

1 雇用環境・均等部における重要施策

- 1-1 母性健康管理指導事項連絡カードの改正
- 1-2 小学校休業等対応助成金を再開しました
- 1-3 小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内
- 1-4 中小企業のための女性活躍推進事業（厚生労働省委託事業）リーフレット
- 1-5 育児・介護休業法改正ポイントのご案内
- 1-6 職場におけるハラスメント対策総合支援事業（厚生労働省委託事業）リーフレット
- 1-7 令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況

2 労働基準部における重点施策

- 2-1 職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため～取組の5つのポイント～
- 2-2 「未払賃金の立替払制度」の御案内
- 2-3 「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します【記者発表資料】
- 2-4 11月は過重労働解消キャンペーン月間です
- 2-5 過労死等防止対策推進シンポジウム（リーフレット）
- 2-6 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です
- 2-7 労働災害による死傷者数を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4年目に向けて)
- 2-8 メンタルヘルス取組状況
- 2-9 北海道地域両立支援推進チームの取組に関する5か年計画
- 2-10 労働基準関係法令違反に係る公表事案
- 2-11 1,344件の申告事案に対応～令和2年申告事案の概要について～【記者発表資料】
- 2-12 「労災かくし」は犯罪です（リーフレット）
- 2-13 労働基準監督官行動規範
- 2-14 みんなチェック！最低賃金リーフレット
- 2-15 北海道の最低賃金リーフレット

3 職業安定部における重点施策

- 3-1 「求職者マイページ」がさらに便利になります（9月21日更改）
- 3-2 「求人者マイページ」がさらに便利になります（9月21日更改）
- 3-3 「ハロートレーニング」周知の取り組み
- 3-4 「JOB-チェンジ」サポートコーナーのご案内

働く妊産婦・事業主・産婦人科医等の皆さまへ

母性健康管理指導事項連絡カード を改正します！（令和3年7月1日適用）



令和3年3月31日付けで母性健康管理指導事項連絡カードの様式を改正し、7月1日から適用します。

▶▶ 母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

母性健康管理措置には、次のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中または出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）
- また、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、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、主治医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が義務付けられる措置があります。

（※適用期間は、令和2年5月7日から令和4年1月31日まで。）

※なお、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等を、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

▶▶ 母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）とは

- 事業主が、上記の母性健康管理措置を適切に講じるために、指導事項の内容が事業主に的確に伝達され、講ずべき措置の内容が明確にされることが最も大切です。このため、男女雇用機会均等法に基づく指針で、母性健康管理指導事項連絡カードの様式が定められています。

働く妊産婦の皆さま

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため**母健連絡カード**を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主の皆さま

母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト
「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



女性労働者の母性健康管理のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html



「母健連絡カード」の記入に当たって

産婦人科医等の皆さまへ

「母健連絡カード」とは、事業主が、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置を適切に講じるために、医師や助産師の指導事項の内容を事業主に的確に伝達するカードです。男女雇用機会均等法に基づく指針において様式が定められており、医師等による証明書となるものです。

「母健連絡カード」の新様式は、令和3年7月1日から適用されます。
こちらより、ダウンロードしてご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000763976.pdf>

記入に当たっては、次の事項にご留意ください。

◆「医療機関等名、医師等氏名」欄

医療機関等名・医師等氏名を記入してください。

◆「1. 氏名 等」欄

妊産婦の情報として、氏名、妊娠週数、分娩予定日を記入してください。

◆「2. 指導事項 措置が必要となる症状等」欄

妊産婦の症状等のうち、事業主が標準措置等を講じる必要のある症状等を○で囲んでください。

◆「2. 指導事項 標準措置」欄

症状等に対応する必要な措置を記入する場合には、妊産婦から具体的な仕事内容等を可能な限りお聴きいただき、「母健連絡カード」の裏面「(参考)症状等に対して考えられる措置の例」を参考にしてください。

「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

なお、産科医師や助産師では女性労働者の職場における作業等の状況を詳細に把握することが難しい場合には、産業医や企業の担当者等と相談の上、適切な対応を取ることが望ましいことから、具体的な作業は限定しなくても差し支えありません。

◆「標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項」欄

事業主が症状等に対応した「標準措置」とは異なる措置を講ずべきと判断した場合、または、より具体的な指導を行う場合には、指導事項欄に○を付けた上で、この欄に記入してください。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置が必要な場合は、この欄に指導内容を記入してください。

(記入例) 新型コロナウイルス感染症への感染のおそれが高い作業への転換または出勤の制限(在宅勤務・休業)の措置を講じること。

◆「3. 上記2の措置が必要な期間」欄

措置が必要な期間については、診断時点での医学的判断により、当面必要と思われる期間を記入してください。

期間の延長が必要な場合には、「母健連絡カード」を新たに発行してください。

◆「4. その他の指導事項」欄

通勤緩和の措置や休憩に関する措置が医学的にも必要な場合に記入してください。

(表)
母性健康管理指導事項連絡カード

年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

医師等氏名

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1. 氏名 等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	------	---	-------	---	---	---

2. 指導事項

症状等(該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠 ^{おそ} 悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤 ^{りゅう ふしゅ} 、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、蛋白尿 ^{たん} 、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等()

指導事項(該当する指導事項欄に○を付けてください。)

標準措置		指導事項
休業	入院加療	
	自宅療養	
勤務時間の短縮		
作業の制限	身体的負担の大きい作業(注)	
	長時間の立作業	
	同一姿勢を強制される作業	
	腰に負担のかかる作業	
	寒い場所での作業	
	長時間作業場を離れることのできない作業	
	ストレス・緊張を多く感じる作業	

(注) 「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

--

3. 上記2の措置が必要な期間

(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間(月 日～ 月 日)	
2週間(月 日～ 月 日)	
4週間(月 日～ 月 日)	
その他(月 日～ 月 日)	

4. その他の指導事項

(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

年 月 日

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

所属 -----

氏名 -----

事業主 殿

(裏)

(参考)症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など

「母健連絡カード」の活用にあたって 事業主の皆さまへ

「母健連絡カード」とは、事業主が、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置を適切に講じるために、医師や助産師の指導事項の内容を事業主に的確に伝達するカードです。男女雇用機会均等法に基づく指針において様式が定められており、医師等による証明書となるものです。

「母健連絡カード」の新様式は、令和3年7月1日から適用されます。

こちらより、ダウンロードしてご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000763976.pdf>

産婦人科医等が発行した「母健連絡カード」に基づき必要な措置を講じる場合には、次の事項にご留意ください。

具体的な措置については、産業医等産業保健スタッフにご相談ください。

産婦人科医等からの指導内容に基づきどのような措置を講じたらよいかかわからない場合は、妊産婦の方の了解を得て、主治医等と連絡を取り判断を求めるなど、適切な対応を図ってください。

◆「1. 氏名等」欄

妊娠週数、出産予定日から、今後必要な健康診査等の受診頻度、産前産後休業の時期を推定することができます。

標準的な健康診査の回数は以下のとおりですが、健康診査の回数は人によって異なります。例えば、基礎疾患のある方や不育症（※）の方、多胎妊娠（双子など）の方など健康診査の回数が多く必要な場合もあります。

標準的な健康診査の回数（出所「妊婦に対する健康診査についての望ましい基準」）

妊娠23週まで	おおむね4週間に1回
妊娠24週から35週まで	おおむね2週間に1回
妊娠36週から出産まで	おおむね1週間に1回

※ 不育症とは、生殖年齢の男女が妊娠を希望し、妊娠は成立するが流産や死産を繰り返して、生児が得られない（結果的に子どもを授けられない）状態をいいます。一般的に、妊娠中の不育症患者に対しては、医師による妊婦健診の際の経過観察及び内服等による治療や切迫流産の場合の休業等の診断が行われることが多いとされています。

◆「2. 指導事項 措置が必要となる症状等」欄

左欄の○の付いた症状等について、右欄の標準措置が必要となります。該当する標準措置に基づき措置を講じてください。

「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでいる場合があります。

◆「標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項」欄

医師等が症状等に対応した「標準措置」とは異なる措置を実施すべきと判断した場合、または、より具体的な指導を行う場合には、この欄に記入されています。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置が必要な場合は、この欄に指導内容が記入されています。

（記入例）新型コロナウイルス感染症への感染のおそれが低い作業への転換または出勤の制限（在宅勤務・休業）の措置を講じること。

◆「3. 上記2の措置が必要な期間」欄

記入された期間が、措置が必要とされる期間です。産婦人科医等の指示により、措置を講じる必要のある期間が延長される可能性があります。延長される場合には、「母健連絡カード」が新たに発行されます。

◆「4. その他の指導事項」欄

通勤緩和の措置や休憩に関する措置に○が付いていない場合でも、労働者からの申出等により適切な措置を実施するようにしてください。

新型コロナウイルス感染症による 小学校休業等対応助成金を再開しました

令和3年8月1日から令和3年12月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業者は助成金の対象となります！

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、**臨時休業などをした小学校など（保育所等を含みます）**に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに**感染した子ども**など、小学校などを休む必要がある子ども

* 詳細は裏面をご参照ください

事業者の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、**保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけると幸いです。**

【助成内容】有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額**※×有給休暇の日数で算出した合計額を支給します。
 ※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（**日額上限：13,500円**（申請の対象期間中（注）に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域（原則都道府県単位）に事業所のある企業については**15,000円**））
 注：事業者の方から申請いただいた休暇日の最初の日から最後の日までの間（申請対象の労働者が複数いる場合は、休暇の開始が最も早い労働者の開始日から、終了が最も遅い労働者の終了日までの間）

【申請期限】

① 令和3年8月1日～同年10月31日の休暇	令和3年12月27日（月） 必着
② 令和3年11月1日～同年12月31日の休暇	令和4年2月28日（月） 必着

※ 消印が申請期限内であっても、都道府県労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合は申請期間内に申請したとは認められませんので、ご注意ください。

- * ①雇用保険被保険者の方用と、②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。
- * 事業所単位ではなく**法人ごと**の申請となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

労働者の皆さまへ

都道府県労働局『**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口**』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。特別相談窓口（休業支援金・給付金の仕組みによる**労働者からの直接申請含む**）については、こちらをご参照ください。

⇒ 「**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内**」



事業者の皆さまへ

- ① **支給要件の詳細や具体的な手続き**は厚生労働省ホームページにて確認ください。
申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。

新型コロナ 休暇支援 **検索**

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_kyufukin/pageL07_00002.html



- ② 申請書の提出方法

本社所在地を管轄する**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**まで**郵送**でお願いします。

※必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。（宅配便などは受付不可）

お問い合わせはコールセンターまで

『雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、**小学校休業等対応助成金・支援金**コールセンター』（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話など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などで問い合わせることはありません。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
- なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。
※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象になります。

「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）
 - ★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。
- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)
- ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：授業日 ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象になります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。

助成金の支給上限である13,500円(申請の対象期間中に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある企業については15,000円)を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内

小学校休業等対応助成金とは

小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない保護者に対して有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対して、休暇中に支払った賃金相当額(※)を支給する制度です。※1日当たり13,500円（申請の対象期間中に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域（原則都道府県単位）に事業所のある企業については15,000円）が支給上限。

- 制度の対象となる休暇の取得期間は令和3年8月1日～令和3年12月31日です（申請期限は下記）。

①令和3年8月1日～同年10月31日の休暇	令和3年12月27日（月） 必着
②令和3年11月1日～同年12月31日の休暇	令和4年2月28日（月） 必着

■労働者の皆さまへ

【相談窓口のご案内】

都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』は、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等を行っています。⇒ **ご相談は下記の特別相談窓口一覧まで**

休業支援金・給付金の仕組みによる直接申請のご案内

- 労働局からの本助成金の活用の働きかけに事業主が応じない場合に、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の仕組みにより労働者（大企業に雇用される方はシフト制労働者等の方に限られます）が直接申請することが可能です。
- 労働者の方が利用を希望する場合、下記の都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』にご連絡ください。まずは、労働局から事業主に、小学校休業等対応助成金の活用の働きかけを行います。それでも事業主が助成金の活用に応じない場合には、労働者の方から休業支援金・給付金の支給申請ができるよう、労働局から事業主に必要な協力の働きかけを行います。
- 休業支援金・給付金の仕組みによる申請の詳細は、裏面をご参照ください。

小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口（令和4年1月31日まで）

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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	03-6867-0211	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-6651	神奈川	045-211-7380	京都	075-275-8087	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6949-6494	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0850	福岡	092-411-4764
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	024-536-2777	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	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	054-252-5310	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	043-306-1860	三重	059-226-2110	徳島	088-652-2718		

小学校休業等対応助成金 についてのお問い合わせ	【コールセンター】 0120-60-3999（フリーダイヤル） 受付時間 9:00～21:00 ※土日祝日含む
休業支援金・給付金 についてのお問い合わせ	【コールセンター】 0120-221-276（フリーダイヤル） 受付時間 月～金 8:30～20:00 / 土日祝8:30～17:15

休業支援金・給付金の仕組みによる直接申請について

Q どのような場合に、休業支援金・給付金の仕組みによる直接申請の対象となりますか？

A 以下を満たすことを前提に、休業支援金・給付金の支給要件を満たす場合に、対象となります。

- ① 労働者が労働局に小学校休業等対応助成金の相談を行い、労働局が事業主に助成金活用・有給の休暇付与の働きかけを行ったものの、事業主がそれに応じなかったこと
- ② 新型コロナウイルス感染症への対応としての小学校等の臨時休業等のために仕事を休み（※1、2）、その休んだ日時について、賃金等が支払われていない（※3）こと
 - ※1 保育所等の利用を抑える依頼への対応のためや、新型コロナウイルスに感染したおそれのある子どもの世話をするために休んだ場合を含みます。
 - ※2 休むことを事業主に連絡しておらず、当該休みを事業主が事後的にも正当なものとして認めていない場合（いわゆる「無断欠勤」）は対象になりません。
 - ※3 年次有給休暇を取得した場合は賃金等が支払われているものと扱います。
- ③ 休業支援金・給付金の申請に当たって、当該労働者を休業させたとする扱いとすることを事業主が了承すること。また、休業支援金・給付金の申請に当たって、事業主記載欄の記入や当該労働者への証明書類の提供について、事業主の協力が得られること。

