い、支援を行った。 ○未定業者へ支援については、学校等と密接に連携しながら、すべてのハローワークにおいて、個々の状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介等を行った。 ○中退者・既卒者を対象とする特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者採用定着コース）について、新卒者向け求人受理時に制度周知を徹底し、中退者、既卒者対象求人を受理している。なお、時限措置助成金であり、平成31年3月31日までに募集等を行い、平成31年4月30日までに対象労働者を雇い入れた事業者が対象。
3	フリーター等に対する支援（職業安定部）	いわゆるフリーター等（35歳以上45歳未満の不安定就労者も含む。）の正社員転換を促進するため、引き続き、わかものハローワーク等において担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、フリーター等の職業意識の啓発を行うとともに、わかものハローワーク等の利用の周知強化、職業訓練への誘導・あっせん強化等を行う。また、トライアル雇用助成金の活用によるフリーター等の正社員就職を実現する。	○札幌わかものハローワークとハローワークに設置している「わかもの支援窓口」において、就職支援ナビゲーターによる個別支援を実施したほか、すべてのハローワークにおいて支援を実施した。 就職件数 令和2年7月末 345件
4	ニートや学校中退者等に対する支援（職業安定部）	ニート等の若者に対しては、職業的自立を支援するため、ハローワークにおいて、地域若者サポートステーションと連携して地域ネットワークを活用した就職支援を行々とともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う。	○ハローワークにおいて、道内9か所の地域若者サポートステーション（札幌、岩見沢、函館、帯広、苫小牧、空知、旭川、釧路、北見）と連携し、就労希望者に対する効果的な支援を行うとともに、学校中退者等の離学者支援のために学校との連携を図った。 ○支援対象者数：令和元年度 663人
5	ひとり親家庭の親に対する支援（職業安定部）	経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク！ひとり親家庭サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届を提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置し、ハローワークの就職支援への誘導を図る。また、マザーズハローワーク事業において、専門相談員によるひとり親の就職支援を実施するほか、地方公共団体やひとり親支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援等により取組を強化する。また、トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金、キャリアアップ助成金を活用した雇入れの促進を図る。	○「出張ハローワーク！ひとり親家庭サポートキャンペーン」では、臨時職業相談窓口を設置（令和元年度17か所、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止等のため、同キャンペーンを中止。） ○マザーズハローワークにおいて託児サービス付セミナーを実施した（令和元年度 43回開催、令和2年4～7月 0回（新型コロナウイルス感染症の感染拡大のため）） ○マザーズハローワークにおいて、札幌市や北海道等が実施するセミナー等への参加助奨などにより、関係機関と連携した支援を実施した。 ○当局のホームページやハローワークにおけるパンフレットの配布等により周知した。
6	就職氷河期世代等に対する支援（職業安定部）	いわゆる就職氷河期世代を含む長期不安定雇用者（概ね45歳未満）に対し、安定した就職が実現されるよう、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の活用促進など一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する。	○安定した職業に就くことを希望するフリーターやいわゆる就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等を含め、やむを得ず非正規雇用労働者として就労している者に対して、わかものハローワーク及び就職氷河期世代サポートコーナー等を中心に個々のニーズや能力等に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介及び公的職業訓練への積極的な誘導を実施し、正社員就職に向けた支援を行った結果、就職氷河期世代を含む就職者件数は令和2年6月末現在2,406人となった。また、道内9か所の地域若者サポートステーションと連携して、若年無業者の職業的自立支援を行った。
7	若者の職業能力開発の推進【再掲】	2（1）①の2と同じ	

②対象者別の正社員転換等

イ)派遣労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行（職業安定部）	労働者派遣で働く方が正社員になる道を開いていくためには、その職業能力を高めること、正社員としての就業機会を提供していくこと等に取り組むことが重要である。このため、平成27年改正労働者派遣法に基づき、派遣元、派遣先への計画的な指導監督を行う。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、3年見込みの派遣労働者に係る義務の履行を確保するだけでなく、1年以上の雇用契約を結んだ派遣労働者に係る努力義務についても周知徹底し、適正な運用を図る。また、平成24年改正労働者派遣法に基づき平成27年10月1日から施行された「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正することにより、労働者保護を図る。	○指導監督や許可申請・更新時において、雇用安定措置、派遣労働者のキャリアアップ措置（キャリア形成支援制度のもとに行われる段階的かつ体系的な教育訓練）の実施、派遣期間の制限について啓発を行った。 ○定期指導時において把握した法令違反については、事案毎に早期の改善を求め、法改正にかかる説明を継続し適正な事業運営にかかわる指導を行った。 ○労働契約申込みみなし制度については、指導監督時に加え、派遣事業講習会や派遣労働者向けの労働者派遣セミナーにおいて周知に取り組んでいる。 派遣事業講習会 令和2年7月末までの開催状況 7回開催 19事業所・21名参加 労働者派遣セミナー 令和2年7月末までの開催状況 16回開催 314名参加

②対象者別の正社員転換等

ウ)有期雇用労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	無期労働契約への転換ルールの周知等（雇用環境・均等部）	無期労働契約への転換ルールについて、都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、セミナーでのルールの解説等によって、制度の周知・企業における導入支援を図る。また、無期労働契約への転換後についても、「多様な正社員」の普及促進やキャリアアップ助成金の活用促進により正社員転換を図る。	○パートタイム・有期雇用労働法等説明会や集団的報告徴収において、無期転換ルールに係る資料を配布し周知を行った。 ○当局のホームページにおいて、本省委託事業「労働契約等セミナー」について、周知を行った。 ○正社員転換に取り組む事業者を支援するため、「多様な正社員」への転換も対象とされている。キャリアアップ助成金制度について周知した。（2（1）②ウの3参照）
2	雇止め法理の周知等（雇用環境・均等部）	雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る。	○労働基準監督署・ハローワークを通じ、啓発指導を行った。 ○「無期転換ルール」の周知啓発に併せて、「雇止め法理」の周知徹底を図った。 ○労働者相談を機軸として、啓発指導を行った。
3	キャリアアップ助成金の活用促進（雇用環境・均等部）（職業安定部）	キャリアアップ助成金の活用を促進し、有期雇用労働者の正規雇用労働者等への転換を図る。	○当局のホームページにおいて制度周知を図っているほか、労働局及びハローワーク窓口における活用相談、さらに、包括連携協定における金融機関に対し、キャリアアップ助成金の周知依頼を行った。 ○年金事務所が実施する算定基礎届説明会において、キャリアアップ助成金の説明又は資料配布を行った。（令和元年度41回、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により未実施。） ○北海道と共催によりパートタイム・有期雇用労働法等説明会を開催し、キャリアアップ助成金の説明を行った。（令和元年度 12回、令和2年度（9月末日）2回） ○北海道の発行する各種支援メニューの月刊誌に情報を掲載し北海道ホームページで公開した。 ○北海道との一体化施設施設「ビジネスサポートハローワーク」において、事業主向けセミナーを実施した。 ○金融機関との包括連携協定に基づくセミナーを函館及び旭川の2か所で開催し、ハローワーク担当者を講師としてキャリアアップ助成金の活用について説明を実施した。 ○また、金融機関において事業所を担当する営業担当者から個別に助成金のパンフレット等を配付してもらったなどの協力を得られた。 ○キャリアアップ助成金活用実績 正社員化コース 令和元年度 2,536件 令和2年度（7月末日） 535件 キャリアアップ助成金を活用した正社員転換数 令和元年度 3,839人 令和2年度（7月末日） 857人

②対象者別の正社員転換等

エ)短時間労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	正社員転換推進措置の好事例の収集等（雇用環境・均等部）	パートタイム労働法第13条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む。また、短時間（勤務時間限定）正社員の制度導入の推進に向けた、導入の好事例の周知等により制度の普及・啓発に取り組む。さらに、短時間労働者のキャリアアップについて、企業の先進的な取組を収集し、情報提供することで支援を実施する。	○パートタイム労働法に基づき報告徴収を実施した際、正社員転換実績を確認し、好事例、先進事例の情報収集を行った。 ○パートタイム労働法に基づき報告徴収事業場数：令和元年度 143事業場、令和2年度（9月末日） 9件 ○パートタイム労働法に基づき報告徴収を実施した際、特に、賃金決定等について均衡待遇が図られている企業に対して、短時間正社員制度を説明したほか、本省委託事業である短時間正社員制度導入支援コンサルティングを案内した。

②対象者別の正社員転換等

オ)地域における正社員転換等の取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	地域における正社員転換等の取組（職業安定部）	産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組み北海道を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」と連携し、地域における良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を促進する。	○「ものづくり」IT関連「食と観光関連」産業を対象とした北海道の「地域活性化雇用創造プロジェクト」で実施しているセミナーや相談会等の開催案内に係る周知をハローワークで実施するなどの協力を行った。 ○同プロジェクト・参画事業者の地域雇用開発助成金活用実績 令和元年度 8件,76人 令和2年度（7月末） 2件,20人