Q どこに申請すればよいですか？

A まずは、勤務先の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」にご相談ください。

* 連絡先は表面をご参照ください

◎ 事業主の皆様へのお願い

- 休業支援金・給付金には**事業主負担はありません**。
- 休業支援金・給付金の申請に当たり「休業させた」という取扱いをすることをもって**事業主の労働基準法第26条の休業手当の支払い義務について判断されるものではありません**。
- 労働者が学校休業等のために**休んだこと**、その**休みを事業主として認めたこと**（いわゆる無断欠勤ではないこと）自体には争いがない場合は、**このことをもって**、休業支援金・給付金の申請に当たり**「休業させた」とする取扱いとさせていただきますことをお願い**するものです。

⇒ 都道府県労働局から上記③のご協力を依頼した際には、このことをご理解いただき、労働者の方が**休業支援金・給付金を申請するに当たって**事業主記載欄の記入などに**ご協力をお願いします**。

その他の支給要件等は厚生労働省ホームページにて確認ください。

● 小学校休業等対応助成金について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

新型コロナ 休暇支援 検索



● 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

休業支援金 検索



小学校休業等対応助成金や休業支援金・給付金の申請に関する職場のトラブルについて ～労働者の皆様へ～

小学校休業等対応助成金や休業支援金・給付金の申請に関連して、解雇、雇止めなどの職場のトラブルなどがあれば、**総合労働相談コーナー**にご相談ください。

同コーナーは、全国の都道府県労働局や労働基準監督署などに設けられており、解雇、雇い止め、配置転換、賃金の引き下げ、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題について、ワンストップで相談の受付等を行っています。



厚生労働省委託「2021年度 中小企業のための女性活躍推進事業」

一般事業主行動計画の策定・届出はお済みですか？
いよいよ、2022年4月から、女性活躍推進法^{*}改正に基づき、

一般事業主行動計画の 策定・届出等が 101人以上の 中小企業も義務化に!

専門家による
相談・支援
無料

女性活躍を推進するために、何から始めればよいのか、
どのように取り組めばよいのか、悩んでいませんか？

300人以下の企業の皆様をアドバイザー（社会保険労務士、
中小企業診断士等）が**無料で支援**します。
貴社の女性活躍に関する課題を見つけ
一般事業主行動計画の策定等についてアドバイスします。



※【女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）とは】

急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念される中、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進に関する責務等を定め、「女性活躍推進法」が2016年4月から施行されています。

女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページもぜひご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

委託運営：**LEC**東京リーガルマインド 「女性活躍推進センター」

お問い合わせ先は

【東日本事務局】TEL:0120-982-230（フリーダイヤル）平日9時～17時

【西日本事務局】TEL:0120-975-531（フリーダイヤル）平日9時～17時

E-Mail: info@joseikatsuyaku.com

お申込みは

LEC女性活躍推進センター

専用HP: <https://joseikatsuyaku.com/>



QRコードからも
ご覧いただけます

「2021年度 中小企業のための女性活躍推進事業」は厚生労働省より委託を受け、株式会社東京リーガルマインドが運営しています。

*お預かりした個人情報は本事業に係るご連絡のみ使用します。無断で第三者に提供することはありません。

あなたの企業の女性活躍をしっかりと支援します!

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、

2022年4月1日から、常時雇用労働者101人以上300人以下の企業にも義務づけられます。

人手不足に悩む中小企業にとって、「一般事業主行動計画」の策定・実施により、女性が働き続けやすい環境づくりや、女性の採用・定着の促進など、さまざまなメリットが期待できます。

是非、「女性活躍推進アドバイザーによる、相談、個別企業訪問支援」を活用し、自社の取組を進めましょう!!

事業主行動計画を策定すると、こんなメリットが期待できます



女性活躍推進アドバイザーによる、相談、個別企業訪問支援

女性が活躍できる企業にしたい、えるぼし認定を取りたい、そのために何から始めたら良いのか、具体的にどのように取り組めば良いのか悩んでいる経営者や人事労務担当者の皆様を支援します。

対象企業

- 1 常時雇用する労働者300人以下の企業
- 2 女性活躍推進について専門知識やノウハウが不足している企業

支援の流れ

- 1 HPよりお申込み。アドバイザーを選定し、貴社に派遣します。
- 2 専任のアドバイザーがオンライン又は訪問により、貴社を具体的に支援します(2回程度)。電話やメールでの相談も承ります。
- 3 「一般事業主行動計画」の策定完了まで責任を持って支援します。

具体的な支援内容

1. ヒアリングの実施(状況や課題を把握)
2. 課題の整理・目標設定
3. 具体的な行動計画を示し、目標に向けた取り組みへのアドバイス
4. 一般事業主行動計画の策定と都道府県労働局への届出
5. その他、情報公表の諸手続き、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定取得に係る内容や諸手続きについての支援

お申込み、詳細はホームページ (<https://joseikatsuyaku.com/>) へ

LEC女性活躍推進センター



QRコードから
ご覧いただけます

* 申込みの際にいただいた個人情報は、本事業にかかる連絡にのみ使用します。無断で第三者へ提供することはありません。

事業主の皆さまへ（1～4は全企業が対象）

【令和3年9月末時点版】

改正内容1～4に関する省令・告示の内容を追加しました。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

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。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 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。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること 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

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

- （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

令和4年4月1日～

- (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）
 - ※※育児休業給付についても同様に緩和

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

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 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 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	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	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、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	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用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回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①～④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滿

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時間未滿

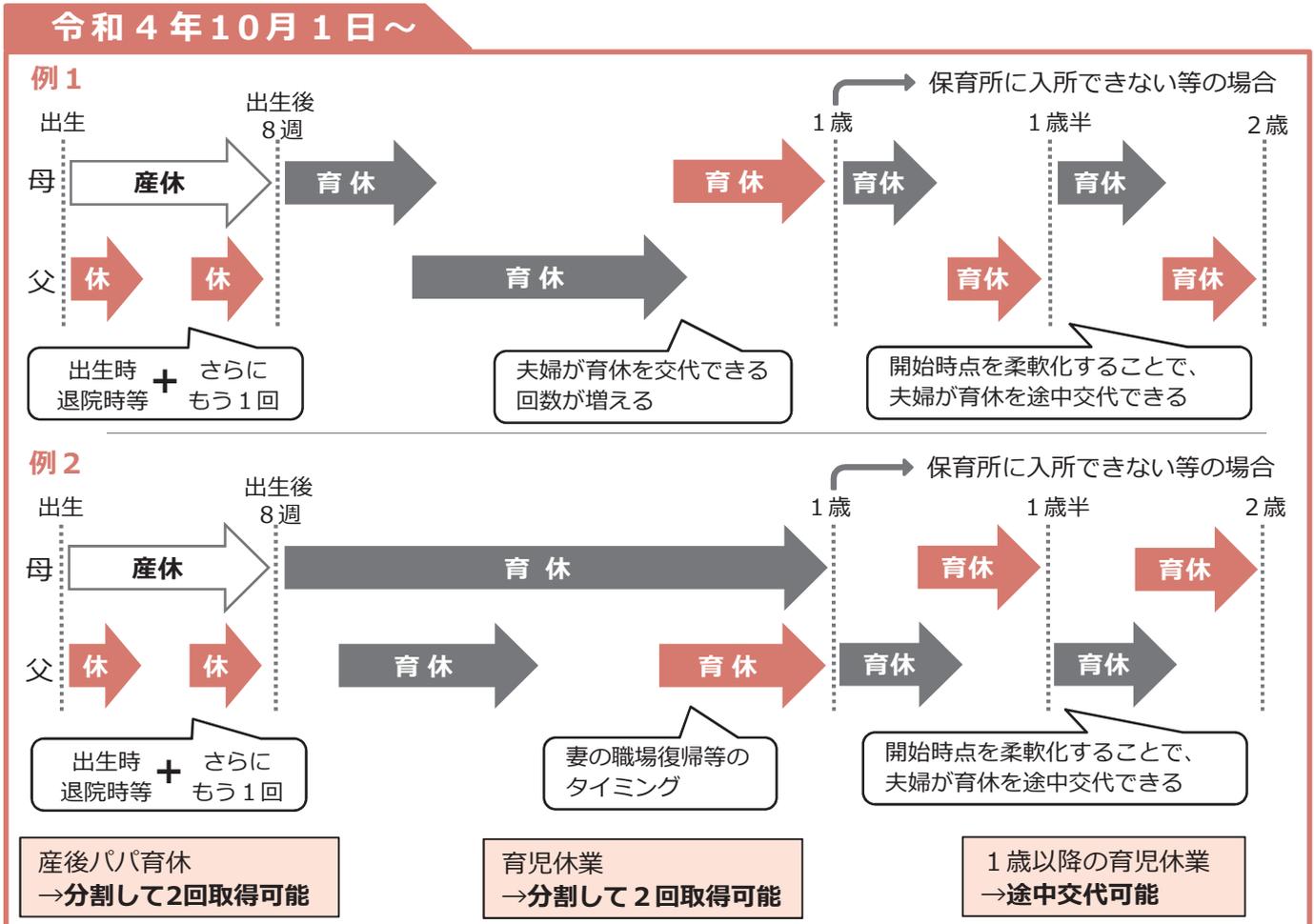
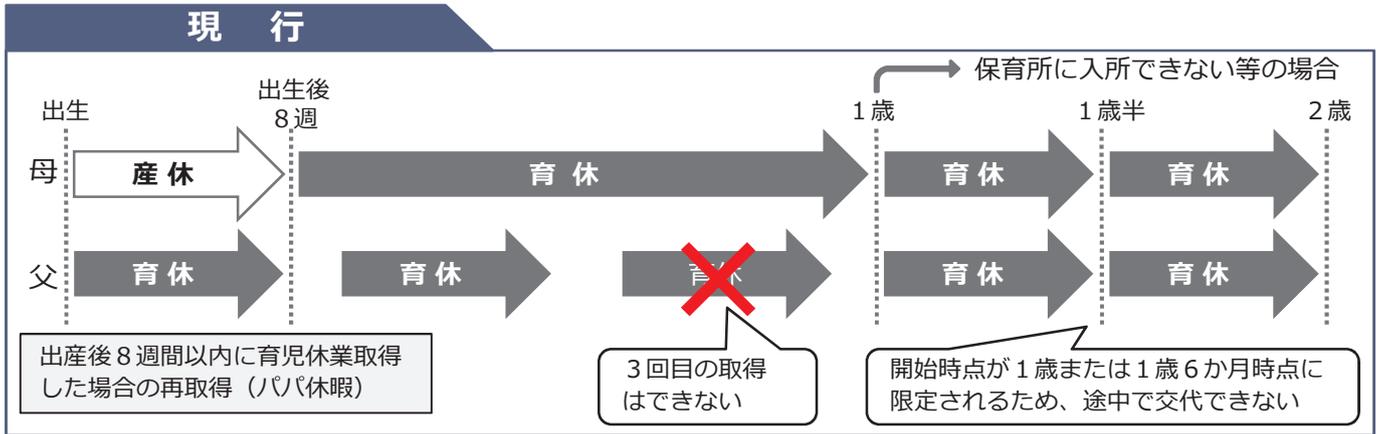
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休	休	休	休	休	休	4時間	休	休

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回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。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

① 男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



■ 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。

② 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。

③ 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

④ 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・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

厚生労働省 委託事業


 パワハラ裁判事例、他社の取組など
 パワハラ対策についての総合情報サイト
あかるい職場応援団
<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

厚生労働省
 ひと、くらし、みらいのために
<https://www.mhlw.go.jp/>**<中小事業主の皆様へ>**
**令和3年度 職場におけるハラスメント対策総合支援事業
 (ハラスメント対策支援コンサルティング・企業内研修)**

のご案内

2022年4月1日より中小企業においても、パワハラ防止対策が義務付けられます。

**ハラスメント対策に取り組む中小企業を支援するため、
 専門家によるコンサルティング/企業内研修を実施します。**



詳細・お申込みは、特設 Web サイト(<https://www.tokiorisk.co.jp/news/2021/2021harassment.html>)まで。

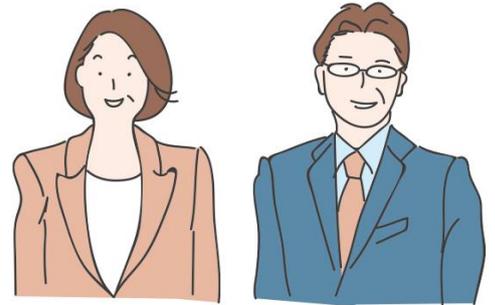
お問合せ	職場におけるハラスメント対策総合支援事業事務局 TEL : 03-3217-5777 (受付時間 : 平日 9:30~17:30) Email : harassment-taisaku@tokiorisk.co.jp 東京海上ディーアール株式会社 製品安全・環境本部内 〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-5-1 大手町ファーストスクエア ウェストタワー23F	特別 Web サイト QR コード 
------	---	--

ハラスメント対策支援コンサルティングについて

以下のような流れで、ハラスメント対策のご支援を行います。

※感染症対策のため、原則として**オンライン（Web 会議システム）**にてご支援を実施しますが、ご要望に応じて訪問支援も可能です。

ご支援例 ※貴社状況、ご要望によります	
①	ハラスメント対策状況のヒアリング
②	対策の導入や改善に関するご提案
③	貴社状況を踏まえた研修の実施
④	取組後のフォロー（状況確認）



対象	中小企業 600 社程度（定数に達し次第終了）
実施概要	<ul style="list-style-type: none">■ 専門家によるコンサルティングの実施 専門家（社会保険労務士等）が、ハラスメント対策に関するヒアリング、取組のご提案・アドバイス、取組後のフォローアップ等を行います。■ 企業内研修の実施 企業が効果的にハラスメント対策を実施できるようにするため、パワハラ・セクハラ・マタハラ等の予防・解決の取組のポイント、取組事例、相談対応方法などについて解説します。管理職・一般従業員向け研修ほか、相談窓口担当者向け研修、人事部門向け研修も実施可能です。
実施期間	2021 年 6 月～2022 年 2 月