(2)待遇改善について			
①非正規雇用労働者共通の待遇改善			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組【再掲】	1の5に同じ	1の5に同じ
2	労働条件の確保・改善対策の推進（労働基準部）	非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、非正規雇用労働条件改善指導員による使用者団体等に対する指導及び助言を行う。	非正規雇用労働条件改善指導員は、平成28年度で事業終了。
3	同一労働同一賃金の推進策等（雇用環境・均等部）	雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止や労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等と内容とする働き方改革関連法が、平成30年7月に公布された。中小企業等を含め、企業活動に与える影響が大きいため、円滑な施行に向けて丁寧な周知、説明を行う。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した際、「同一労働同一賃金ガイドライン」を説明することにより周知した。 ・報告徴収事業数：令和元年度 143事業場、令和2年度（9月末日） 9事業場 ○「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」を実施し、同一労働同一賃金ガイドラインの周知を図った。（令和元年度 12回、令和2年度（9月末日） 2回）
4	雇用管理改善等による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進（職業安定部）	ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、人手不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施する。また、雇用管理改善につながる制度等の導入、実施を通じて従業員の職場定着や生産性向上に取り組む事業主を支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、ハローワークにおける求人受理や求人サービス等のあらゆる機会を活用した周知を行い、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。	○ハローワーク札幌・函館・旭川・帯広に設置した「人材確保対策コーナー」を中心に各ハローワークにおいて、業界団体等関係機関との連携、企業説明会・面接会を開催するなど、人材不足分野への求職者支援及び求人充足支援により人材確保支援を行った。「北海道建設業担い手確保・育成推進協議会」に参加し、関係機関との情報共有を図るとともに、建設事業主が参加するセミナー等において、雇用改善に関する周知を行った。 ○雇用管理改善を推進し、従業員の離職率低下や生産性向上に取り組む事業主を支援する「人材確保等支援助成金」の計画届受理件数は269件であった。また、生産性向上を要件とする助成金の割増支給件数は631件に上った。 ○当局的ホームページやハローワークにおけるパンフレットの配布等により周知した。 ○北海道の発行する各種支援メニューの月刊誌に情報を掲載し北海道のホームページで公開した。 ○北海道との一体化実施施設「ビジネスサポート・ハローワーク」において、事業主向けセミナーを実施した。 ○人材確保支援助成金 計画届受理件数 令和元年度 274件 令和2年度（7月末） 74件 割増支給件数 令和元年度 407件 令和2年度（7月末） 60件
5	待遇改善・職業能力開発の推進（職業安定部）	キャリアアップ助成金の処遇改善関係コースの活用促進や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、人材開発支援助成金の特別育成訓練コースの活用促進による待遇改善・職業能力開発の推進を進める。	○当局的ホームページやハローワークにおけるパンフレットの配布等により周知した。 ○北海道の発行する各種支援メニューの月刊誌に情報を掲載し北海道のホームページで公開した。 ○北海道との一体化実施施設「ビジネスサポート・ハローワーク」において、事業主向けセミナーを実施した。 ○キャリアアップ助成金活用実績 人材育成コース 令和元年度 100件 令和2年度（7月末） 0件 ○人材開発支援助成金活用実績 特別育成コース 令和元年度 385件 令和2年度（7月末） 48件
6	育児休業・介護休業の取得推進（雇用環境・均等部）	非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就労しやすくなるため、有期雇用労働者の育児休業の取得要件の緩和等と内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、中小企業における労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰などを支援するため、育児復帰支援プランの策定支援を行う。 また、有期雇用労働者が介護休業等取得しやすくなるよう、介護休業の取得要件の緩和等と内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、仕事と介護が両立しやすい職場環境に例へて、仕事と介護の両立支援対応モデルの普及・展開、個々の労働者のニーズに応じた介護支援プランの策定支援も行う。 さらに、育児休業中の代替要員の確保等に取り組む中小企業事業主や、育児復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、その取組を支援する。	○改正育児・介護休業法について報告徴収時に周知するとともに、規定整備違反が認められた事業場に対して行政指導を行った。 報告徴収実施件数：令和元年度 122事業場、令和2年度（9月末日） 8事業場 ○育児休業取得者等のための育児復帰支援プラン、仕事と介護の両立支援対応モデルの導入及び介護休業取得者等のための介護支援プランの策定を行う中小企業事業主に対しては、両立支援助成金（育児休業等支援コース）及び介護離職防止支援コースの支給により支援していることから、ハローワークにおけるパンフレットの配架等、当局ホームページへの掲載、報告徴収時のリーフレット配布及び事業主団体等に対する協力要請の実施等により周知を図っている。 ・両立支援助成金（育児休業等支援コース）及び介護離職防止支援コースに限り 支給実績 育児休業等支援コース：令和元年度 105件、令和2年度（9月末日） 64件 介護離職防止支援コース：令和元年度 7件、令和2年度（9月末日） 4件
7	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益扱い等の禁止について（雇用環境・均等部）	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益扱いについて、迅速・厳正な行政指導を行うなど男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の着実な履行確保を図る。	○妊娠等を理由とする不利益扱いの未然防止を図るため、周知啓発及び報告徴収を行った。 ・ハラスメント撲滅対策キャラバン（説明会）：令和元年度 3回、令和2年度（9月末日） 0回 ・報告徴収事業数： 令和元年度 264事業場 （うちハラスメント対策を実施していなかったことから行政指導を行った事業場数 31事業場） 令和2年度（9月末日） 26事業場 （うちハラスメント対策を実施していなかったことから行政指導を行った事業場はない）
8	ハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備（雇用環境・均等部）	職場のハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運の醸成を図り、「ハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する。	○「ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会を実施し、参加者へ資料として配付。また、個別労働相談時に資料提供を行った。（令和元年度 3回、令和2年度（9月末日） 0回）

②対象別の待遇改善			
ア)若者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化（雇用環境・均等部）	事業主・業界団体への要請等に加え、チラシ・冊子等の作成による学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信の更なる推進に取り組むとともに、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。	○厚生労働省が平成28年度から毎年4月から7月に実施している「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンに基づき、次の取組を行った。 ①労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーにおける「若者相談コーナー」の設置 ②労働局職員による大学等における出張相談会の実施 ③キャンペーン実施に際しては、事業主団体等への文書による協力要請の実施 ○当局ホームページにキャンペーン実施について掲載し、平日の夜間・土日にも無料で相談を受け付ける「労働条件相談はっつらん」や労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」について周知を図った。 ○大学等における出張相談会回数：令和元年度 1回、令和2年度 0件 ・若者相談コーナーでの相談件数：令和元年度 40件、令和2年度 54件
2	学生・生徒等に対する労働関係法令の周知（雇用環境・均等部）	労働関係法令の不知による問題事象の発生を未然に防止するため、学生・生徒等に対する法令の基礎知識の付与に係る取組を進める。具体的には、法令の基本的知識をまとめたパンフレット「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」及び「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用を促進する。また、大学等を訪問し、前述のパンフレット等を用いた若者セミナーや講義等を実施する。	○学生・生徒等に対する労働法制の普及について、大学・高校への文書や当局ホームページにおいて広報するとともに、学校等への講師派遣を行い「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」等のわかりやすい資料を活用し説明会を実施した。 ・令和元年度 19回（15校）計2,918人、令和2年度（9月末日） 3回（3校）、計410人
3	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進（職業安定部）	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定（コースール認定）し、当該企業の情報発信を後押しすることにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組を促す。	○認定企業については、若者雇用促進総合サイトや当局ホームページへの掲載の他、認定時にマスコミテ情報提供し地元紙へ掲載されるようPRを実施している。また、ハローワーク主催の企業説明会・就職面接会への優先参加、キャリアアップ助成金など、各種助成金の一定額加算などのメリットをアピールしながら、更なるコースール認定企業の確保に努めている。 ○本省作成のリーフレットの他に、当局においても、道内の認定企業のPRシートを掲載したリーフレットを作成し、労働局主催の企業説明会・就職面接会において来場した学生に配付している。 ・道内のコースール認定件数 令和2年7月末累計31社
4	職業能力開発の推進【再掲】	2（1）①の2に同じ	

②対象別の待遇改善			
イ)派遣労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績

1	均等・均衡待遇の推進等（職業安定部）	平成27年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る規定（均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する派遣元の義務等）の着実な履行を図り、義務違反に対しては、許可の取消しも含めて厳しく指導を行う。 働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（派遣労働者の賃金が同業業務に従事する一般労働者の平均的な賃金と同等以上であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することなどを義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む。	○指導監督において、均等・均衡待遇の推進のため、派遣労働者に直接交付する就業条件明示書の記載事項や派遣契約の締結時の留意事項、各種法定書類の作成および派遣先事業所における便宜供与について指導を行った。 令和2年7月末現在までの指導監督実施事業数 433件 ○派遣労働者の同一労働同一賃金に係る改正法の円滑な施行に向け、派遣元及び派遣先を対象とした説明会を開催した。 令和2年7月末現在までの開催状況 派遣元対象 10回開催 768事業所・1,392名参加 派遣先対象 10回開催 401事業所・563名参加
2	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等（職業安定部）	平成27年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置（派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを実施する義務、労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」の追加等）の着実な履行を図る。 また、偽装請負などの違法派遣について引き続き厳正な行政指導等を行っていかるとともに、平成27年改正労働者派遣法で全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しも含めて厳しく対応することで、派遣労働者の保護を図る。	○指導監督や許可・更新時において、派遣労働者のキャリアアップ措置（キャリア形成支援制度のもとに行われる段階的かつ体系的な教育訓練）の実施について啓発を行った。また、派遣元事業所のキャリア形成支援のため、北海道職業能力開発協会と連携を図った。 ○指導監督時において把握した法令違反については、事業毎に早期の改善を求め、法改正にかかる説明を継続し適正な事業運営にかかる指導を行った。

②対象別の待遇改善
ウ)短時間・有期雇用労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	パートタイム労働法等の履行確保（雇用環境・均等部）	正規雇用労働者との「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させることが重要であり、パートタイム労働法及び労働契約法の周知、パートタイム労働法に基づく指導等により法の確実な履行確保を図る。 さらに、2020年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法第8条（不合理な待遇差の禁止）及び第9条（差別的取扱いの禁止）の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知等を実施することにより、法の円滑な施行を図る。	○パートタイム労働法及び労働契約法について、「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」において周知したほか、法の確実な履行確保を図るため、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した。 ○パートタイム・有期雇用労働法第8条（不合理な待遇差の禁止）及び第9条（差別的取扱いの禁止）の趣旨及び規定内容について、「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」において周知した。 ・パートタイム・有期雇用労働法等説明会：令和元年度 12回 令和2年度（9月末） 2回 ・報告徴収事業数：令和元年度 143事業場（うち行政指導を行った事業数 122事業場）
2	職務分析・職務評価の導入支援・普及促進（雇用環境・均等部）	正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図る。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した際、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図った。 ○本省委託事業である職務分析・職務評価セミナーを企業に案内し、その周知を図った。

3 女性の活躍促進について

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	女性活躍推進法の履行確保等（雇用環境・均等部）	女性活躍推進法の全面施行により、女性活躍推進に関する行動計画策定等が義務となる常時雇用する労働者が30人以上以上企業において、行動計画策定の届出が100%となるよう働きかける。また、同様の取組が努力義務となる常時雇用する労働者が300人以下の企業に対しても、関係機関、団体と連携し、あらゆる機会を活用して取組への周知啓発を行い、ポジティブ・アクションへの計画的取組の普及を図る。 併せて、認定に向けた働きかけや両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給により、女性の活躍推進のための積極的取組を推進する。 また、企業及び学生に対し、女性の活躍・両立支援総合サイトを活用した、女性の活躍推進の取組に関する情報の発信や収集について積極的に周知する。	○行動計画策定義務のある常時雇用する労働者数301人以上の企業535社のうち526社から届出があり、届出率は98.3%となった。未届となっている企業については、継続して働きかけを行っている。 ○行動計画策定が努力義務となっている300人以下の企業については、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の届出動向に併せて個別に周知しており、552社（令和2年9月末日）から届出があった。 ○当局ホームページに女性活躍推進法（認定含む）や両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）について掲載したほか、使用者団体等への資料配布等を行った。また、報告徴収時や企業からの相談等において、えるぼし認定に向けた働きかけを行ったほか、助成金の相談・申請に対応し、女性の活躍推進のための積極的取組を実施した。 ○男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を行った264事業場に対しポジティブ・アクションや女性の活躍・両立支援総合サイトに関する資料を配布し周知啓発を図った。 また、女性活躍推進法に基づく報告徴収は40事業場であった。 ・両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給：令和元年度 1件 令和2年度（9月末） 1件
2	育児休業・介護休業の取得促進【再掲】	2（2）①の6に同じ	2（2）①の6に同じ
3	性別差別への厳正な対応（雇用環境・均等部）	募集・採用・配置・昇進等における性別を理由とする差別について、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。	○報告徴収による是正指導等の実績はない。
4	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の禁止について【再掲】	2（2）①の7に同じ	2（2）①の7に同じ

2020年（令和2年）**6月1日から**、

職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、**2022年（令和4年）4月1日**から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① **優越的な関係を背景とした言動であって、**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**であり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、**法律上禁止**されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※【★】の事項については、**セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様**に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。**

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① **事業主及び労働者の責務を法律上明記**
- ② **事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止**
- ③ **自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**

※セクシュアルハラスメントのみ

男女均等取扱い等 に関するトラブル

- ・性別を理由に昇進・昇格で差別的取扱いを受けている。
- ・妊娠を理由に退職を強要された。

育児・介護休業等 に関するトラブル

- ・育児休業や介護休業を取得できない。
- ・休業や短時間勤務を申し出たら不利益な取扱いを受けた。

パートタイム労働者・ 有期雇用労働者の 均衡待遇等 に関するトラブル

- ・同じ仕事をしているのに正社員と待遇が違う。
- ・正社員転換の機会がない。

パワーハラスメント に関するトラブル

- ・職場の上司から、業務上の指導を超える過度な叱責を繰り返し受けている。

職場のトラブルで 悩んでいませんか？

男女雇用機会均等法

育児・介護休業法

パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法

労働施策総合推進法

に基づく **紛争解決援助制度及び調停の
ご案内**



改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働施策総合推進法が施行されました
それぞれの施行日以降、紛争解決援助及び調停の対象者や対象となる事案が変わります。

男女雇用機会均等法

育児・介護休業法

令和2年6月1日施行(全ての企業に適用)

- ・職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて、**労働者が相談を行ったこと**を理由とする**解雇その他不利益な取扱い**について紛争解決の援助及び調停の対象に加わりました。

パートタイム・有期雇用労働法

令和2年4月1日施行

(※中小企業の適用は令和3年4月1日)

- ・**有期雇用労働者**が紛争解決の援助の申立て、調停の申請をすることができるようになりました。
- ・**通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差**や**待遇の相違の内容・理由に関する説明**が紛争解決の援助及び調停の対象に加わりました。

労働施策総合推進法

令和2年6月1日施行

(※中小企業は令和4年3月31日まで努力義務。労働者がパワーハラスメントについての相談を行ったこと等に関する不利益取扱いについては、中小企業も令和2年6月1日より紛争解決の援助及び調停の対象。)

- ・**職場におけるパワーハラスメント**(優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの)**に関する事業主の措置義務**について紛争解決の援助及び調停の対象になりました。
- ・労働者が**パワーハラスメントについての相談を行ったこと等**を理由とする**解雇その他不利益な取扱い**について紛争解決の援助及び調停の対象になりました。

※中小事業の範囲

①又は②のいずれかを満たす企業が中小企業に該当します。

業種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種(製造業、建設業、運輸業等 上記以外全て)	3億円以下	300人以下

(出典)中小企業基本法

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の詳細は、厚生労働省HPの職場におけるハラスメント関係特集ページをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

パートタイム・有期雇用労働法の詳細は、厚生労働省HPの同一労働同一賃金特集ページをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画【概要】

(令和2年9月28日策定)

趣旨

- バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（概ね平成5年から平成16年）に学校卒業期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」においては、卒業時不安定な就労や無業に移行したことなどが端緒となり、今なお、不安定就労等を余儀なくされている方も少なくない状況。
- 北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォームでは、厚生労働省が令和元年5月に策定した「就職氷河期世代活躍支援プラン」等も踏まえ、「事業実施計画」を策定し、就職氷河期世代の方々の活躍の機会が広がるよう、道内の気運を醸成し、各界が一体となって効果的かつ継続的な取組を推進していく。

目標

計画期間：令和2年9月28日～令和5年3月31日

- 就職氷河期世代の正規雇用者を12,900人増やす。（政府目標（骨太方針2019）である30万人の約4.3%）
- クラウドソーシングによる副業や起業等、多様な働き方を希望する方への支援体制の確立に向けて取り組む。
- 長期にわたり無業状態にある方には、地域若者サポートステーションを中心に、求職活動へ踏み出すため支援を行い、就労その他の職業自立につなげる。
- 社会参加に向けた支援を必要とする方には、一人ひとりの状況に合わせた、就労に限らない多様な社会参加に向けた支援体制の充実を目指す。

主な取組

◆ 不安定な就労状態にある方へ

- 支援対象者の実態調査（道）
- 就職氷河期専門窓口を始めとした相談体制の整備・充実（労働局、道）
- 企業実習を組み合わせさせた実践的な職業訓練の実施や各種資格の取得支援（労働局、道、札幌市、機構）
- 企業説明会や職場体験・職場実習等によるマッチング機会の提供（労働局、経済産業局、道、札幌市、経済団体）
- 民間企業のノウハウを活かして就職支援を行う「不安定就労者再チャレンジ支援事業」の実施（労働局）

◆ 長期にわたり無業の状態にある方へ

- 地域若者サポートステーションの相談支援、職場体験・就職支援、定着・ステップアップ事業体制の整備（労働局）
- 地域若者サポートステーションによる自立相談支援機関を始めとする福祉機関等へのアウトリーチ型支援の実施（労働局）
- 地域若者サポートステーションで提供する「職場体験」等の受け入れ先拡大（労働局、経済団体）

◆ 社会参加に向けた支援を必要とする方へ

- 市町村や自立相談支援機関等を対象とした人材育成の取組強化（道）
- 相談支援機関等へのアウトリーチ支援員の配置等相談支援の強化（道、市）
- 直ちに就労する準備が整っていない方への支援を行う就労準備支援事業の実施（道、市）
- 市町村プラットフォームの形成に向けた好事例の紹介など市町村支援（労働局、道）

◆ 対象横断的な取組

- 「就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援」委託事業の実施（全構成員）
- 取組の成果把握のためデータや支援事例の収集・整理（労働局、道）

外国人労働者相談コーナー設置簡所の御案内

外国人労働者相談コーナーは、以下の都道府県労働局又は労働基準監督署に設置し、外国語による労働条件に関する相談を受け、開設日等詳細については、それぞれの連絡先にお問い合わせいただくか、厚生労働省のHP内のポータルサイト<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>で御確認ください。

都道府県	設置場所	対応言語							所在地	連絡先
		英語	中国語	スペイン語	ポルトガル語	タガログ語	ベトナム語	ミャンマー語		
北海道局	監督課								札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎	011-709-2311
	函館署								函館市新川町25-18 函館地方合同庁舎 1階	0138-87-7605
	釧路署								釧路市柏木町2-12	0154-42-9716
宮城局	監督課								仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022-299-8838
茨城局	監督課								水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎	029-224-6214
栃木局	監督課								宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028-634-9115
	栃木署								栃木市沼和田町20-24	0282-24-7766
群馬局	監督課								前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎 8階	027-896-4735
	太田署								太田市飯塚町104-1	0276-45-9920
埼玉局	監督課								さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー15階	048-816-3596 048-816-3597 048-816-3598
	監督課								千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2304
千葉局	船橋署								船橋市海神町2-3-13	047-431-0182
	柏署								柏市柏255-31	04-7163-0246
	監督課								千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎13階	03-3816-2135
東京局	新宿署								新宿区百人町4-4-1新宿労働総合庁舎4階	03-5338-5582
神奈川局	監督課								横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎	045-211-7351
	厚木署								厚木市中町3-2-6 厚木Tビル5階	046-401-1641
新潟局	監督課								新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館3階	025-288-3503
富山局	監督課								富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎	076-432-2730
	高岡署								高岡市中川本町10-21 高岡法務合同庁舎	0766-23-6446
石川局	監督課								金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎 5階	076-200-9771
福井局	監督課								福井市春山1-1-5 4 福井春山合同庁舎 9階	0776-22-2652
山梨局	甲府署								甲府市下飯田2-5-51	055-224-5620
長野局	監督課								長野市中御所1-22-1	026-223-0553
岐阜局	監督課								岐阜県岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎3階	058-245-8102
	岐阜署								岐阜県岐阜市五坪1-9-1 岐阜労働総合庁舎3階	058-247-2368
	多治見署								岐阜県多治見市音羽町5-39-1多治見総合労働庁舎3階	0572-22-6381
静岡局	監督課								静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎	054-254-6352
	浜松署								浜松市中区中央1-12-4 浜松合同庁舎	053-456-8148
	三島署								三島市文教町1-3-112 三島労働総合庁舎	055-986-9100
	磐田署								磐田市見付3599-6 磐田地方合同庁舎	0538-32-2205
愛知局	監督課								名古屋市本通1-4677-4 鳥田労働総合庁舎	0547-37-3148
	名古屋西								名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館	052-972-0253
	刈谷署								名古屋市中村区二ツ橋町3-37	052-481-9533
三重局	四日市署								刈谷市若松町1-46-1 刈谷合同庁舎 3階	0566-21-4885
	津署								四日市市新正2-5-23	059-342-0340
滋賀局	大津署								津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎 1階	059-227-1282
	彦根署								大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎 3階	077-522-6616
	東近江署								彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎 3階	0749-22-0654
京都局	監督課								東近江市八日市緑町8-14	0748-22-0394
大阪局	監督課								京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3214
	大阪中央署								大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階	06-6949-6490
	天満署								大阪市中央区森ノ宮中央1-15-10大阪中央労働総合庁舎5階	06-7669-8726
	堺署								大阪市北区天満橋1-8-30 OAPタワー7階	06-7713-2003
兵庫局	監督課								堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同庁舎3階	072-340-3829
	姫路署								神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー	078-367-9151
鳥取局	監督課								姫路市北条1-83	079-256-5788
島根局	監督課								鳥取市富安2-89-9	0857-29-1703
岡山局	監督課								松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1156
広島局	監督課								岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎	086-201-1651
	広島中央署								広島市中区上八丁堀6-30広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9242
	福山署								広島市中区上八丁堀6-30広島合同庁舎第2号館1階	082-221-2460
徳島局	監督課								福山市旭町1-7	084-923-0005
愛媛局	監督課								徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎	088-652-9163
	今治署								松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎 5階	089-913-6244 089-913-5653
福岡局	監督課								今治市旭町1-3-1	0898-25-3760
	福岡中央署								福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4862
	北九州西署								福岡市中央区長浜2-1-1 福岡中央労働基準監督署4階	092-761-5607
熊本局	監督課								北九州市八幡西区岸の浦1-5-10 八幡労働総合庁舎3階	093-622-6550
	八代署								熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-355-3181
鹿児島局	監督課								八代市大手町2-3-11	0965-32-3151
沖縄局	監督課								鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎	099-223-8275
									那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎3階	098-868-1634