【申込方法】 特設 Web サイト (<https://www.tokiorisk.co.jp/news/2021/2021harassment.html>) よりお申し込みください。

お問合せ	職場におけるハラスメント対策総合支援事業事務局	特別 Web サイト QR コード
	TEL : 03-3217-5777（受付時間：平日 9:30～17:30） Email : harassment-taisaku@tokiorisk.co.jp 東京海上ディーアール株式会社 製品安全・環境本部内 〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-5-1 大手町ファーストスクエア ウェストタワー 23F	

厚生労働省北海道労働局発表
令和3年7月28日

 担当
厚生労働省
北海道労働局 雇用環境・均等部
指導課

報道関係者 各位

北海道労働局における 『令和2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10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2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2年度の総合労働相談^{※1}件数は**41,846件**であり、前年度に比べて2,909件増加し、**過去最多**。労働者からの相談が最も多く22,678件であった。
- 民事上の個別労働紛争^{※2}相談件数は、前年度に比べて983件減少した。内容は「**いじめ・嫌がらせ^{※3}**」が**3分の1近くを占め、10年連続最多**。
- 「助言・指導^{※4}」申出・「あっせん^{※5}」申請件数は減少した。

総合労働相談件数	41,846件 （対前年度 2,909件増、7.5%増）	（全国）1,290,782件
民事上の個別労働紛争相談件数	8,275件 （同 983件減、10.6%減）	278,778件
うち、いじめ・嫌がらせ	2,617件（同 518件減、16.5%減）	79,190件
上記以外の相談件数	33,571件 （同 3,892件増、13.1%増）	1,012,004件
うち、ハラスメント関係	824件	29,307件
パワーハラスメント	544件	18,363件
セクシュアルハラスメント	184件（同 50件減、21.4%減）	6,337件
妊娠・出産ハラスメント	46件（同 7件増、17.9%増）	2,041件
育児・介護ハラスメント	50件（同 21件増、72.4%増）	2,566件
助言・指導申出件数	257件 （同 46件減、15.2%減）	9,130件
あっせん申請件数	209件 （同 118件減、36.1%減）	4,255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みます。

【別添資料】

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

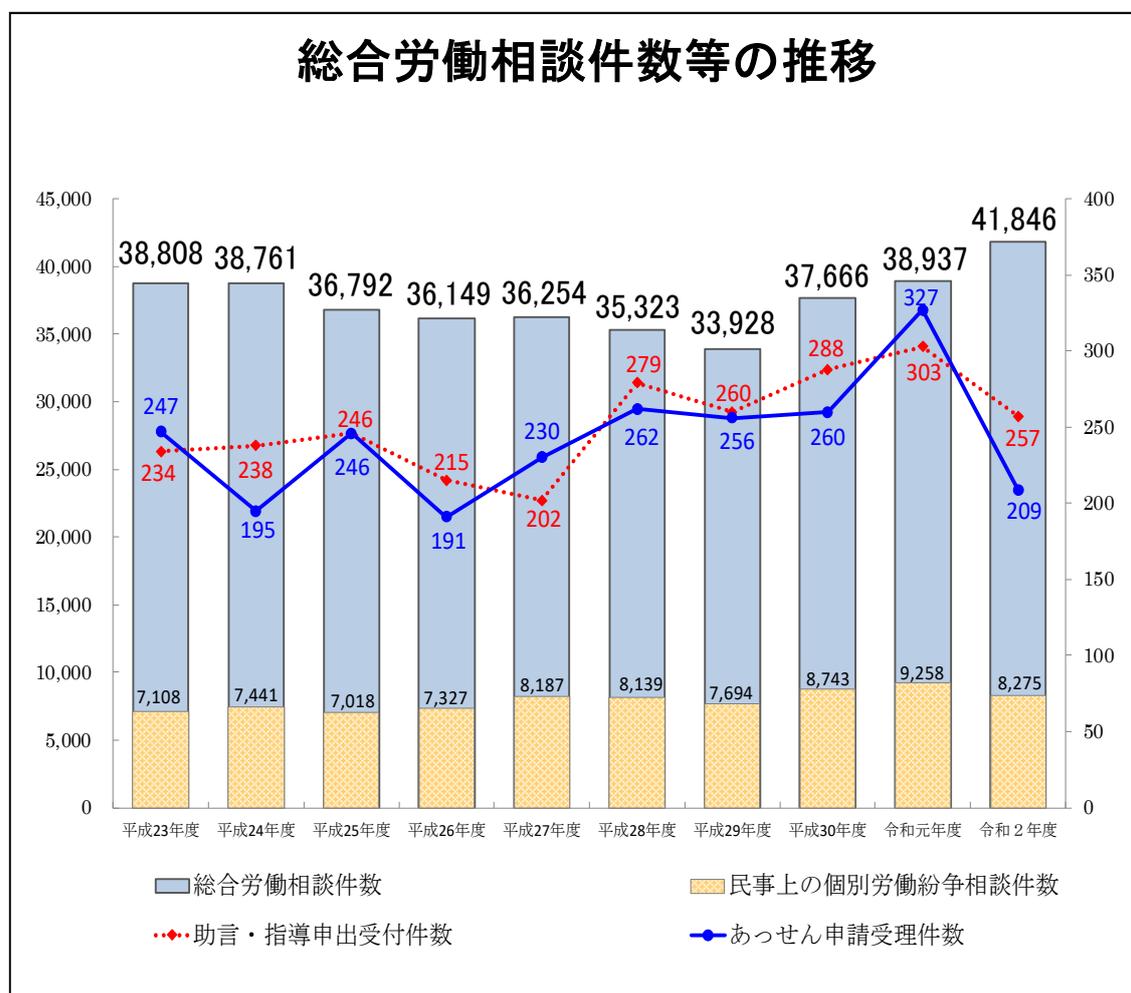
- ※1 「総合労働相談」：北海道労働局、道内労働基準監督署（支署）内 18 か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ※2 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※3 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。
- ※4 「助言・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。

1 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

令和2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 41,846 件であり、前年度に比べて 2,909 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 22,678 件、事業主が 12,321 件、その他が 6,847 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 8,275 件(相談全体の 19.8%)で、件数・相談全体に占める割合ともに過去最多であった前年度(9,258 件、同 23.8%)に比べ減少した。



(※ 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2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(8,275 件)のうち「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が 2,617 件(31.6%)と 10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 1,132 件(13.7%)、「解雇」に関する相談が 1,109 件(13.4%)、「労働条件引下げ」に関する相談が 743 件(9.0%)での順であった。

令和2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	2,617	31.6%
自己都合退職	1,132	13.7%
解雇	1,109	13.4%
労働条件引下げ	743	9.0%
退職勧奨	767	9.3%
賠償	264	3.2%
雇止め	334	4.0%
雇用管理改善等	112	1.4%
その他の労働条件	1,831	22.1%
上記以外	1,007	12.2%
相談内容の内訳延べ数	9,916	

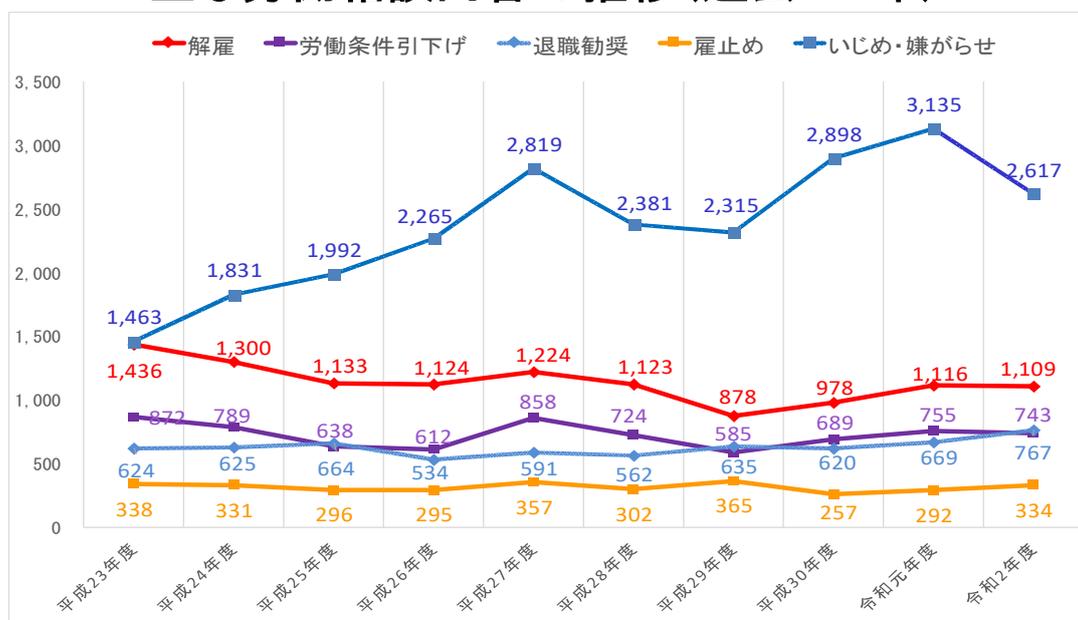
※1 民事上の個別労働紛争の相談件数(8,275件)に対する比率。

※2 一回の相談において複数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、年により増減はあるものの、北海道労働局においては平成23年度以降10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1.8倍となった。

主な労働相談内容の推移(過去10年)



※令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。

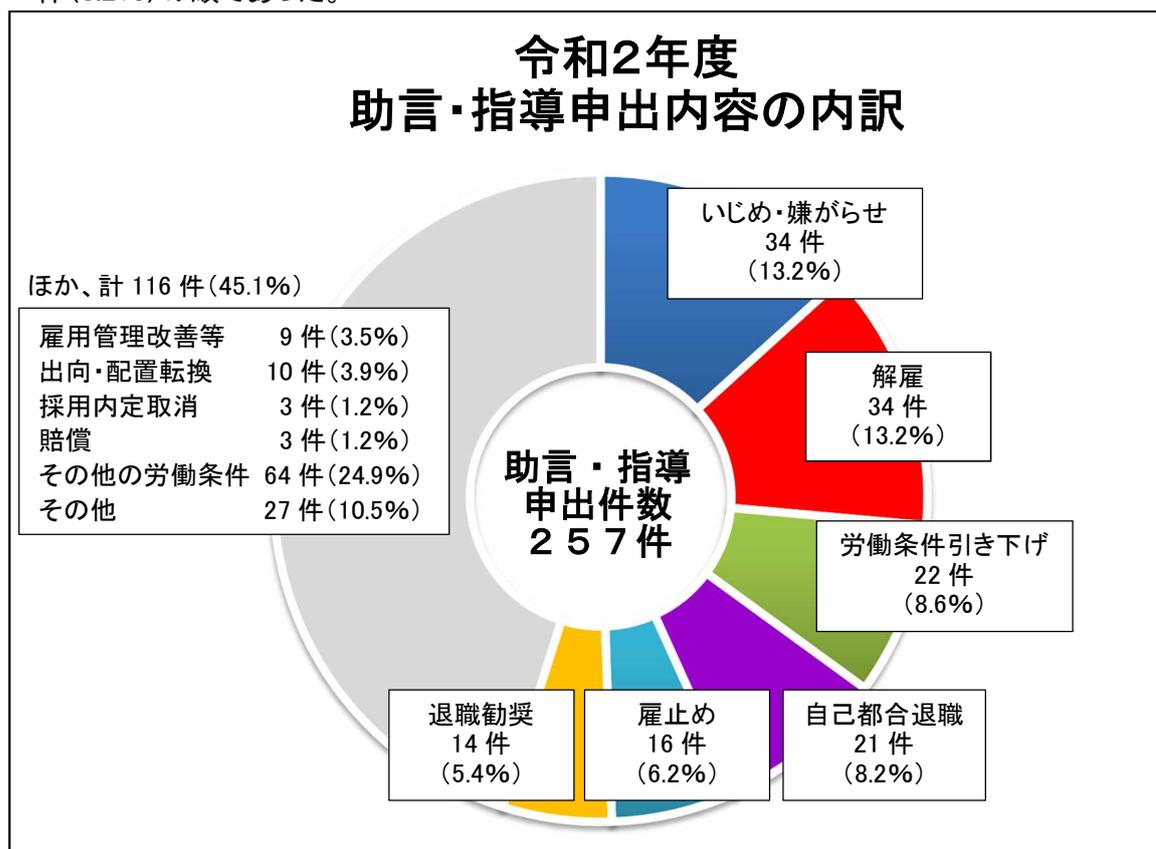
2 北海道労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

令和2年度の助言・指導申出受付件数は 257 件と、前年度より 46 件減少(対前年度 15.2%減)となり、直近4年度では、最も少ない件数となった。

(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 34 件(13.2%)及び「解雇」が 34 件(13.2%)と最も多く、「労働条件引下げ」が 22 件(8.6%)、「自己都合退職」が 21 件(8.2%)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 123 件(47.9%)と最も多く、次いで有期雇用労働者 72 件(28.0%)、短時間労働者 38 件(14.8%)、派遣労働者 15 件(5.8%)の順であった。

(4) 助言・指導の処理状況

令和2年度内に処理を終了したものは 250 件であり、うち口頭による助言を実施したものが 243 件(97.2%)、申出人による取下げが 2 件(0.8%)、他制度に基づく助言・指導へ移行したものが 3 件(1.2%)、であった。