1 令和2年4月1日現在のものであり、変更される可能性があります。

2 韓国語、タイ語、インドネシア語は東京局新宿署、カンボジア語（クメール語）は東京局監督課で対応します。

外国人労働者向け相談ダイヤルの御案内

厚生労働省では、「外国人労働者向け相談ダイヤル」を開設し、英語や中国語のほか、下記の13言語について、外国人労働者の方からの相談に対応しています。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」では、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」での相談は、固定電話からは180秒ごとに8.5円（税込）、携帯電話からは180秒ごとに10円（税込）の料金が発生します。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語	月～金	午前10時～午後3時 (正午～午後1時は除く)	0570-001701
中国語			0570-001702
ポルトガル語			0570-001703
スペイン語			0570-001704
タガログ語	火～金		0570-001705
ベトナム語	月～金		0570-001706
ミャンマー語	月		0570-001707
ネパール語	火、木		0570-001708
韓国語	月、木、金		0570-001709
タイ語	水		0570-001712
インドネシア語			0570-001715
カンボジア語 (クメール語)			0570-001716
モンゴル語			木

労働条件相談ほっとラインの御案内

「労働条件相談ほっとライン」は、厚生労働省が委託事業として実施している事業です。全国どこからでも、無料で通話できるフリーダイヤルです。固定電話・携帯電話・公衆電話のいずれからでも御利用いただけます。

「労働条件相談ほっとライン」での相談は、日本語に加え、英語や中国語のほか、下記の14言語に対応しています。都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や休日に、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
日本語	月～日 (毎日)	○平日（月～金） 午後5時～午後10時 ○土日・祝日 午前9時～午後9時	0120-811-610
英語			0120-531-401
中国語			0120-531-402
ポルトガル語			0120-531-403
スペイン語	火、木～土		0120-531-404
タガログ語	火、水、土		0120-531-405
ベトナム語	水、金、土		0120-531-406
ミャンマー語	水、日		0120-531-407
ネパール語			0120-531-408
韓国語	木、日		0120-613-801
タイ語			0120-613-802
インドネシア語			0120-613-803
カンボジア語 (クメール語)	月、土		0120-613-804
モンゴル語			0120-613-805

外国人労働者を雇用する皆さんへ

母国語による安全衛生教育用教材の活用を！

外国人労働者の労働災害防止を図るうえで、安全衛生教育の適切な実施は非常に重要なことですが、外国人労働者は一般的に日本語に習熟していないことから、外国人労働者に安全衛生教育を実施する際は、母国語に翻訳された教材・視聴覚教材などを作成し、これらを使用することが教育内容を確実に理解する方法として非常に有効なものです。



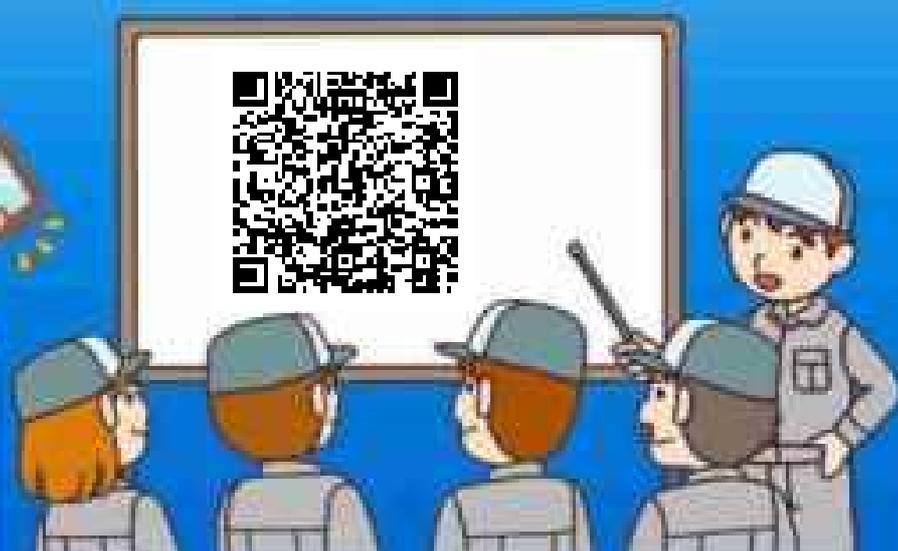
このため、厚生労働省では、委託事業により、外国人労働者を雇用する事業者の皆様による効果的な安全衛生教育の実施に資するよう、外国人労働者向けに各母国語に翻訳された、教材を提供しておりますので、外国人労働者の雇い入れ時や作業内容変更時等の安全衛生教育の際に積極的に御活用願います。



厚生労働省ホームページ

外国人労働者の安全衛生対策へのリンク

URL <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>



右のQRコードをスマホで読み込めばリンク先のサイトに飛べます。





厚生労働省北海道労働局発表
令和2年7月13日

担当 北海道労働局 雇用環境・均等部指導課
課長 八反田 健
労働紛争調整官 細川 哲義
労働紛争調整官 石村 麻由子
電話 (011) 788-7875

報道関係者 各位

北海道労働局における 『令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況』

～「いじめ・嫌がらせ」（いわゆるパワハラを含む）が9年連続最多～

北海道労働局（局長 ^{うえだ} 上田 ^{くに} 国土）は、「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

【ポイント】

- 令和元年度の総合労働相談^{*1}件数は**38,937件**であり、前年度に比べて1,271件増加し、**過去最多**。労働者からの相談が最も多く22,417件であった。
- 民事上の個別労働紛争^{*2}相談件数も、前年度に比べて515件増加した。内容は「**いじめ・嫌がらせ^{*3}**」が**3分の1以上を占め、9年連続最多**。
- 相談件数・「助言・指導^{*4}」申出・「あっせん^{*5}」申請件数すべてが増加し、助言・指導は過去2番目、あっせん申請は過去最多。

総合労働相談件数	38,937件 （対前年度 1,271件増、3.4%増）	(全国)1,188,340件
民事上の個別労働紛争相談件数	9,258件 （同 515件増、5.9%増）	279,210件
うち、いじめ・嫌がらせ	3,135件（同 237件増、8.2%増）	87,570件
上記以外の相談件数	29,679件 （同 756件増、2.6%増）	909,130件
うち、均等三法相談件数	1,868件（同 153件減、7.6%減）	76,356件
うち、セクシュアルハラスメント	234件（同 53件減、18.5%減）	7,323件
妊娠・出産ハラスメント	39件（同 38件減、49.4%減）	2,131件
育児ハラスメント	20件（同 21件減、51.2%減）	1,677件
介護ハラスメント	9件（同 16件減、64.0%減）	832件
助言・指導申出件数	303件 （同 15件増、5.2%増）	9,874件
あっせん申請件数	327件 （同 67件増、25.8%増）	5,187件

【北海道労働局の取組】

総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、紛争の迅速な解決に取り組めます。

- ※1 「総合労働相談」：北海道労働局、道内労働基準監督署（支署）内18か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ※2 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※3 「いじめ・嫌がらせ」にはいわゆる「職場におけるパワーハラスメント」を含む。
- ※4 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、北海道労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向性を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。
- ※5 「あっせん」：北海道労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や特定社会保険労務士など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

【別添資料】

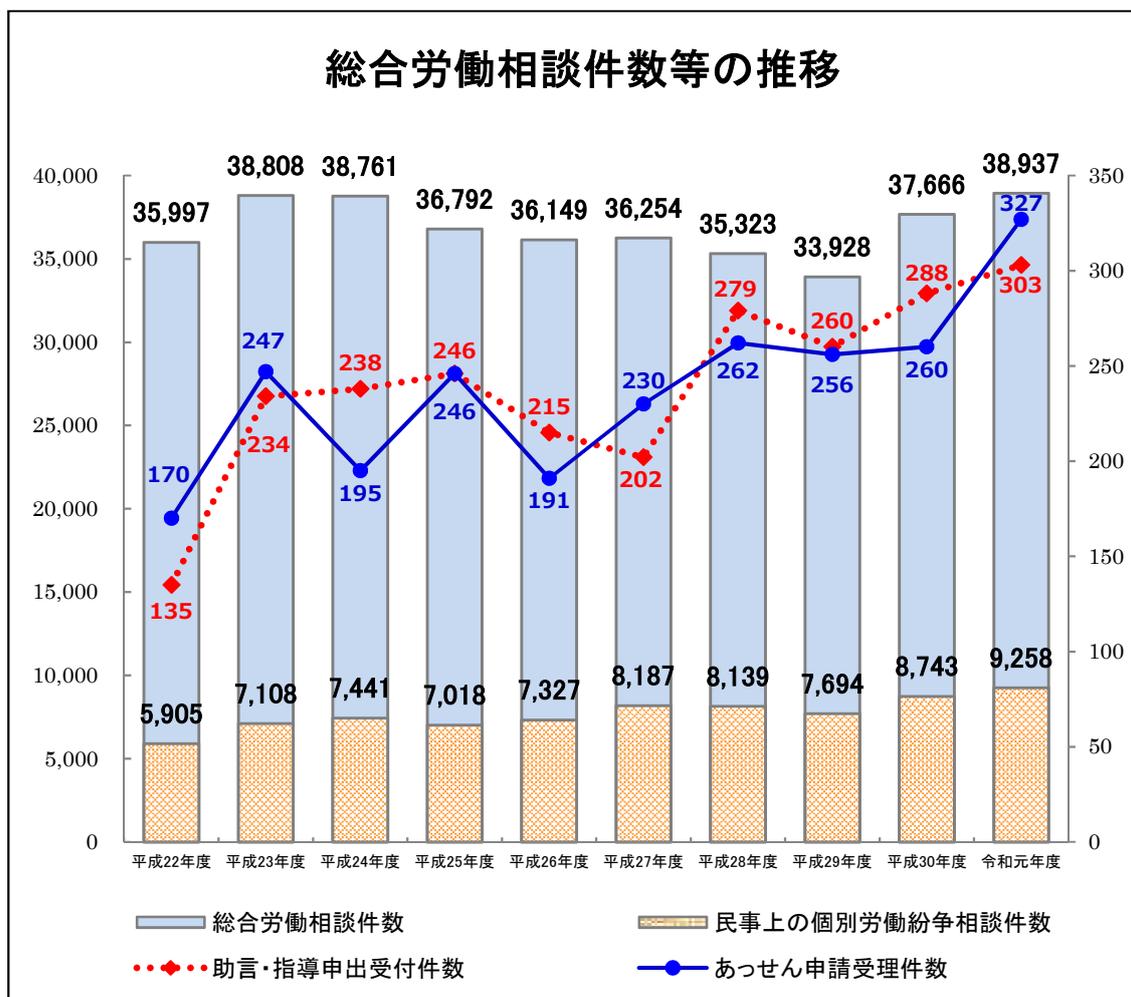
- 資料1 総合労働相談等の状況
資料2 令和元年度における助言・指導及びあっせん事例等