助言・指導の処理に要した期間は、すべて1か月以内であった。

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 14 件(5.3%)であった。

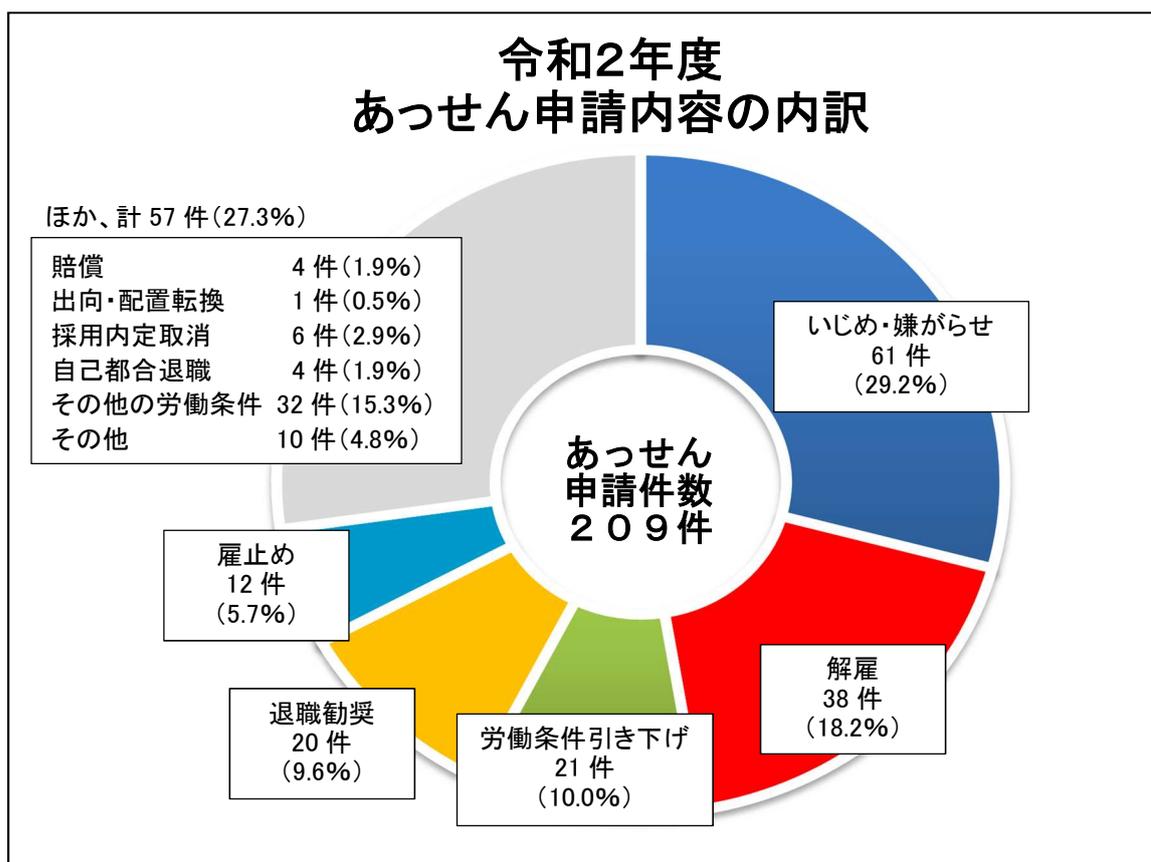
3 北海道紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請の件数

令和2年度のおっせん申請件数は 209 件と前年度より 118 件減少(対前年度 36.1%減)となり、直近5年度では最少となった。

(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 61 件(29.2%)と最も多く、次いで「解雇」が 38 件(18.2%)、「労働条件引き下げ」が 21 件(10.0%)、「退職勧奨」が 20 件(9.6%)の順であった。



(3) 申請者の状況

申請者は労働者が 204 人(97.6%)、事業主 5 件(2.4%)であった。

労働者の就労状況は正社員が 112 件(54.9%)と最も多く、次いで有期雇用労働者が 44 件(21.6%)、短時間労働者が 35 件(17.2%)、派遣労働者 6 件(2.9%)の順であった。

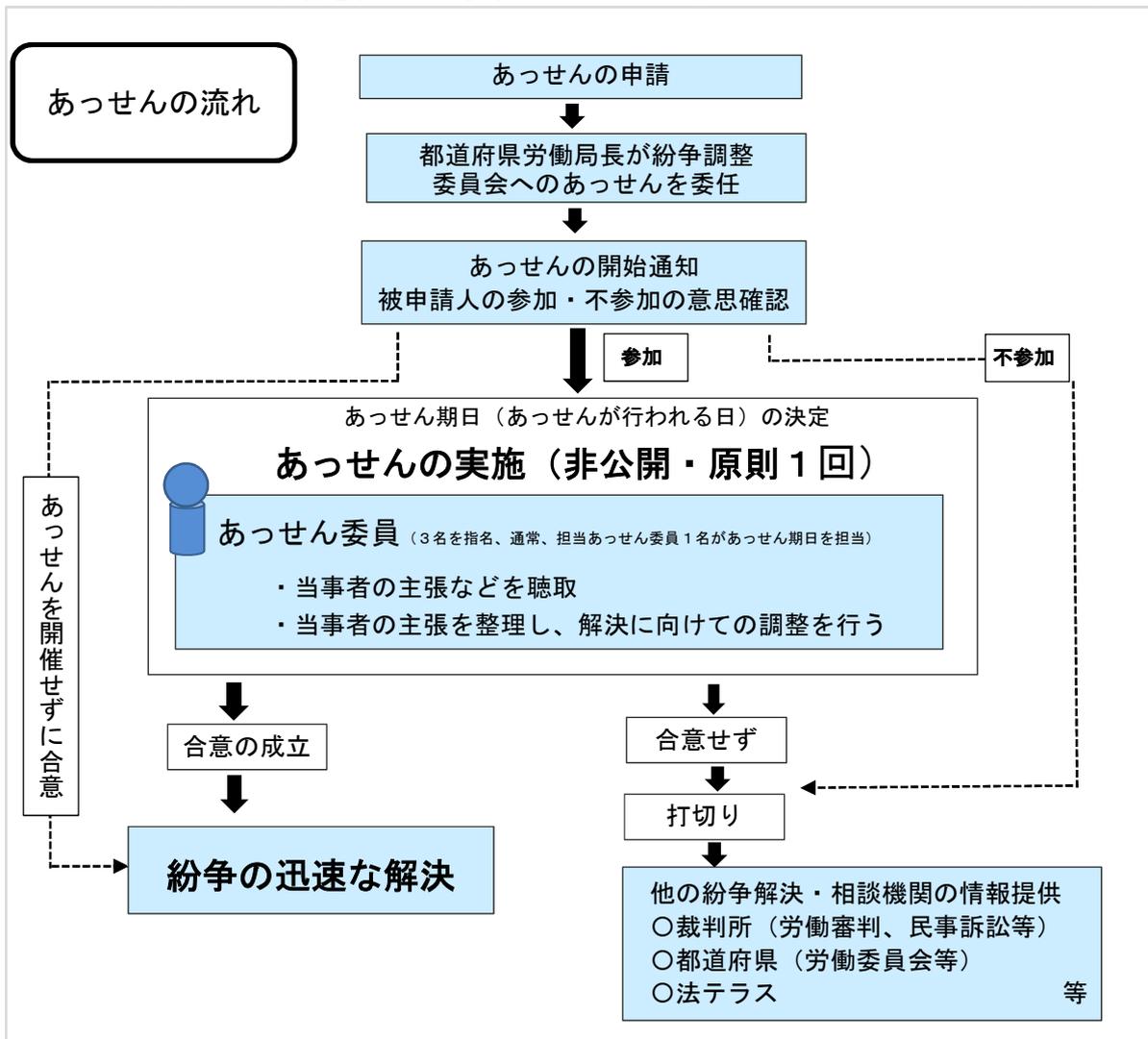
(4) あっせんの処理状況

令和2年度内にあっせん手続を終了したものは 237 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 108 件(45.6%)、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 110 件(46.4%)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 7 件(3.0%)あった。

あっせんが開催され合意に至ったものは 65 件(27.4%)、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 41 件(17.3%)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 60.2%であった。

また、あっせん手続を終了した事案の 64.6%(153 件)が 2 か月以内の処理であった。



〔過去5年間にお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2年度	237	72	30.4%	60.2%
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%

※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、被申請人が参加した場合の合意率を示す。

退職手続きに係る助言・指導

事案の概要

申出人は、社会保険の手続きが杜撰であった事業主に不信感を抱いたため、退職することにした。

退職後、退職に伴う社会保険の手続きがされず、年金事務所から事業主に必要書類の提出を求める連絡をしたが、未だ手続きがされていない。

申出人は、退職に伴う速やかな手続きを求めるため、助言・指導を申し出た。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、申出人は退職に伴う社会保険の手続きがされず困っているため、退職に伴う書類の提出を早急にされたいことを助言した。
- ・ 助言に基づき、退職に伴う事務手続きを早急にすることを約束し、数日後に手続きがされた。

配置転換に係る助言・指導

事案の概要

申出人は、事業主から転勤を伴う異動を命じられた。家庭の事情から転勤を断ったところ、申出人の職種について、転勤のある現在の総合社員から、地域限定職へ変更するよう求められた。地域限定職に降格すると、賞与が10分の1以下の金額になることなどから、受け入れることはできない。

そこで申出人は、事業主に対し、転勤命令の発出及び降格人事をしないよう助言・指導を申し出た。

助言・指導の内容・結果

- ・ 業業主に対し、①最高裁判所の判例によれば、転勤について業務の必要性がない場合、不当な動機若しくは目的をもってなされたものである場合又は労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるような場合であれば、転勤命令の法律上の効力は認められない。②近時の裁判所の傾向としては、育児や介護を理由として転勤を拒み得るとするものが見受けられる。③法律上、適法に転勤命令を拒み得る場合に、降格処分等ができるのかどうか、よく考えられたい。と、助言した。
- ・ 助言に基づき、事業主は、同意なく地域限定職に変更することはないが、今後の可能性として、総合社員であり続ける場合は、転勤の可能性はあることは否定できない。と申し述べた。
- ・ 申出人は、やむを得ず、地域限定職に転換することにした。

採用内定取消に係るあっせん

事案の概要

申請人は、トランスジェンダーであり、面接前にその旨を告げ、受け入れられないのであれば採用面接の実施も希望しないと伝えたのだが、面接が実施され、採用内定の連絡を受けた。しかしその後、入社前に事業主から連絡があり、面接に同席しなかった他の管理職から反対をされたとのことで、内定を取り消された。

申請人は、採用内定取消による経済的損失及び精神的苦痛に対し、賃金2か月相当額24万円の補償金の支払いを求めたいとして、あっせんに申請した。

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、トランスジェンダーであることについて、顧客対応や社内の女性の反応もあるため、営業活動上、困難があるのではないかという思いであり、総合的に検討の上、入社説明会の参加見送りを決定したと申し述べた。
- ・ 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10万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、トラック運転手として勤務していたが、上司から「頭悪いんじゃないか」「いつでも辞めさせてやるからな」等と言われたことで、うつ病を発症した。申請人が被申請人に相談したところ、上司からの直接的ないじめは解決されたものの、上司は自分の部下を通じて間接的にいじめをするようになった。

上司からのいじめの防止を求めたいとして、あっせんに申請した。

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、申請人と上司とが接触しないよう配慮することはできると申し述べた。
- ・ これを受けて、あっせん委員から、労使各自の希望内容を整理し、解決を促したところ、①被申請人はパワーハラスメントの発生しない環境整備に努め、全社的に指導を徹底すること。②被申請人は、申請人と上司が直接接触することのできるだけ避けるよう配慮すること。③申請人は、病状及び治療方針について医療機関から指導を受けた上で被申請人に報告し、今度の労務提供について被申請人と誠実に協議すること。との内容で、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

同じ職場の自分より上の立場の男性職員が、仕事の PC を使い、勤務中にわいせつ動画を見ている。本人は誰も気づかれていないと思っているが、女性の職員は皆気持ちが悪く、職場環境が害されている。職場の相談窓口の担当者はこの行為者で、相談できない。この職場の正規職員は自分と行為者の二人で、誰にも相談できずにもう職場を辞めたいと思っている。

マタハラに係る相談事例

産休、育休を取ろうとしたが、社長が「そんなにお金に困っていないなら無理して働くことはない」「自分の体を大事にした方がいい」「夫が育休を取れるだろう」「これから子育て中は休みが多くなり会社に迷惑がかかる」等と言って暗に退職を勧めてくる。

職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す～取組の5つのポイント～が実施できているか確認しましょう。

～取組の5つのポイント～は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「**職場における感染防止対策の実践例**」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。

厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「**職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト**」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。

職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「**職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー**」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

実施できて いれば <input checked="" type="checkbox"/>	取組の5つのポイント
	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
	休憩所、更衣室などの「場の切り替わり」や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

テレワークの積極的な活用について

- 厚生労働省では、テレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの周知等を行っています。
- さらに、テレワークの導入にあたって必要なポイント等をわかりやすくまとめたリーフレットも作成し、周知を行っています。
- こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤での感染防止のため、テレワークを積極的に進めてください。

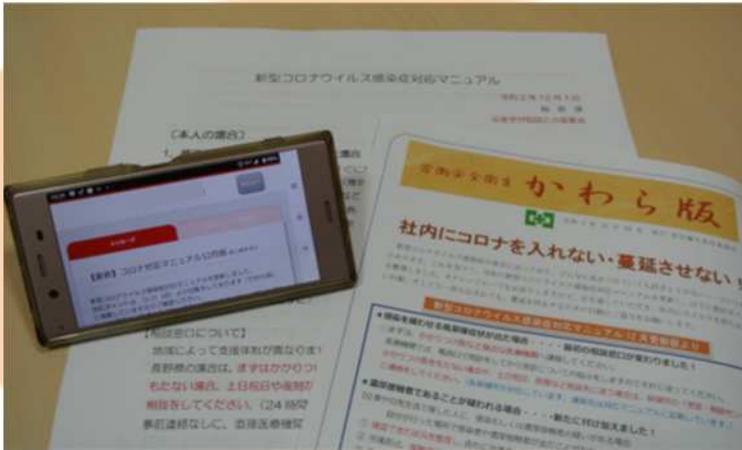
リーフレットは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における感染防止対策の実践例