1 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

令和元年度に総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は 38,937 件であり、前年度に比べて 1,271 件増加し、個別労働紛争解決制度開始以来、最多となった。相談者の内訳は労働者が 22,417 件、事業主が 10,319 件、その他が 6,201 件であった。

総合労働相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」「解雇」等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は 9,258 件(相談全体の 23.8%)で、前年度(8,743 件、同 23.2%)に比べ、件数・相談全体に占める割合ともに増加し、過去最多となった。



(※ 棒グラフ全体は総合労働相談件数を示し、民事上の個別労働紛争相談件数はその内数)

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

令和元年度に総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争に係る相談内容では、相談件数(9,258 件)のうち「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が 3,135 件(33.9%)と 9 年連続トップとなっている。

次いで「自己都合退職」に関する相談が 1578 件(17.0%)、「解雇」に関する相談が 1116 件(12.1%)、「労働条件引下げ」に関する相談が 755 件(8.2%)での順であった。

令和元年度 民事上の個別労働紛争の内訳

相談内容	件数	比率※1
いじめ・嫌がらせ	3,135	33.9%
自己都合退職	1,578	17.0%
解雇	1,116	12.1%
労働条件引下げ	755	8.2%
退職勧奨	669	7.2%
賠償	296	3.2%
雇止め	292	3.2%
雇用管理改善・その他	115	1.2%
その他の労働条件	1,832	19.8%
上記以外	1,261	13.6%
相談内容の内訳延べ数※2	11,049	

※1 民事上の個別労働紛争の相談件数(9,258件)に対する比率。

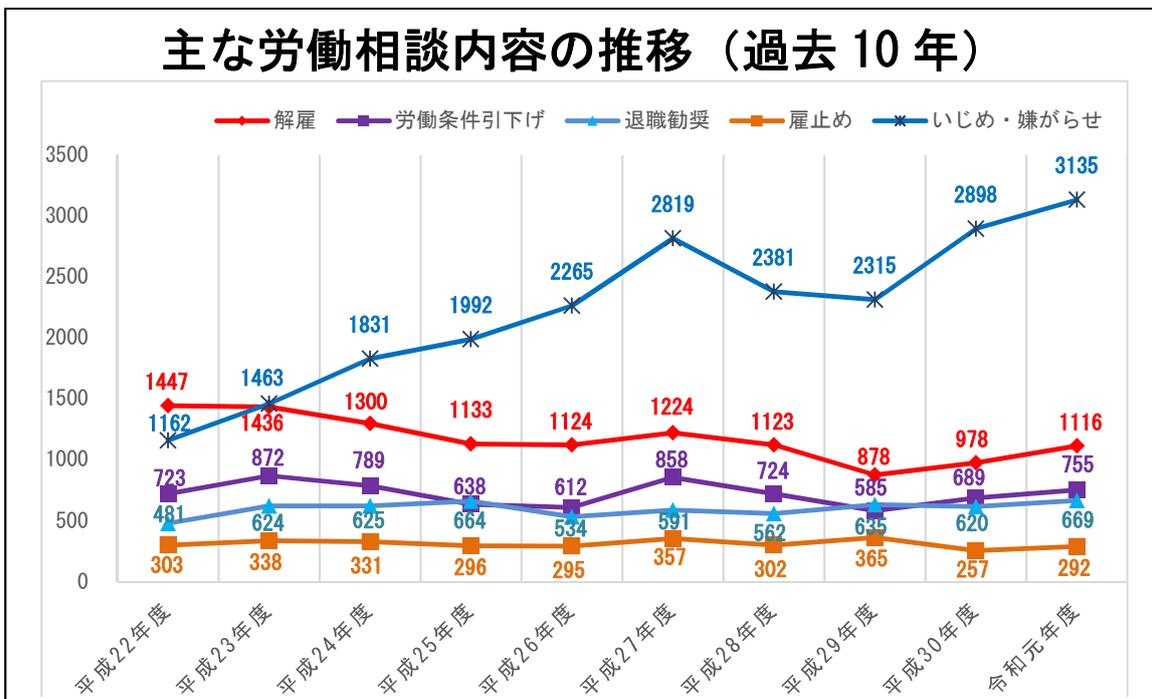
※2 1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(3) 民事上の個別労働相談内容の推移

「いじめ・嫌がらせ」の相談は、個別労働紛争解決制度の開始以来、年々増加している。

北海道労働局においては平成23年度以降9年連続相談内容のトップとなっており、平成23年度(1,463件)と比べ約2.1倍となった。

主な労働相談内容の推移（過去10年）



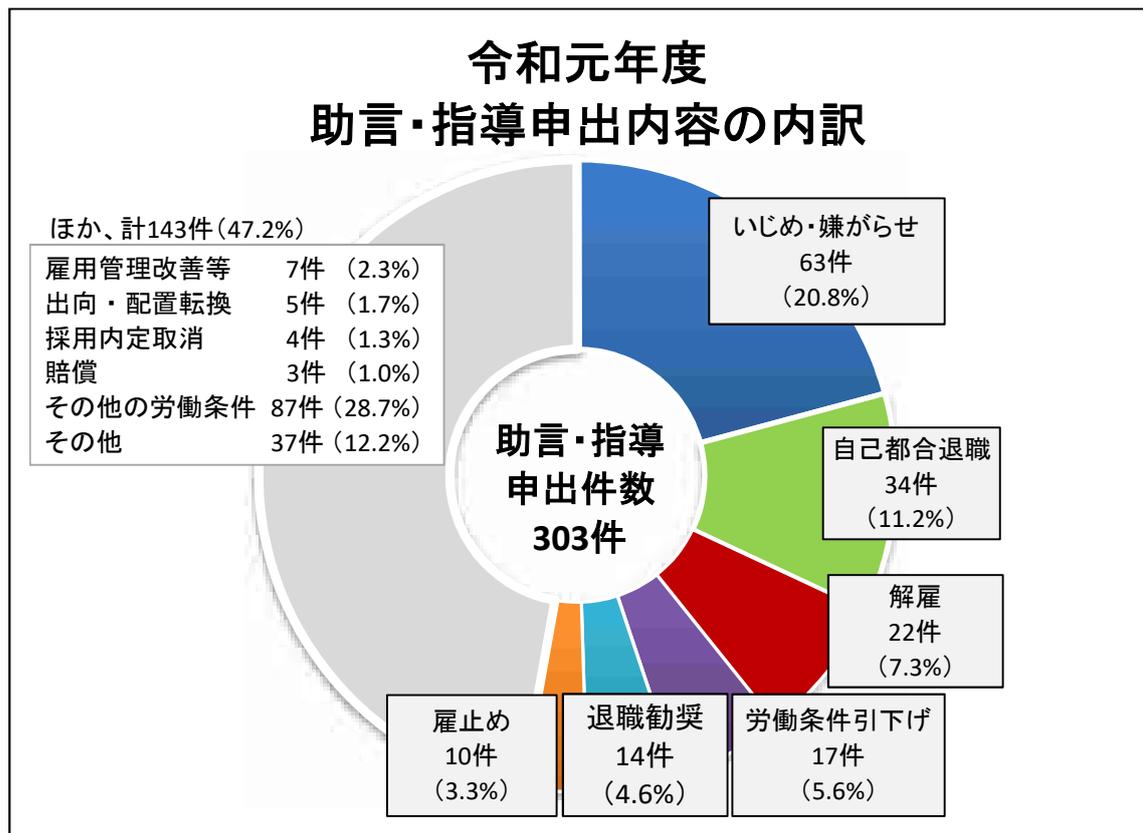
2 北海道労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

令和元年度の助言・指導申出受付件数は 303 件と、前年度より 15 件増加(対前年度 5.2%増)となり、個別労働紛争解決制度の開始以降 2 番目に多い件数となった。

(2) 助言・指導における申出内容の内訳

助言・指導の申出内容は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 63 件(20.8%)と最も多く、次いで「自己都合退職」が 34 件(11.2%)、「解雇」が 22 件(7.3%)、「労働条件引下げ」が 17 件(5.6%)の順であった。



(3) 申出人の就労形態別の件数

申出人はすべて労働者であった。

労働者の就労状況は正社員が 163 件(53.8%)と最も多く、次いで有期雇用労働者 56 件(18.5%)、短時間労働者 55 件(18.2%)、派遣労働者 13 件(4.3%)の順であった。

(4) 助言・指導の処理状況

令和元年度内に処理を終了したもの(前年度繰越分を含む。)は 308 件であり、うち口頭による助言を実施したものが 306 件(99.4%)、申出人による取下げが 1 件(0.3%)、被申出人と連絡が取れず打切りとなったものが 1 件(0.3%)あった。