体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルール

新型コロナウイルス感染者が発生した場合の対応手順の作成（製造業）



- 感染者が発生した場合の対応手順を定め、社内イントラネットや社内報で共有した。

[手順]

感染リスクのある社員の
自宅待機
濃厚接触者の把握
消毒
関係先への通知など

手順全文は
(独)労働者健康安全機構
長野産業保健総合支援
センターホームページから
ダウンロード可能です。

サーマルシステムの導入（社会福祉法人）



- サーマルシステムを施設受付入口に設置し、検温結果が37.5 以上の者の入場を禁止している。
- 本システムでは、マスクの着用の検知を行い、マスクの未着用者には表示と音声で注意喚起を行う仕組みとなっている。



密とならない工夫

ITを活用した対策（建設業）



- スマートフォン用無線機を導入し、社員同士や作業従事者との会話に活用。3密を避けたコミュニケーションをとるようにした。

ITを活用した説明会の開催（その他の事業）



- WEB方式と対面方式併用のハイブリッドの説明会を開催した。
- 対面での参加者に対しても、席の間隔を空ける、机にアクリル板を設置するなどの対策を行った。

職場における感染防止対策の実践例

感染リスクが高まる「5つの場面」を避ける取り組み

職場では、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要

休憩所での対策（小売業）



- 休憩室の机の中央を注意喚起付きのパーテーションで区切り、座席も密とならないよう二人掛けにし、対面とならないよう斜めに配置した。

社員食堂での対策（製造業）



- 社員食堂の座席レイアウトを変更し、テーブルの片側のみ使用可とした。
- また、混雑緩和のために、昼休みを時差でとるようにした。

感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



- 宿泊者と従業員の感染防止のため、ホテル入口の消毒液設置場所に、靴底の消毒のためのマットを設置した。

複数人が触る箇所の消毒（製造業）



- 複数人が触る可能性がある機械のスイッチ類を定期的に消毒することを徹底した。

その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）

((感染症防止5))	
・ 手洗い うがい 確実に！	・ Rửa tay súc miệng chắc chắn!
・ 十分とろう 睡眠は！	・ Có đủ giấc ngủ!
・ 毎朝検温 忘れずに！	・ Đừng quên kiểm tra nhiệt độ mỗi sáng!
・ 人混み避けよう！マスクせよ！	・ Hãy tránh đám đông! Đặt trên một mặt nạ!
・ 必ず換気 休憩所！	・ Hãy chắc chắn để thông gió khu vực còn lại!

- 建設現場に入場する外国人向け安全衛生の資料に、新型コロナウイルス感染症の注意点を外国語に翻訳したものを掲載し、周知徹底を図った。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、感染症対策の実施状況について確認し、職場の実態に即した対策を労使で検討していただくことを目的としたものです。
- 職場での対策が不十分な場合やどのような対策をすればよいかわからない場合には、感染症対策の実践例を参考に検討してください。
- 項目の中には、業種、業態、職種などにより対応できないものがあるかもしれません。すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。
- 職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に継続して、実施いただくことが大切です。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
	・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。（衛生管理者、衛生推進者など）	はい・いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」		
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
(2) 感染防止のための3つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い		
	・人との間隔は、できるだけ2m（最低1m）空けることを求めている。	はい・いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
	・外出時、屋内にいるときも会話をすると共に、症状がなくともマスクの着用を求めている。	はい・いいえ

チェックリストは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー連絡先

受付時間

平日（月～金曜日）

午前 8:30～午後 5:15

北海道	011-709-2311	石川	076-265-4424	岡山	086-225-2013
青森	017-734-4113	福井	0776-22-2657	広島	082-221-9243
岩手	019-604-3007	山梨	055-225-2855	山口	083-995-0373
宮城	022-299-8839	長野	026-223-0554	徳島	088-652-9164
秋田	018-862-6683	岐阜	058-245-8103	香川	087-811-8920
山形	023-624-8223	静岡	054-254-6314	愛媛	089-935-5204
福島	024-536-4603	愛知	052-972-0256	高知	088-885-6023
茨城	029-224-6215	三重	059-226-2107	福岡	092-411-4798
栃木	028-634-9117	滋賀	077-522-6650	佐賀	0952-32-7176
群馬	027-896-4736	京都	075-241-3216	長崎	095-801-0032
埼玉	048-600-6206	大阪	06-6949-6500	熊本	096-355-3186
千葉	043-221-4312	兵庫	078-367-9153	大分	097-536-3213
東京	03-3512-1616	奈良	0742-32-0205	宮崎	0985-38-8835
神奈川	045-211-7353	和歌山	073-488-1151	鹿児島	099-223-8279
新潟	025-288-3505	鳥取	0857-29-1704	沖縄	098-868-4402
富山	076-432-2731	島根	0852-31-1157		

雇用調整助成金の特例措置に関するお問い合わせはこちら
 < 学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター >

0120-60-3999

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業場が
倒産し賃金が未払のまま退職された労働者の皆様へ

「未払賃金の立替払制度」の御案内

～ 賃金の支払の確保等に関する法律に基づく制度～

新型コロナウイルス感染症の影響により、経済的損出を受けた事業場が倒産し賃金が未払のまま退職するに至った労働者の皆様のために、できるだけ早く未払となっている賃金の立替払の手続きを進めることができるよう、各労働基準監督署等において相談と申請の受付を行っています。該当する方は御相談ください。

未払賃金の立替払制度の内容

未払賃金の立替払制度とは、企業が倒産したため、賃金が支払われないままに退職した労働者に対して、その未払賃金のうち一定範囲（8割相当額）を国が事業主に代わって立替払をする制度です。

立替払ですので、立て替えた賃金債権の請求権は、国が取得することになります。

立替払を受けることができる方

労災保険の適用事業として1年以上にわたり事業活動を行ってきた中小企業（法人、個人は問いません。）に使用されていた労働者で、企業が倒産に至ったことに伴い退職し、「未払賃金」（後記 参照）が残っている方々です。

ただし、未払賃金額の総額が2万円未満の場合は、対象とはなりません。

立替払の対象となる未払賃金

立替払の対象となる「未払賃金」は、退職日の6か月前の日から立替払請求日（後記 の3参照）の前日までの間に支払期日が到来している「定期賃金」及び「退職手当」であって、未払となっているものです。

なお、立替払の額には、年齢ごとに上限額が定められています。

立替払の請求手続

立替払を受けるには、次の手続を必要としますが、請求手続に使用する申請用紙は、各労働基準監督署等に用意しておりますのでお申し出ください。

1 倒産の認定

- (1) 倒産した企業の本社を所轄する労働基準監督署長に「認定申請書」を提出して、企業が倒産して事業活動が停止し、再開する見込がなく、かつ、賃金支払能力がないことについて認定（以下「倒産の認定」といいます。）を受けてください。

倒産の認定は、労働者の代表が一度行えばよいこととされており、本社に勤務する労働者が代表として申請されることをお勧めします。

- (2) 認定申請には、申請される方の身分証明書及び印鑑等のほか、会社の賃金台帳、就業規則、出勤簿等の労務関係書類及び財務関係が分かる書類が必要とされており、労働基準監督署に申請される際には、持参していただきますようお願いいたします。

混雑も予想されますので、事前にお問い合わせされることをお勧めします。

認定申請を行う方は労働者の代表1名ですが、若干名の同僚が同行することは差し支えありません。

認定申請時に持参していただきたい資料

申請手続の簡略化を行っています。資料を用意できないなどお困りの方は、認定申請を行う労働基準監督署に御相談ください。

写真付き身分証明書、印鑑
労働保険概算保険料申告書等労災保険番号が記載されている書面
賃金台帳 / 出勤簿（タイムカード）、労働者名簿
就業規則（賃金規程、退職金規程を含む）
商業登記簿又は営業許可書（廃業届を含む）
直近の決算報告 / 会社の土地、建物の登記簿
会社の主な資産状況が分かる書類（預金・有価証券残高証明書、売掛債権・換金可能な動産一覧表）
その他の労務、財務関係資料

2 未払賃金の額等についての確認

前記1の倒産の認定を受けた後に、勤めていた事業場（本社を含む。）の所在地を管轄する労働基準監督署長に「確認申請書」を提出して、未払賃金の額等の確認（以下「確認」といいます。）を受けてください。

確認を円滑に行うために、申請される方の写真付き身分証明書及び印鑑等のほか、給与明細書、昇給に係る通知、給与振込み記録のある銀行通帳など、賃金額の分かる書類を御持参ください。特に、退職金についても申請される方は、退職金規程などの支給額の算定できる資料を添付してください。

確認申請時に持参していただきたい資料

申請手続の簡略化を行っています。資料を用意できないなどお困りの方は、確認申請を行う労働基準監督署に御相談ください。

写真付き身分証明書、印鑑
振込を希望する申請者本人名義の預金通帳
支給賃金額の分かる書類（賃金台帳、労働契約締結時の賃金に関する書面、給与明細書、昇給に係る通知、給与振込記録のある銀行通帳など）
就業規則（賃金規程、退職金規程を含む）、労働協約
退職・解雇に係る通知 / 出勤簿（タイムカード） / 労働者名簿
雇用保険の離職証明書 / その他の労務関係資料
なお、認定申請時に提出済の書類は省略できます。

3 立替払の請求書の提出

確認が済みますと「確認通知書」とともにお渡しする「立替払請求書」等に振込を希望する銀行口座等必要な事項を記入し、

独立行政法人労働者健康安全機構
未払賃金立替払相談コーナー（5044-431-8663）〔月～金 9:15～17:00〕
〒211 0021 神奈川県川崎市中区木月住吉町1番1号

へ郵送により提出（請求）してください。

後日、請求された方が指定した金融機関に立替払金額が振り込まれます。

不正受給について

偽りその他不正行為により立替払金の支給を受けたときは、立替払金額の2倍の額の納付を命じられるほか、刑事責任を問われることとなります。

[R2.4]



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和3年10月1日

担当

【照会先】

厚生労働省北海道労働局労働基準部監督課
課長 上田 敦郎
主任監察監督官 那須 真人
<電話> 011-709-2311
(内線 3541)

報道関係者 各位

「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します

～過重労働解消に向けた監督指導や無料の電話相談などを実施～

北海道労働局（局長 ^{うえだ} 国土）では、「過労死等防止対策推進法」に基づく11月の「過労死等防止啓発月間」中に、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組の推進を図る観点から、「過重労働解消キャンペーン」を実施し、以下の取組を行います。

【「過重労働解消キャンペーン」取組概要】

1 使用者団体や労働組合に対し、北海道労働局長による協力要請を行います。

別途、記者発表予定です。

- (1) 北海道経済連合会ほか
- (2) 日本労働組合総連合会北海道連合会

2 過重労働相談受付集中週間を設置します。【新規】

全国の都道府県労働局及び労働基準監督署並びに「労働条件相談ホットライン」において、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、過重労働解消に係る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。

（平日）8：30～17：15 都道府県労働局、労働基準監督署

（平日） 17：00～22：00 } 「労働条件相談ホットライン」
（土・日・祝日）9：00～21：00 } フリーダイヤル 0120-811-610

3 無料電話相談を実施します。（取材可）

過重労働相談受付集中週間の11月6日（土）を特別労働相談受付日とし、「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、北海道においては北海道労働局の担当官が相談に対応します。別途、記者発表予定です。

実施日時 11月6日（土）9：00～17：00

フリーダイヤル 0120-794-713

4 長時間労働にわたる過重な労働による過労死等の労災請求が行われた事業場、過重労働が疑われる事業場、極端に離職率が高い事業場等への監督指導を実施します。

5 「過労死等防止対策推進シンポジウム」(無料)を11月1日(月)13時30分よりホテルポールスター札幌で開催します。(取材可)
別途、記者発表予定です。

6 関連ホームページ

(1) 「過労死等防止対策推進シンポジウム」ホームページ

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



(2) 「過重労働解消のためのセミナー」(無料)

<https://kajyu-kaisyuu-lec.com/index.html>



(3) 「確かめよう 労働条件」(労働条件に関する総合サイト)

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



目指すゴールは、 過重労働ゼロ。

サッカー選手(元日本代表)
小野 伸二

11月は過重労働解消キャンペーン月間です。
また、11月1週目は過重労働相談受付集中週間です。

お近くの都道府県労働局・労働基準監督署や
右記ほっとラインで労働に関する相談を受け付けて
いますので積極的にご連絡ください。

「労働条件相談ほっとライン」(厚生労働省委託事業)

0120-811-610 はい! ろうどう 月～金 17:00～22:00
土日・祝日 9:00～21:00

「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

0120-794-713 なくしましょう 長い残業

特別労働相談受付日

令和3年11月6日(土) 9:00～17:00

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン



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。

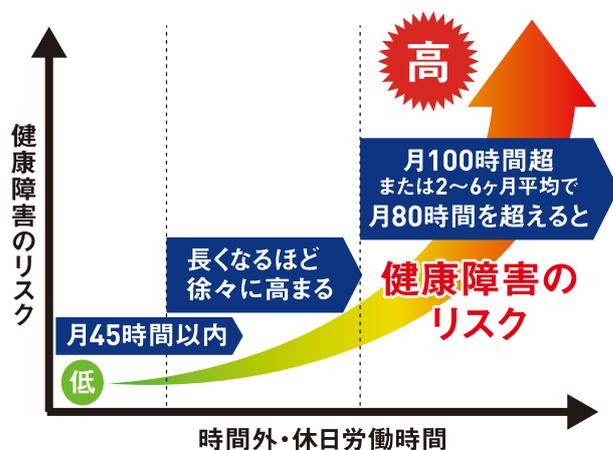


労働時間等の現状

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。



上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。

**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。**

NEXT PAGE

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要請を行います。

2. 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します。

都道府県労働局長が管内の企業を訪問し、当該企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

3. 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。

4. 「特別労働相談」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

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。

賃金不払残業を解消するために^{※3}

1	2	3
職場風土を 改革しましょう。	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。	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)

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。

10月31日(日)から11月6日(土)は、過重労働相談受付集中週間です。

■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(厚生労働省委託事業) **0120-811-610** はい! ろうどう 月~金 17:00~22:00
土日・祝日 9:00~21:00



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、**過重労働解消のためのセミナー**を実施します!