助言・指導の処理に要した期間は、1 か月以内が 305 件(99.0%)であった。

また、助言・指導によっては解決に至らず、あっせんへ移行したものは 16 件(5.2%)であった。

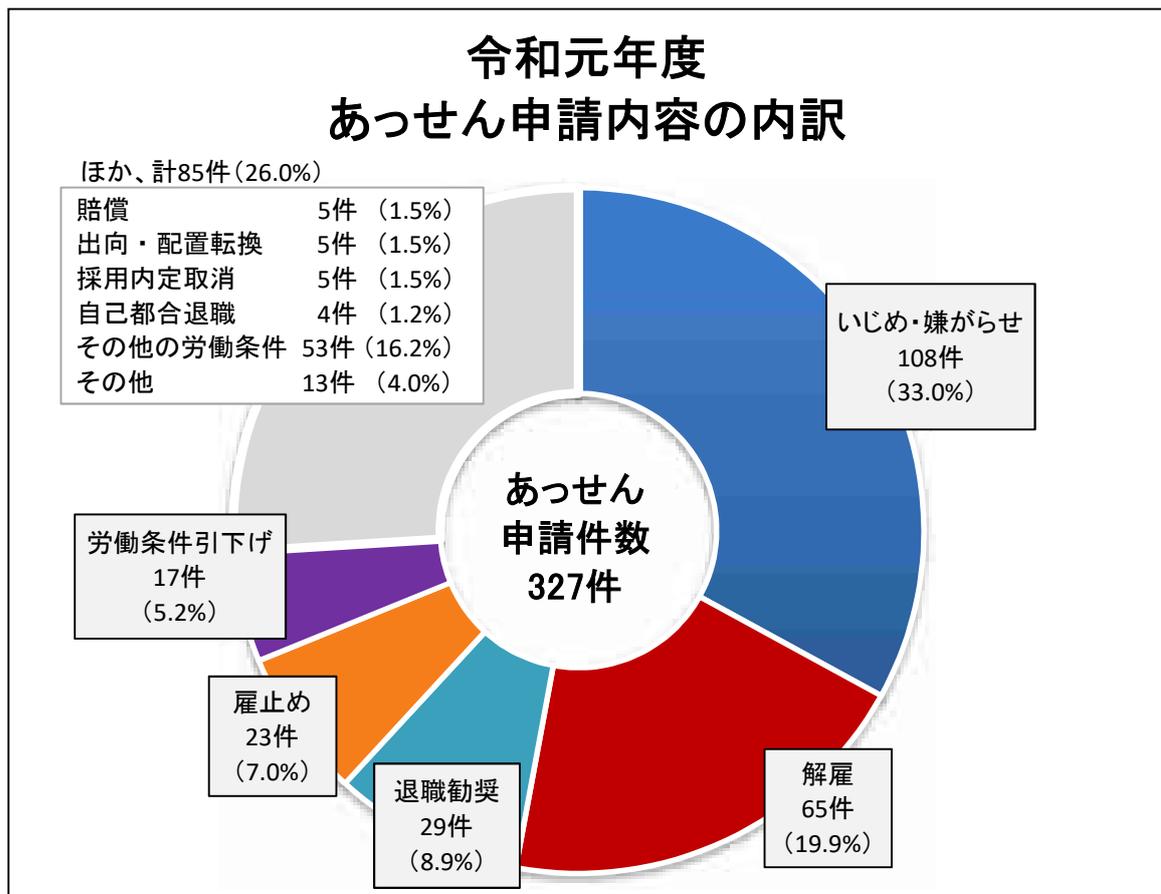
3 北海道紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請の件数

令和元年度のあっせん申請件数は 327 件と前年度より 67 件増加(対前年度 25.8%増)となり、個別労働紛争解決制度の開始以降、最多となった。

(2) あっせん申請の内容

あっせん申請内容の内訳は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 108 件(33.0%)と最も多く、次いで「解雇」が 65 件(19.9%)、「退職勧奨」が 29 件(8.9%)、「雇止め」が 23 件(7.0%)の順であった。



(3) 申請者の状況

申請者は労働者が 325 人(99.4%)、事業主 2 件(0.6%)であった。

労働者の就労状況は正社員が 170 件(52.0%)と最も多く、次いで短時間労働者が 76 件(23.2%)、有期雇用労働者が 52 件(15.9%)、派遣労働者 16 件(4.9%)の順であった。

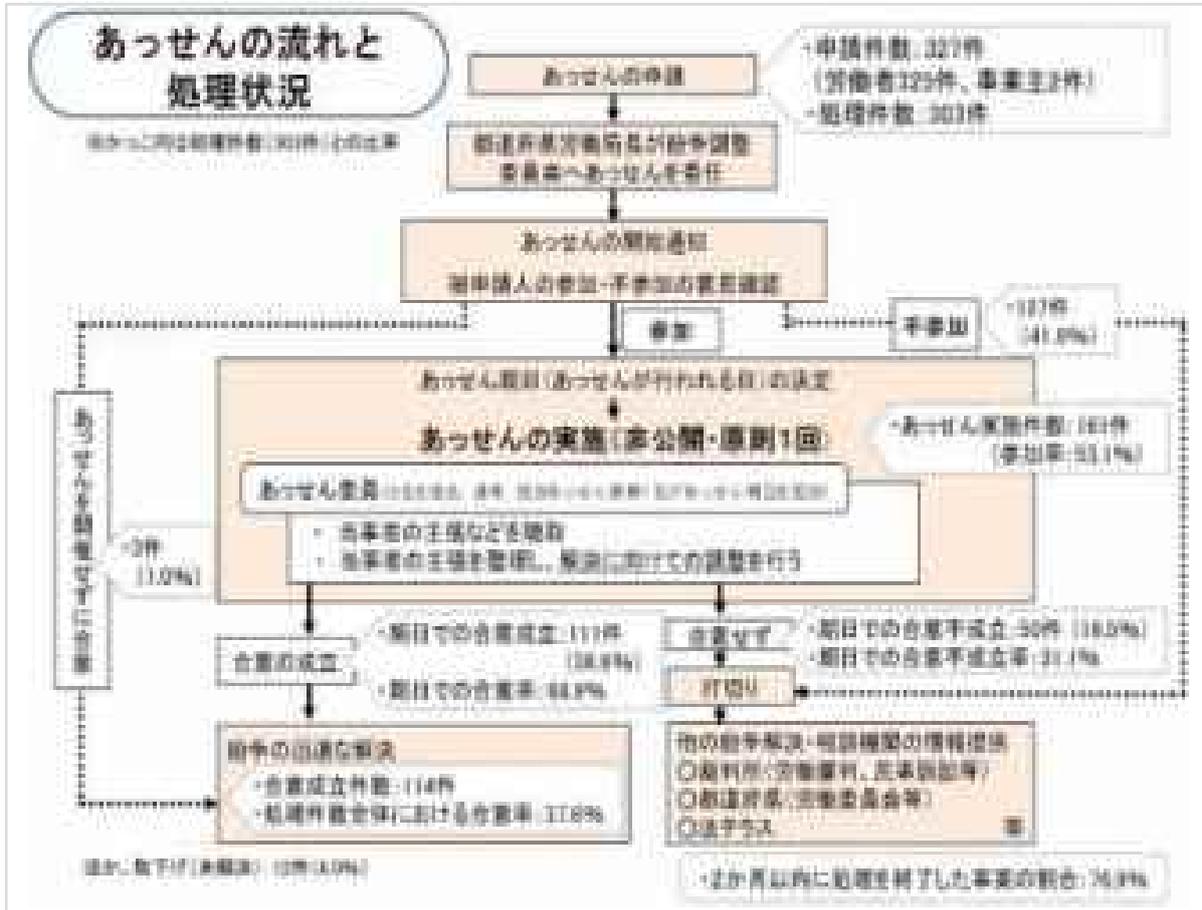
(4) あっせんの処理状況

令和元年度内にあっせん手続を終了したものは 303 件であった。

手続きが終了したもののうち、あっせんを開催したものは 161 件(53.1%)、紛争当事者の一方が不参加のため処理を打ち切ったものは 127 件(41.9%)であった。その他、あっせん申請後あっせんによらず当事者間で自主的解決に至ったものが 3 件(1.0%)あった。

あっせんが開催され合意に至ったものは 111 件(36.6%)、あっせんが開催されたものの合意に至らなかったものは 50 件(16.5%)であった。なお、被申請者があっせんに参加した場合の合意率は 68.9%であった。

また、あっせん手続を終了した事案の 76.9%(233 件)が 2 か月以内の処理であった。



〔過去5年間に於けるあっせんの処理状況〕

	あっせんの処理状況			
	処理件数	合意成立件数	合意率※1	参加した場合の合意率※2
令和元年度	303	114	37.6%	68.9%
平成30年度	254	92	36.2%	65.7%
平成29年度	264	116	43.9%	73.3%
平成28年度	274	133	48.5%	78.7%
平成27年度	207	84	40.6%	70.0%

※1 処理件数総数に対する合意成立件数の割合を示したものの。

※2 あっせんへの参加は制度上任意となっており、被申請人・被申請者が参加した場合の合意率を示す。

令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例

解雇に係る助言・指導

事案の概要

申出人は、正社員として勤務していたが、事業主から「申出人の言動により、会社の信用が失墜したので解雇とする」と告げられた。

申出人は、信用失墜行為に当たる言動は行っておらず、解雇の撤回を求めたいとして、助言・指導を申し出た。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、労働契約法 16 条において、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利濫用として無効となることを助言した。
- ・ 助言に基づき、事業主は申出人に対する解雇を撤回し、申出人を継続雇用することとした。

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

事案の概要

申出人は、会社の忘年会で、年上の同僚から襟を引っ張られたり、耳元で大声で怒鳴られるといった行為を受けたことにより、その年上の同僚に対して、業務上必要な声かけができなくなってしまった。

事業主に相談したところ、両名が接触しないようにするという配慮はなされたものの、事業主からは「それくらい許せるようになって成長してほしい」とも言われたため、事業主が真摯に対応してくれていないと感じた。

そこで申出人は、事業主に対し①職場環境の改善に向けた具体的な措置を講じ、②本件事案の解決に向け事業主と申出人との話し合いの機会を設けるよう助言・指導を申し出た。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、パワーハラスメントの概念等を説明し、職場環境の改善に向けた具体的な措置について助言した。
- ・ 助言に基づき、事業主は①今後、ハラスメントについての相談窓口や規程を設け、労働者に周知していくこと、②申出人と紛争解決のための話し合いの機会を設けることを約束した。

雇止めに係るあっせん

事案の概要

申請人は、有期労働者として勤務していたが、2度目の契約期間満了日の8日前に詳細な説明もなく単に「会社の総合的な判断で更新しない」とだけ通告され、雇止めとなった。

申請人は、雇止めによる経済的損失及び精神的苦痛に対し、賃金3か月分相当額と年次有給休暇未消化分相当額である50万円の補償金の支払いを求めたいとして、あっせんを申請した。

あっせんの結果

- ・ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、①勤務中に居眠りしていたこと、②会計時の計算ミスにより過不足が多く、会社が多額の補填をしていたことを理由に雇止めに至ったと述べたが、これらの行為に対して注意や指導を実施した記録はなく、雇止め理由も丁寧に説明しなかったことを認めた。
- ・ これを受けて、あっせん委員が、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」では30日前までに更新しないことの予告を行わなければならないことを説明し、紛争の迅速な解決に向けて歩み寄りを促したところ、解決金として平均賃金の22日分である12万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

いじめ・嫌がらせに係るあっせん

事案の概要

申請人は、タクシー運転手として勤務していたが、上司から「辞めればいい」「帰れ」「バカ」「お前の耳は腐っているんじゃないか」等と言われたことで抑うつ状態、睡眠障害を発症した。

申請人が被申請人に相談したところ、上司から謝罪は受けたものの、結局、体調不良により退職せざるを得なかったため、精神的苦痛及び経済的損失の補償を求め、あっせんを申請した。

あっせんの結果

- ・ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、申請人の主張すべてが事実ではないが、行き過ぎた発言があったことについては認めた。
- ・ これを受けて、あっせん委員が被申請人に譲歩の余地を確認したところ、解決金として9万円を支払うことで合意した。

セクハラ・マタハラに係る相談事例

セクハラに係る相談事例

採用面接の際、営業所長から「つきあっている人はいるの？」と聞かれ、入社日前日には二人きりの昼食に誘われた。

入社後、業務上の必要があると言われたため電話番号やLINEのアカウントを教えたところプライベートなメッセージや画像が頻繁に送られてくるようになり、個人的な付き合いまで求められるようになった。

それを断ったところ営業所長の態度が一変し業務に必要な連絡すら無視されるようになった。

マタハラに係る相談事例

相談者は妊娠中であるが、相談者の身体を気遣い浴室の掃除等負担のかかる作業を代わってくれる同僚がいて、とても助かり感謝もしていた。

ところが、その様子を見ていた女性の先輩社員2名が「自分たちが妊娠していた時は何もしてくれなかった、特別扱いするのはおかしい。」と言いだし、両名から無視されたり、ささいなミスで怒鳴りつけられるなど、執拗ないやがらせを受けるようになった。

さっつてね！最低賃金。

パート、アルバイトの方、学生さんも
すべてのひとに適用されます。
自分の最低賃金、ちゃんと調べようね。

北海道 最低賃金

861円

引き続き

[時間額]

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

WEBで確認!

最低賃金に関する特設サイト

<http://www.saiteichingin.info/>

最低賃金制度

検索



最低賃金に関するお問い合わせは

北海道労働局または最寄りの労働基準監督署へ

北海道労働局ホームページアドレス

<https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>

最低賃金制度って何？

働くすべての人に、
賃金の最低額（最低賃金額）を
保障する制度です。

年齢やパート・学生アルバイトなどの
働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されるんです。



確認の方法は？

(※1)
確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合

時間給	≧	最低賃金額(時間額)
円		円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

4 上記1,2,3が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が
月給の場合

- ① 基本給(日給)→ 2の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給)→ 3の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≧ 最低賃金額(時間額)

(※1)最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(※2)詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で
自分の地域の
最低賃金を
チェックしましょ！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金の引上げを支援します。

最大450万円を助成

業務改善
助成金

「業務改善助成金」は、生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成する制度です。支給対象者と支給要件、助成金は一定の条件があります。

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索

賃金引上げを
支援する助成金を
積極的に
利用しましょう。



専門家による無料相談を
実施しています。

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り
組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

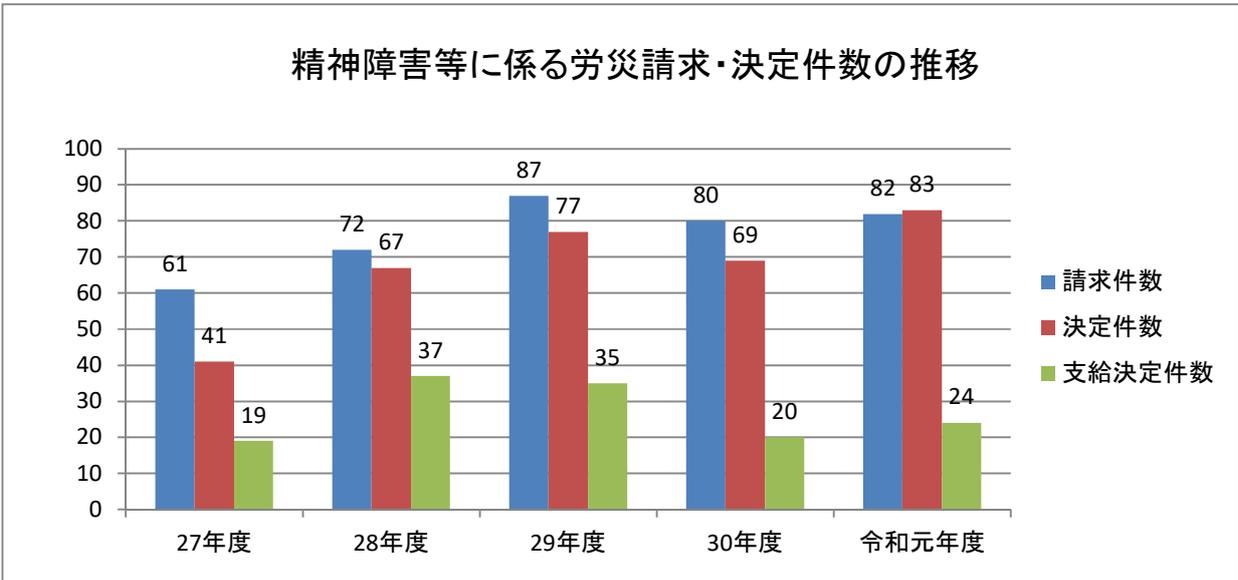
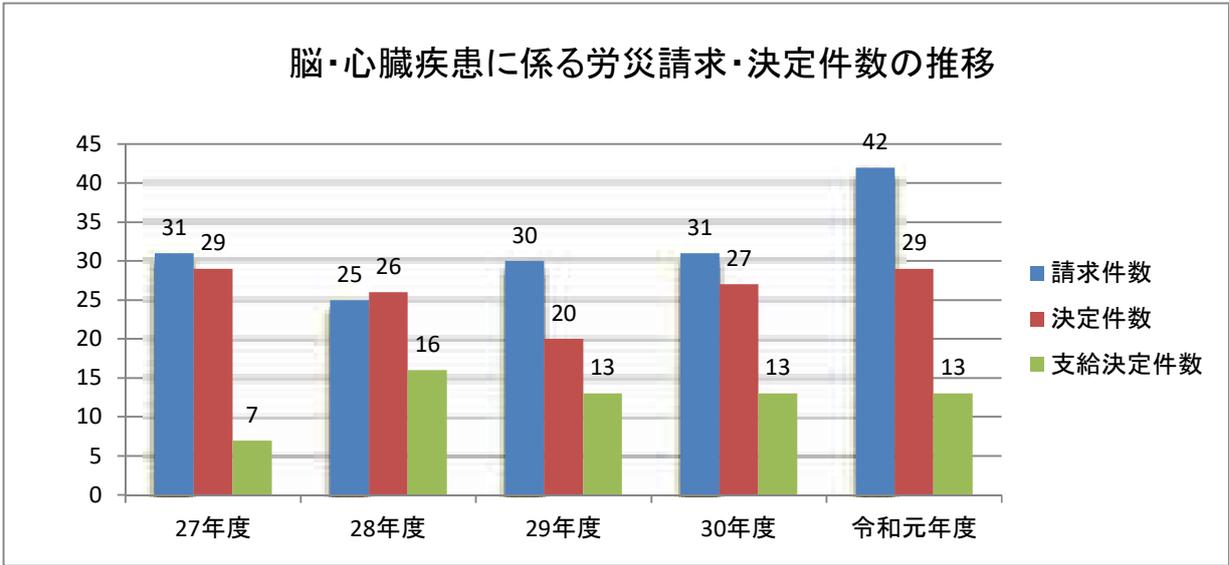
働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

(R2.9)



地域雇用活性化推進事業

《目的》

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等による、地域の特性を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組を支援する

【提案可能地域】

I. 雇用機会不足地域（次の①、②いずれかに該当する地域）

- ① 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が全国平均（1）を超える場合には1.00、0.67未満である場合には0.67以下であること
- ② 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少していること

II. 過疎等地域

過疎地域自立促進特別措置法（平成12年3月31日法律第15号）による過疎地域や重大な災害の被害を受けた地域として厚生労働大臣が別途定める地域

【事業規模（委託費上限）】

各年度4千万円

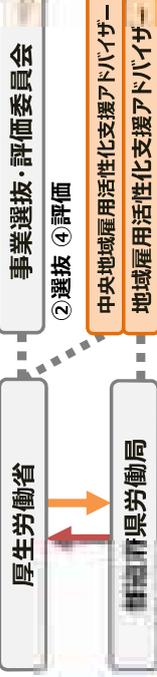
複数の市町村で連携して実施する場合、1地域当たり2千万円/年を加算（加算上限1億円/年）

【実施期間】

3年度以内

《事業スキーム》

地域の課題・実情や地域企業、求職者のニーズ・シーズを把握した上で、事業構想を策定



地域が提案する事業構想の中から、「魅力ある雇用や人材の維持・確保効果が高いと認められるもの」や「地域の産業及び経済の活性化等が期待できるもの」をコンテスト方式で選抜

事業所検討

A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組

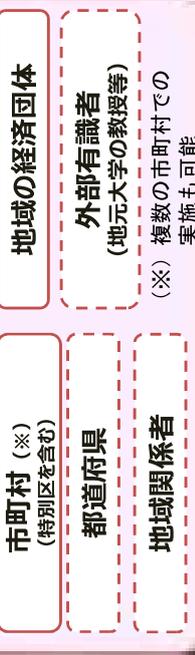
魅力ある雇用の確保を図る講習会等の実施

- 例：
- 新分野進出、販路拡大、生産性向上に必要な技術、ノウハウを学ぶ講習会
 - 雇用管理改善、職域開発の必要性・手法等を学ぶ講習会
 - 意欲ある企業が行う新分野進出等の取組への伴走型支援 等