01 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こととして過労死等とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」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。



02 「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 //

03 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/>





毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等 北海道会場

防止対策推進

シンポジウム

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

2021年11月1日(月)

13:30~16:00 (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。

感染症拡大の状況により、開催方法が変更になる場合がございます。最新の情報はホームページにてご確認ください。

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

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。



その発注…。
どこかの職場で
「しわ寄せ」を
生んでいませんか？

STOP!
しわ寄せ

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

STOP!
し寄せ

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」も実施します。

11月6日(土)には「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官による特別労働相談を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル 令和3年11月6日(土)9:00~17:00 ☎0120-794-713

※11月6日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談はっとライン(☎0120-811-610)で相談できます。



過重労働解消
キャンペーン

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！

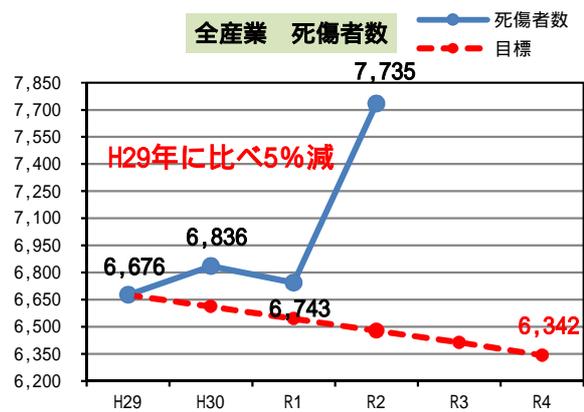
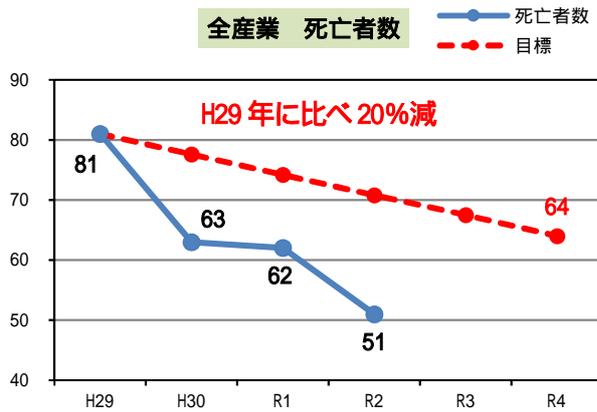
(第13次労働災害防止計画の4年目に向けて)

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。

3年目の現状では、令和2年の死亡者数は、平成29年と比べ37.0%(30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11.6%(1059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。



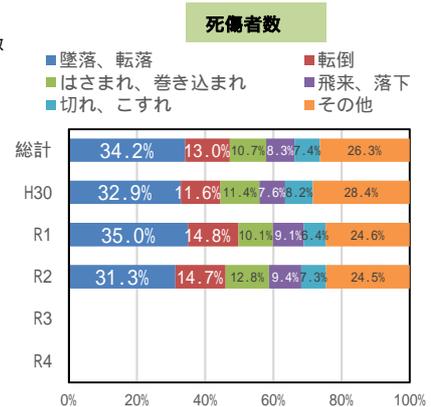
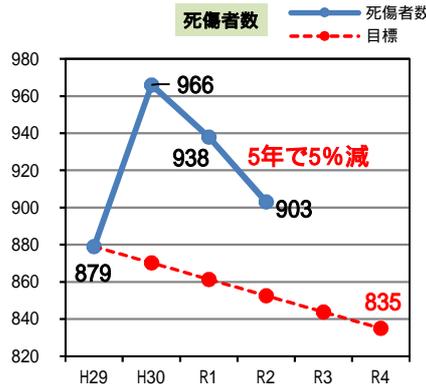
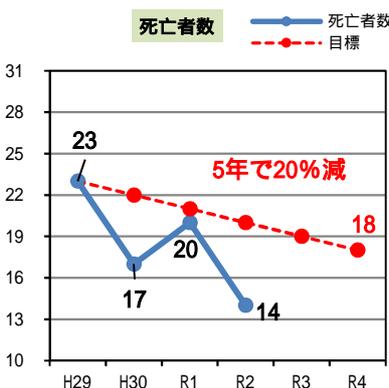
1 業種別の取組事項

(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30.0%、足場等からが17.3%、屋根等からが12.7%となっている。

ここ数年は、足場以外のはしご等及び屋根等からの墜落に占める割合が高いほか、建設機械等との接触、クレーン等の転倒による災害も依然として発生している。



[取組]

墜落・転落災害防止対策

ア 足場及び屋根・はしご、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

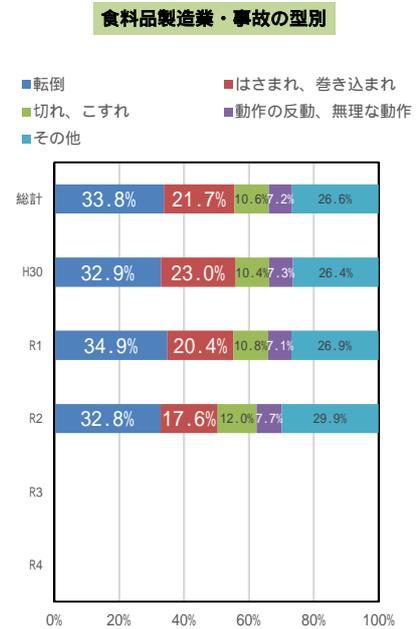
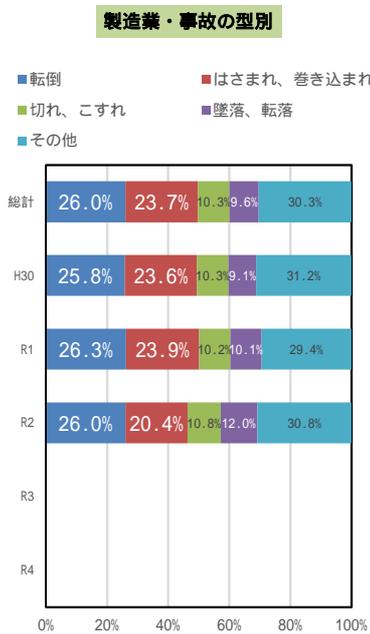
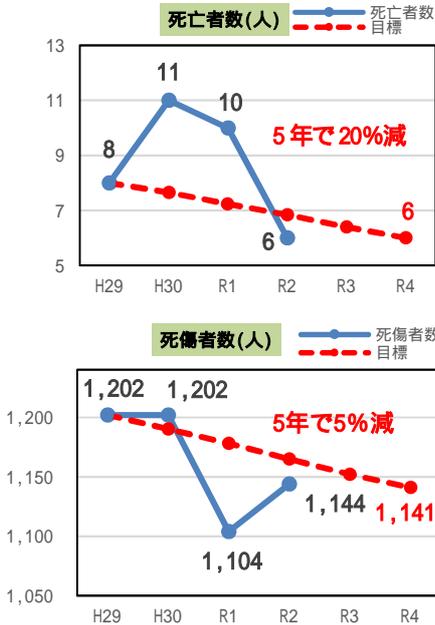
災害が多発する4月～6月の建設工事着工期、7月～9月の建設工事最盛期、10月～12月の建設工事追い込み期における、各期の特徴に応じた労働災害防止対策についての取組

(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46.4%を占めている。

製造業における死傷災害のうち53.2%を占める食品品製造業については、「転倒」の割合が32.8%と最も高くなっている。



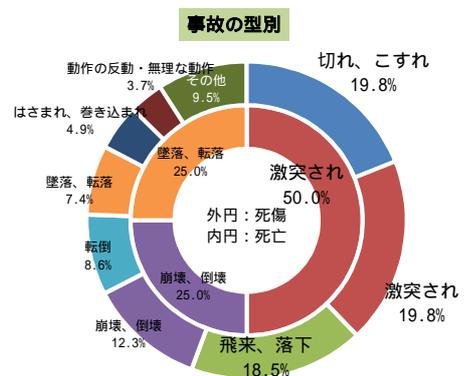
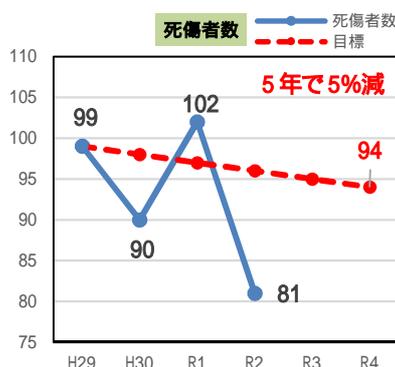
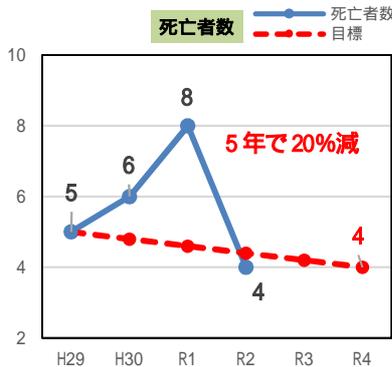
[取 組]

- 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人を切り、平成30年に90人と過去最小値となっていたが、昨年は81人となり過去最小値を更新した。死亡者数についても令和元年から半減したが、立木の伐倒作業中に3人が亡くなっている。また死傷者数の40.2%は、伐倒作業において発生している。



[取 組]

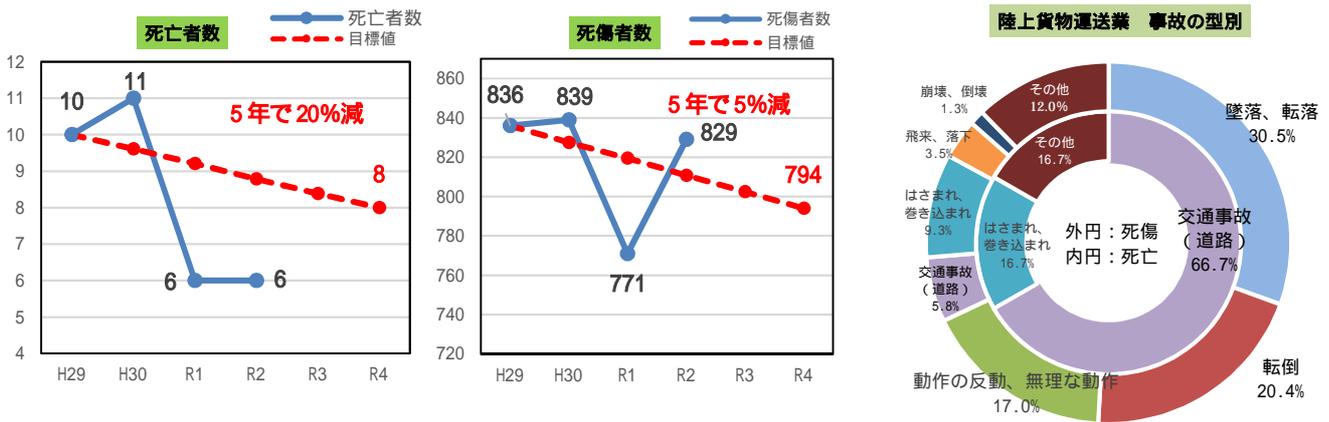
- 伐木作業における基本的な安全対策
- ア 改正労働安全衛生規則の周知を図る。(特別教育等)
- イ 「かかり木の処理の作業におけるガイドライン」に沿った安全作業の徹底
- ウ 「チェーンソーによる伐木作業等作業の安全に関するガイドライン」に沿った安全作業の徹底

(4) 陸上貨物運送事業

[現 状]

死亡者数は、6人のうち「交通事故(道路)」によるものが4人となっている。

死傷者数は、「墜落・転落」によるものが最も多く30.5%、「転倒」が20.4%、「動作の反動・無理な動作」が17.1%の順となっている。



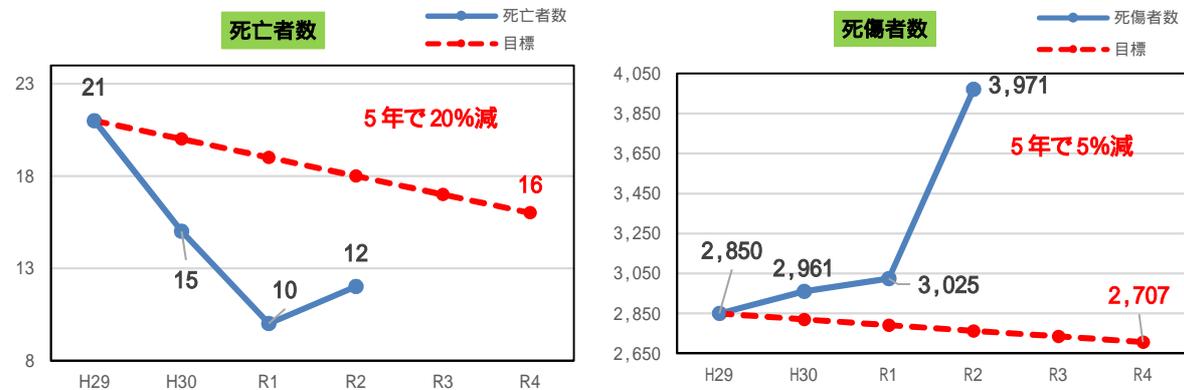
[取組]

- 「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

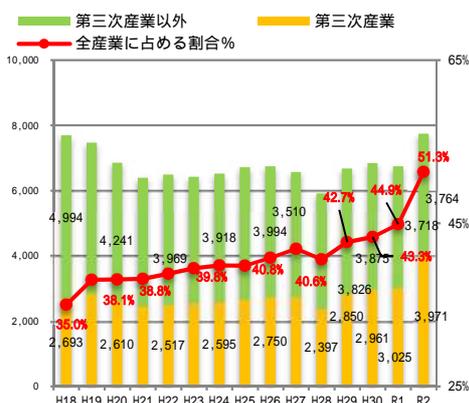
(5) 第三次産業

[現状]

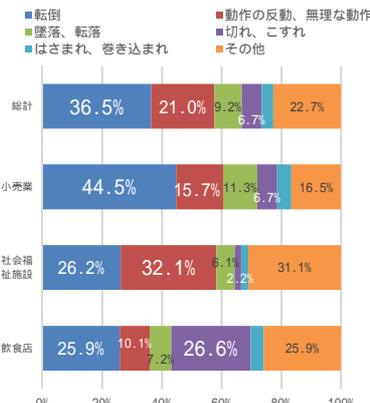
死亡者数はいったん減少したが増加となり、死傷災害は急激な増加となっている。事故の型別では転倒、動作の反動・無理な動作（主に腰痛）によるものが多く、特に小売業においては発生件数の44.5%が転倒災害となっている。



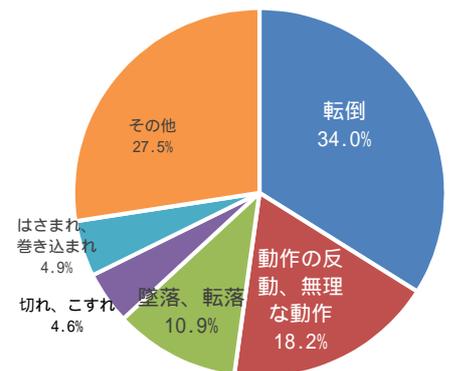
全産業中において第三次産業の死傷者が占める割合



業種別・事故の型別



第三次産業 事故の型別



[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）

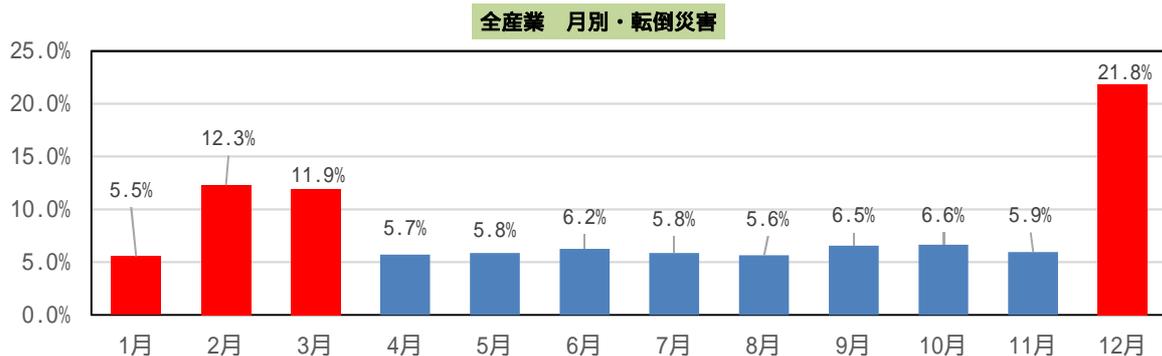
安全衛生教育による、4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）危険予知活動等の促進
 パート・派遣労働者等の非正規労働者に対する、雇入時の安全衛生教育の確実な実施
 転倒災害防止対策の推進
 腰痛災害が多発している社会福祉施設における腰痛予防対策の推進

2 転倒災害防止（全業種共通の重点取組事項）

〔現 状〕

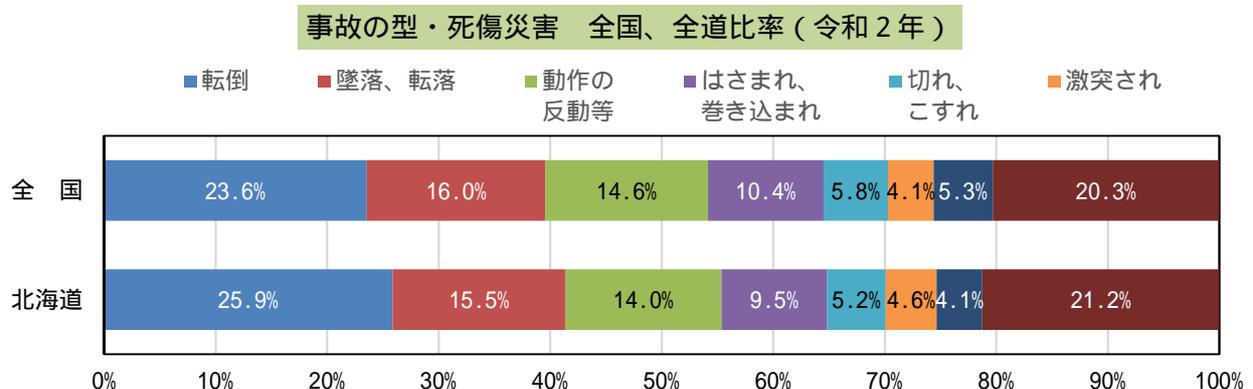
全死傷者数のうち、転倒災害の割合は25.9%であり、全国における発生割合より2.3ポイント高くなっている。

これは、12月から3月の冬季間における発生が51.5%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



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2年（確定値）による。
 （R3.4）

メンタル中期計画(H30～R4)の目標
～取組割合80%以上とする～

メンタルヘルス取組状況(R3.10.11現在)

	対象事業場数	取組のある事業場数	取組の割合
50名以上(全産業)	5,409	5,071	93.8%
特定9業種(30～49人)	4,632	3,370	72.8%
計	10,041	8,441	84.1%

特定9業種	製造業(01)
	建設業(03)
	運輸交通業(04)
	卸売業(0801)
	小売業(0802)
	通信業(11)
	医療保健業(1301)
	社会福祉施設(1302)
	情報処理サービス業(170202)

北海道地域両立支援推進チームの取組に関する5か年計画

年度 施策	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度 以降	目標
<p>活動計画(予定)</p>	<p>毎年の協議会における検証</p> <p>両立支援コーディネーター周知と更なる活用の検討。活動状況の検証</p> <p>構成員の拡充の検討</p> <p>構成員の意見による事例活用</p> <p>構成員ホームページの更なる活用</p> <p>当局独自活動サブタイトルの使用 (例:「働き続ける可能性を探す」治療と仕事の両立支援～)</p>	<p>構成員の意見による事例活用</p> <p>アンケート実施で認知理解度の確認</p>	<p>事例集の周知と、事例収集の継続を行い、内容と活用の向上を目指す。</p>	<p>情報共有の推進(例:半年に一度事務局に事例等を収集し、メールで構成員に提供する等できるだけ負担を少なく)</p> <p>広報の充実化の模索(「今は必要ない」という意識の変化につなげる)</p>	<p>令和8年度までに決定</p> <p>効果等を検証の上で決定</p> <p>令和8年度までに決定</p>	<p>令和9年度以降</p>	<p>治療しながら働き続けられる環境にあると感じる人の割合を増加させる。</p>
<p>取組の推進</p>							

労働基準関係法令違反に係る公表事案

北海道労働局 企業・事業場名称		所在地	公表日	違反法条	事案概要	最終更新日：令和3年9月6日	その他参考事項
幸洋土建(株)	北海道 札幌市北区	R2.9.24	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第157条	掘削作業を行う際に、ドラグ・シヨベ ルの転落等を防止するための誘導者を 配置していなかったもの	R2.9.24送検		
(株)岡田トラクター	北海道河東郡 音更町	R2.10.12	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第518条	ベルトコンベヤーの高さ約4.8mの箇 所で、作業床を設けることなく労働者 に作業を行わせたもの	R2.10.12送検		
(株)木村	兵庫県高砂市	R3.1.13	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条	無資格の労働者2名にフォークリフト の運転業務をさせたもの	R3.1.13送検		
(有)ラヂエーター田中	北海道名寄市	R3.1.13	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第328条の2	タイヤの空気の充てん作業を行わせる 際に、破裂したタイヤ等の飛来を防止 するための器具を使用させていなかつ たもの	R3.1.13送検		
兼松運輸(株)	北海道旭川市	R3.1.19	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の6	貨物自動車による荷下ろし作業を行う 際に、誘導者を配置していなかったもの	R3.1.19送検		
NEXT INNOVATION(株)	北海道 札幌市中央区	R3.1.20	最低賃金法第4条	労働者3名に、1か月分の定期賃金約 43万円を支払わなかったもの	R3.1.20送検		
吉田西豊建設(株)	神奈川県横浜市 港区	R3.1.13	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の7	貨物自動車で運搬作業を行うに当た り、走行範囲に労働者を立ち入らせた もの	R3.1.13送検		
(有)ヤマチユウ食品	北海道函館市	R3.2.1	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害が発 生したのに、遅滞なく労働者死傷病報 告を提出しなかったもの	R3.2.1送検		
(有)高橋機設工業	北海道 札幌市東区	R3.2.3	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害につ いて、虚偽の内容を記載した労働者死 傷病報告を提出したものの	R3.2.3送検		

企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法条	事案概要	その他参考事項
(株)北のたまゆら	北海道 札幌市西区	R3.3.1	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条	高さ約5メートルの開口部に手すり等を設けることなく労働者に作業を行わせたもの	R3.3.1送検
北海食品(株)	北海道釧路市	R3.3.2	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条	無資格の労働者にフォークリフトの運転業務をさせたもの	R3.3.2送検
スミセキコンテック(株)	北海道 札幌市中央区	R3.3.3	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害について、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出したもの	R3.3.3送検
藤川電設工業(株)	北海道旭川市	R3.3.17	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害について、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出したもの	R3.3.17送検
渡辺組(有)	北海道野付郡 別海町	R3.3.22	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかったもの	R3.3.22送検
江本木材産業(株)	北海道紋別郡 滝上町	R3.3.23	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第478条	伐木作業を行う際に、速やかにかかり木の処理を行わなかったもの	R3.3.23送検
(有)ナカサカ運輸	北海道苫小牧市	R3.6.15	労働基準法第32条	労働者1名に、有効な36協定の締結・届出なく違法な時間外労働を行わせたもの	R3.6.15送検
(株)桃花舎	北海道帯広市	R3.6.17	最低賃金法第4条	労働者1名に、1か月分の定期賃金約17万円を支払わなかったもの	R3.6.17送検
(株)桃花舎エステート	北海道帯広市	R3.6.17	最低賃金法第4条	労働者1名に、1か月分の定期賃金約23万円を支払わなかったもの	R3.6.17送検



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和3年7月7日

担当

厚生労働省 北海道労働局労働基準部監督課
課長 上田 敦郎
主任監察監督官 那須 真人
電話 011-709-2311（内線 3541）

報道関係者各位

1,334 件の申告事案に対応

～令和2年申告事案の概要について～

北海道労働局（局長 うえだ 上田 くに 国土）管下の17労働基準監督署・支署では、労働者から申告（労働者が事業場における労働基準関係法令違反に関する事実を労働基準監督署に通告すること。）が行われた場合、労働基準監督官が臨検監督等を行い、違反事実の有無を確認しています。

違反が認められた場合には、事業主にその是正を指導しています。

この度、令和2年1月から令和2年12月までの申告事案の概要について取りまとめましたので公表します。

申告件数は、1,334件と前年よりも306件減少しています。また、賃金不払が申告事項の約7割を占め、これに解雇を加えると約9割を占めています。

令和2年申告事案概要（資料参照）

1 申告処理件数

1,334件（対前年比 -306件 -18.7%）

2 申告事項別件数（上位2項目、重複あり）

①賃金不払：定期賃金が支払われない、残業代が支払われないなど

971件（対前年比 -220件 -18.5%）

②解雇：法定の解雇予告、または解雇予告手当の支払がされずに解雇されたなど

195件（対前年比 -3件 -1.5%）

3 業種別件数（上位4業種）

①接客娯楽業 213件（対前年比 -92件 -30.2%）

②建設業 211件（対前年比 -68件 -24.4%）

③商業 203件（対前年比 -65件 -24.3%）

④保健衛生業 192件（対前年比 -23件 -10.7%）

北海道労働局では、引き続き、労働者の置かれた状況に配慮の上、懇切・丁寧な対応に努め、迅速・的確に監督指導を実施してまいります。また、法違反を繰り返すなどの悪質な事業主については、送検手続をとるなど厳正に対処します。



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和3年8月30日

担
当

厚生労働省 北海道労働局労働基準部監督課
課長 上田 敦郎
主任監察監督官 那須 真人
電話 011-709-2311 (内線 3541)

報道関係者各位

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和2年度の監督指導結果を公表します

厚生労働省では、このたび、令和2年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、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を対象としています。

対象となった1,081事業場のうち、422事業場(39.0%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、172事業場(違法な時間外労働があったもののうち40.8%)でした。

厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【令和2年4月から令和3年3月までの監督指導結果のポイント】

監督指導の実施事業場： 1,081事業場

主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

違法な時間外労働があったもの： 422事業場 (39.0%)

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの： 172事業場(40.8%)

うち、月100時間を超えるもの： 118事業場(28.0%)

うち、月150時間を超えるもの： 24事業場(5.7%)

うち、月200時間を超えるもの： 6事業場(1.4%)

賃金不払残業があったもの： 84事業場(7.8%)

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 156事業場(14.4%)

主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

過重労働による健康障害防止措置が

不十分なため改善を指導したもの： 509事業場(47.1%)

労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 153事業場(14.2%)



厚生労働省北海道労働局発表
令和3年9月10日

担当	【照会先】
	厚生労働省北海道労働局労働基準部監督課 課長 上田 敦郎 統括特別司法監督官 麓 尚行 <電話>011-709-2311 (内線 3542)

報道関係者 各位

自動車運転者を使用する事業場の85.2%で法令違反

～自動車運転者を使用する事業場に対する令和2年の監督指導状況～

北海道労働局（局長 ^{うえだ くにお} 上田 国土）では、この度、管下17の労働基準監督署（支署）が、トラック、バス及びタクシー・ハイヤーなどの自動車運転者を使用する事業場に対して行った令和2年の監督指導の状況について取りまとめましたので、その内容を公表します。