魅力ある雇用の確保・拡大

地域雇用創造協議会

（実線（上の2つ）は必須）



求職者向け

B 人材育成の取組

地域の人材ニーズ等を踏まえた求職者の能力開発や人材育成を図る講習会等の実施

- 例：
- 地域農産品の知識・取扱い・加工等や職業スキル（IT、接客等）を学ぶ講習会
 - 地域企業における職場体験講習 等

スキルアップ人材の確保

2 - 4

C 就職促進の取組

A、Bを利用者した事業主・求職者やJUターン就職希望者を対象にハローワークと連携した

- 合同企業説明会・就職面接会
- SNSによる情報発信（講習会、地域情報） 等

面接会等によるマッチング

地域活性化雇用創造プロジェクト

事業目的

産業政策と一体となった安定的な雇用機会を創出することで、地域の雇用の安定、能力開発を推進し、地域における生産性の向上や経済的基盤の強化を図る。

事業概要

※平成29年度は17府県で事業実施中

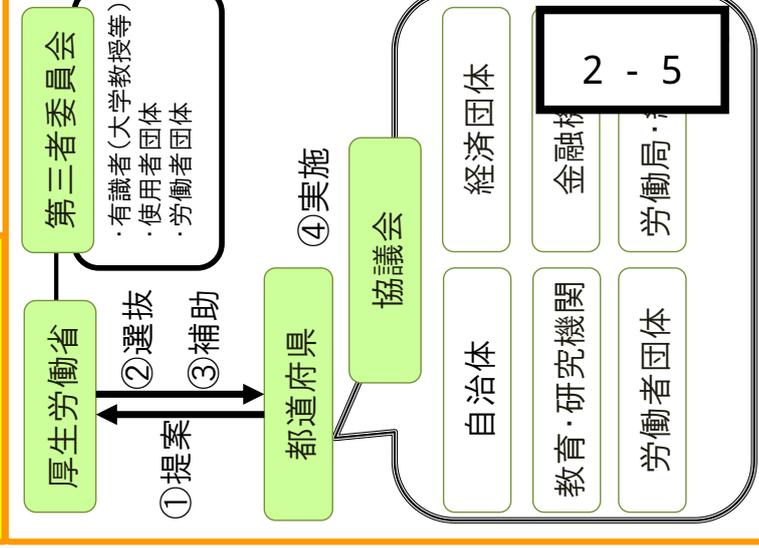
- 各都道府県の提案する事業から、コンテスト方式により、安定的な正社員雇用の創造効果が高い事業を選抜。プランを選抜された都道府県は、地域の関係者（自治体、経済団体、金融機関、教育・研究機関等）で構成する協議会を設置した上で事業を実施
- 各都道府県で戦略的産業分野として位置づけている業種を指定の上、実施
 - ※天災等からの産業復興に取り組んでいる場合は、戦略産業の復興に資する業種であれば指定可
- 実施期間は最大3年間。国は、都道府県に対し、費用の8割を補助（雇用創造効果に応じて年間上限10億円）
- 中小企業の働き方改革に資するよう、平成30年度より、中小企業特例を新設（年間上限12億円）

事業内容

以下の取組により、都道府県が行う安定的な正社員雇用の創造のための独自の事業を支援

コース名	地域産業活性化コース	地域雇用活性化コース
事業費の上限額	250万円 × 雇用創出目標数	150万円 × 雇用創出目標数
支援メニュー	ア. 事業推進・基盤整備メニュー 協議会の運営、事業の企画、事業所・求職者等への情報発信、地域の人材ニーズ等の調査研究、協力人員の確保などの事業運営、体制整備	【新設】中小企業特例 250万円 × 雇用創出目標数
	イ. 事業主向け雇用創造メニュー 新規創業、新分野への進出、研究開発等による事業の拡大など地域の雇用機会の拡大を図る取組の支援等	イ. 事業主向け雇用拡大支援メニュー 専門家による雇用管理改善のためのコンサルティングや、ICT活用を通じた業務プロセスの見直しのためのセミナーなど、魅力ある職場づくりを通じた雇用創出の取組の支援等
	ウ. 求職者向け就職支援・人材育成メニュー 合同面接会や企業が求める人材の首都圏等からの確保、地域求職者に対する人材育成、職場体験等の研修等の取組を実施	
	エ. 指定事業主雇用助成メニュー 指定する企業が施設整備と併せて雇入れを行った場合に、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）に上乗せする形で助成する取組を実施	※全額国が支給

事業スキーム



新型コロナウイルス感染症についてお困りの方は

「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」にご相談ください！

新型コロナウイルス感染症への感染について、不安やストレスを感じたり、通勤や働き方でお悩み、お困りの妊婦の方は、「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」にご相談ください。

在宅勤務や時差通勤が
できないかな。

多くのお客さんと
接する仕事なので、
感染が不安。

主治医 から休業が
必要と診断された。
会社にどう伝えら
ばいいんだろう。

休業中の給与は
支給されるのかな？
できれば有給で
お休みしたい。

母性健康管理措置、
母健（ぼけん）カードって
なに？

会社に休業を申し出たら、
退職を勧められた。
働き続けたいのに、
どうすればいいのか。

働く妊婦の皆さまへの具体的な
支援の内容は、裏面に！ ▶▶▶

▶▶母性健康管理措置等に係る特別相談窓口

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	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6027
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8294	長野	026-223-0551	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

相談は無料です。匿名でも大丈夫です。プライバシーは厳守されるのでご安心ください。
受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）



●ご存知ですか。働く妊婦の方のための男女雇用機会均等法●

新型コロナウイルス感染症に関しては、**感染のおそれによる心理的なストレスが母体の健康に影響**することが考えられ、**医師等の指導**を受けたら、**企業に申し出て、次のような措置が受けられます。**

※新型コロナウイルスに関する措置の対象期間は、令和3年1月31日までです。

作業の制限／在宅勤務／休業／時差通勤／勤務時間の短縮 等

妊娠・出産や上記の措置を求めたこと等を理由とする次のような不利益取扱いは禁止されています。

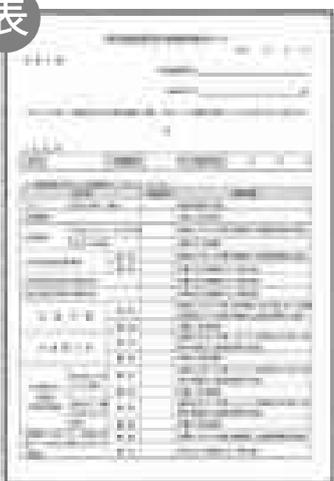
解雇／退職の強要／契約更新がされない／正社員からパートへの転換強要 等

新型コロナウイルス感染症に関する措置として、**妊婦の方が休業する場合、有給の休暇制度を整備して与えた企業に対する助成金**があります。
妊婦の方が**安心して休暇を取得し、出産後も活躍できる職場環境を整備**するものです。

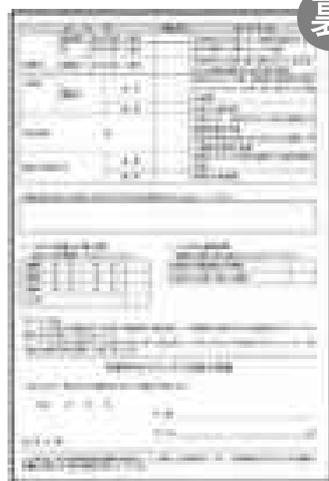
詳しくは、表面の特別相談窓口にお気軽にお電話ください!!▶▶▶

▶▶母健連絡カード（母性健康管理措置指導事項連絡カード）とは

表



裏



母健連絡カード（母性健康管理措置指導事項連絡カード）は、厚生労働省ホームページや「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウンロードできます。また、ほとんどの母子健康手帳にも様式が記載されています。



▲職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について
(厚生労働省HP)



▲女性にやさしい職場づくりナビ



有給の休暇制度整備及び労働者への周知の期限が
12月31日まで延長されました。(9月30日改正)

事業者の皆さまへ

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による 休暇取得支援助成金をご活用ください

助成金の対象

詳細は裏面をご参照ください

①～③の全ての条件を満たす事業者が対象です。

✓ 令和2年5月7日から同年12月31日までの間に

- ① **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置**として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた**妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**6割以上**が支払われるものに限る)を整備し、
- ② 当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて**労働者に周知**した事業者であって、

✓ 令和2年5月7日から令和3年1月31日までの間に (※)

- ③ 当該**休暇を合計して5日以上取得**させた事業者
(※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間)

助成内容

対象労働者1人当たり **有給休暇計5日以上20日未満：25万円** *1事業所当たり20人まで
以降20日ごとに15万円加算 (上限額：100万円)

申請期間

令和2年6月15日から令和3年3月1日まで

*雇用保険被保険者の方用と、雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。

*事業所単位ごとの申請です。

事業者の皆さまには、この助成金も活用しつつ、
妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

支給要件の詳細や具体的な手続、支給申請書のダウンロードはこちらから

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html



都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室) に

本助成金及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口を設置しています

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

相談・申請窓口URL：https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html



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	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8294	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		

! 詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。
また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。



▶対象となる労働者

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、
医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

<新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは>

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和3年1月31日まで。



<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>

▶対象となる有給の休暇制度

- 就業規則における規定の有無、既存の特別休暇の活用

休暇制度の就業規則への規定はこの助成金の要件ではありません。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

*ただし、常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

- 制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容について、

全ての労働者がその内容を知ることができるよう、適切な方法により周知を行うことが必要です。

(例) ・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

- 休暇制度の整備及び周知の時期

令和2年12月31日までに制度整備と周知が必要です。

また、**令和2年12月31日までに制度整備と周知を行えば、制度整備と周知が労働者の休暇取得後であっても対象**となります。

- 欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

対象となります。ただし、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

▶支給額

- 連続して休暇を取得していない場合の支給額

連続して休暇を取得していない場合も、令和2年5月7日から令和3年1月31日までの合計の休暇取得日数に応じて支給額が決定されます。

- 同一の労働者について複数回の申請をした場合

2回目以降の申請では、その申請時点での合計の休暇取得日数に応じて支給すべき金額と前回までの申請で支給された金額の差額があれば、差額を支給します。

▶支給申請の流れ



「①制度整備」「②社内周知」は、「③休暇付与」後であっても、対象となります。

※令和2年5月7日～令和3年1月31日：新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間