- 監督指導を行った事業場は162事業場で、そのうち労働基準関係法令違反が認められたのは138事業場（85.2%）となっています（別紙の1参照）。
また、改善基準告示※違反が認められたのは、92事業場（56.8%）となっています（別紙の2参照）。
※「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号、別添参照）
- 主な労働基準関係法令違反事項は、多い順に①労働時間（53.7%）②割増賃金（27.2%）③休日（7.4%）となっています（別紙の1参照）。
- 主な改善基準告示違反事項は、多い順に①総拘束時間（35.8%）②最大拘束時間（34.0%）③連続運転時間（27.2%）となっています（別紙の2参照）。
〔「拘束時間」とは始業時刻から終業時刻までの時間で、労働時間と休憩時間を合計した時間。「総拘束時間」は一定期間（トラック・タクシーは1か月間、バスは4週間）における拘束時間をいう。「最大拘束時間」は1日における拘束時間、「休息期間」は勤務と次の勤務の間の自由な時間をいう。〕
- 改善事例
事業主が荷主と協議を行うなどにより、労働時間の削減につなげた改善事例がありましたので、紹介します（別紙の4参照）。
- 北海道労働局における今後の取組について
北海道労働局では、自動車運転者を使用する事業場に対し、労働基準関係法令の周知・啓発に努め、問題があると考えられる事業場に対しては監督指導を行うなど、引き続き自動車運転者の適正な労働条件の確保に取り組んでいきます。

**「労災かくし」は
犯罪
です。**

事業主は、労働者が労働災害にあつて休業・死亡した場合、
所轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告」を提出しなければなりません。

**労働災害に健康保険は使えない、使わない。
労働災害の受診は労災保険で!!**

労災保険の請求手続きについては、まず労働基準監督署へご相談ください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。⇒<http://www.mhlw.go.jp/>

労働基準監督官行動規範

（基本的使命）

1. 私たち労働基準監督機関は、労働条件の最低基準を定める労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令（以下、法令という。）に基づき、働く方の労働条件の確保・改善を図ることで、社会・経済を発展させ、国民の皆さまに貢献することを目指します。

（法令のわかりやすい説明）

2. 労働基準監督官（以下、監督官という。）は、事業主の方や働く方に、法令の趣旨や内容を十分に理解していただけるよう、できる限りわかりやすい説明に努めます。

（事業主の方による自主的改善の促進）

3. 監督官は、法令違反があった場合は、違反の内容や是正の必要性を丁寧に説明することにより、事業主の方による自主的な改善を促します。また、法令違反の是正に取り組む事業主の方の希望に応じ、きめ細やかな情報提供や具体的な取組方法についてのアドバイスなどの支援に努めます。

（公平・公正かつ斉一的な対応）

4. 監督官は、事業主の方や働く方の御事情を正確に把握し、かつ、これを的確に考慮しつつ、法令に基づく職務を公平・公正かつ斉一的に遂行します。

（中小企業等の事情に配慮した対応）

5. 監督官は、中小企業等の事業主の方に対しては、その法令に関する知識や労務管理体制の状況を十分に把握、理解しつつ、きめ細やかな相談・支援を通じた法令の趣旨・内容の理解の促進等に努めます。また、中小企業等に法令違反があった場合には、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて、事業主の方による自主的な改善を促します。

みんなチェック！
最低賃金。

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ。



北海道 最低賃金

令和3年
10月1日から
[時間額]

889

28円
UP
円

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

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



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://site.mhlw.go.jp/hokkaido-roundoukyoku/>



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ます。



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

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{時間給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

2 日給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{日給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1日の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

3 月給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{月給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1か月の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

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
チェックしましょう！

最大600万円を助成

業務改善 助成金

中小企業事業者の皆さんへ

賃金上げを支援する助成金を
積極的に利用しましょう。

業務改善
助成金の
動画も
あります。

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の
引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行なった場合、
支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。 [詳しくは、こちら](#) [業務改善助成金](#) [検索](#)

支給の要件

- 1 事業場内最低賃金の
引き上げ
- 2 引上げ後の
賃金額の支払い
- 3 生産性向上に資する
機器・設備などを導入
- 4 解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に要した
費用の一部を助成

助成金 支給までの 流れ

- 1 交付申請書・
事業実施計画などを、
最寄りの都道府県
労働局に提出 審査
- 2 交付決定後、
提出した計画
に沿って事業
実施
- 3 労働局に
事業実施結果
を報告 審査
- 4 支給

専門家による
無料相談を
実施

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。

「みんなチェック！ 最低賃金。」

北海道の最低賃金

地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 889 3.10.1発効	北海道内の事業場で働くすべての労働者及びその使用者に適用されます。

特定最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	特定最低賃金の適用が除外される者
処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業	時間額 922 3.12.4発効	<ol style="list-style-type: none"> 1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 手作業による洗浄、皮むき、選別、包装又は箱詰め業務に主として従事する者
鉄鋼業 「鉄素形材製造業」及び「その他の鉄鋼業」を除く	時間額 979 3.12.1発効	<ol style="list-style-type: none"> 1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 「発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業」、「産業用電気機械器具製造業」、「電球・電気照明器具製造業」及び「医療用計測器製造業(心電計製造業を除く。)」を除く	時間額 924 3.12.2発効	<ol style="list-style-type: none"> 1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者 5 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスクング又は脱脂の業務(これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者 6 熟練を要しない手作業又は手工具若しくは操作が容易な小型電動工具を用いて行う曲げ、切り、組線、巻き線、かしめ、バリ取りの業務(これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者
船舶製造・修理業、船体ブロック製造業 「木造船製造・修理業」及び「木製漁船製造・修理業」を除く	時間額 917 3.12.10発効	<ol style="list-style-type: none"> 1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者

この表を労働者の見やすい場所に掲示して下さい。(最低賃金法第八条)

最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外等割増賃金は算入されません。

最低賃金は、会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人に適用されます。

二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には、高い額の最低賃金が適用されます。

派遣労働者は、派遣先の地域(産業)に適用される最低賃金が適用されます。

中小企業・小規模事業者のみなさまへの支援策を行っております。

・賃金引上げを支援する「業務改善助成金」は北海道労働局 雇用環境・均等部企画課(011-788-7874)までお気軽にご相談下さい。

・賃金引上げにお悩みの方は「北海道働き方改革推進支援センター」(0800-919-1073)までお気軽にご相談下さい。(相談無料)

労働災害に健康保険は使えません。受診は労災保険で

・最低賃金又は労働保険についての詳しいことは、北海道労働局(電話011-709-2311)又は最寄りの労働基準監督署(支署)へお問い合わせ下さい。
・北海道労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>



厚生労働省 北海道労働局 労働基準監督署(支署)

ハローワークに求職登録して求職者マイページを開設しよう 「求職者マイページ」がさらに便利になります（9月21日更改予定）

求職者マイページとは

求職者マイページは、仕事探しのサービスをオンライン上で受けられる求職者向けの個人ページです。

ハローワークに求職登録し求職者マイページを開設するとできること

すでにできる機能

- ・ ハローワークインターネットサービスで求人情報を探す際、検索条件や気になった求人情報を保存する
- ・ ハローワークで紹介した求人内容や紹介状、応募履歴を確認する
- ・ 応募した求人企業や団体の担当者とメッセージ機能で直接やりとりする
※求人者側がマイページを開設している場合
- ・ ハローワークからの求人情報やお知らせを受け取る

新しい機能

- ・ **ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける**
（オンラインハローワーク紹介）→詳しくは裏面をご覧ください
- ・ **ハローワークインターネットサービスで探した求人ハローワークの職業紹介を受けずに
ご自身でマイページから直接応募する**（オンライン自主応募）→詳しくは裏面をご覧ください
- ・ **求職情報の確認・変更や求職登録の有効/無効の設定をする**

全機能を利用するにはハローワークに求職登録が必要です。

ハローワークで求職登録済みで、求職者マイページを開設していない方はハローワークへご相談ください。

ハローワークでは、他にもいろいろなサービスを受けられます

- ① ハローワークでのご相談、職業紹介
- ② 履歴書や職務経歴書など応募書類の作成支援
- ③ 面接時のマナーや心構えについてのアドバイスや模擬面接など面接対策支援
- ④ 各種セミナー
- ⑤ 各種面接会、職場見学会等のイベント

◇まだハローワークをご利用になられていない方へ

- ・ ハローワークインターネットサービス上の登録のみで求職者マイページの開設ができます。
- ・ 求職者マイページを開設することで、求人への直接応募(オンライン自主応募※)など自主的な就職活動ができます。(→※詳しくは裏面をご覧ください。)
- ・ ただし、求職者マイページの一部の機能は利用できません。求職者マイページ開設後にマイページの全ての機能を含め、ハローワークの様々なサービスをご利用になりたい場合は、お気軽にハローワークにご相談ください。

ハローワークインターネットサービスを活用しましょう 「求人者マイページ」がさらに便利になります（9月21日更改予定）

ハローワークが運営する「ハローワークインターネットサービス」の機能が9月21日（予定）にさらに便利になります。求人活動にぜひご活用ください。

「求人者マイページ」とは

求人者マイページは、求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです。ハローワークインターネットサービスからオンライン上で開設できます。

求人者マイページの新しい機能

ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける（オンラインハローワーク紹介）

- ハローワークから求人者マイページを通じてオンラインで職業紹介を受けることができます。
 - 求職者とのやりとりを求人者マイページで完結できるため、採用業務が効率化します。
 - 応募者の情報を一元的にデータで管理できるため、個人情報の管理がしやすくなります。
- ※ オンラインハローワーク紹介を受けるには、求人者と求職者がともにマイページを開設する必要があります。

オンラインハローワーク紹介の流れ

① 求人情報を掲載する

② ハローワークが求人者へ求人応募の可否を確認する

求人応募が可能か確認するため、ハローワークから求人者に対し電話連絡を行います。

※ 平日夜間や土曜日など求人者との連絡がつかない場合などには、電話連絡なくオンラインハローワーク紹介を行うことがあります。

③ 求職者が対象の求人に応募する

ハローワークが求職者マイページに送った求人に、求職者が応募すると職業紹介が成立します。求人者マイページに応募通知が届き、紹介状や応募者の志望動機等を確認できます。

※ オンラインハローワーク紹介は、ハローワーク職員が職業相談の中で希望条件等の求職内容を確認している方を対象に、求人との適合性を判断した上で紹介するものです。

※ 紹介後、応募期限内（通常1週間程度）に求職者が応募しない場合もあります。

④ 採用選考をする

マイページのメッセージ機能で応募者と面接日時等の調整をし、選考を行ってください。

⑤ マイページから選考結果の通知

採用選考終了後は、速やかに応募者・ハローワークに選考結果を連絡してください。選考結果の連絡は、マイページから行うことができます。

応募書類の管理や採否入力が効率化します

- 求職者がオンラインで応募した場合、求人者マイページ上で応募者の志望動機や応募書類等を速やかに確認することができます。
- 求人者マイページの「メッセージ機能」を使い、応募者と面接日時等の調整ができます。
- 求職者やハローワークへの選考結果の通知や管理もできるので、電話やFAX等による連絡事務を効率化できます。

求職者からの応募を直接受け付けることができます（オンライン自主応募）

- 求人者がハローワークインターネットサービスに掲載した求人に対して、求職者がハローワークを介さずに直接応募することができます。
- ハローワークに求職登録をしている求職者と、ハローワークインターネットサービスのみに登録している求職者が応募できるため、応募者層が広がる可能性があります。



オンライン自主応募に関する注意点

- オンライン自主応募は、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金※の対象外です。
※特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金
- オンライン自主応募は、直接応募であり、ハローワークが求職者と求人の適性の確認を行っていないため、募集要件に合致しない方が応募する場合があります。
- オンライン自主応募に伴って生じるトラブル等は当事者同士で対応することが基本です。ハローワークがトラブル等に対応することはできません。
- オンライン自主応募を受け付けるには、求人者マイページから求人ごとに設定が必要です。本機能の開始後、利用したい場合は求人者マイページから変更してください。
- 労働者派遣事業所や請負事業所からの求人で、就業先事業所を明示できない求人は、オンライン自主応募の対象とすることができません。

※ 応募者が「オンライン自主応募」による応募であるかを確認するには、「応募者管理画面」の応募者一覧の「応募方法」の欄で確認することができます。

求人者マイページの開設はハローワークインターネットサービスから

インターネットに接続できる環境が必要です。スマートフォンからも利用できます。

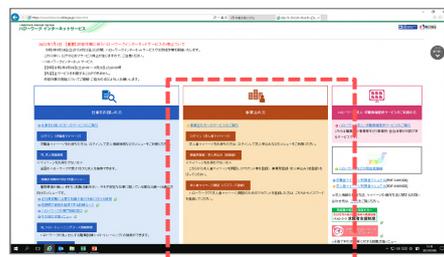
ハローワークインターネットサービス

ハローワークインターネットサービス 検索



<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

求人者の方は「事業主の方」
のメニューをご利用ください。



ハローワークインターネットサービスやマイページの操作方法に関するお問い合わせ

電話 0570-077450 受付日時：月曜～金曜 9:30～18:00（年末年始、祝日除く）

※ナビダイヤルのため、通話料がかかります。※ご利用の電話回線によっては、接続できない場合があります。

メール helpdesk@hd.hellowork.mhlw.go.jp

ハローワークでの求人申込は事業所所在地を管轄するハローワークまで（全国のハローワーク所在地一覧）

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

1 北海道労働局ホームページ 「訓練 北海道」で検索

「ハロートレーニング」ページ リニューアル

・ハローワークの管轄に合わせアイコンを作成し、訓練施設所在地毎に現在応募可能な訓練が検索できるようにしました。

・求職者支援訓練の分野毎のリーフレットに訓練受講者の声を掲載し、受講後のイメージを伝えています。

・関係機関との相互リンクにより、受講希望者に情報の利便性を図っています。

委託訓練

現在は委託訓練のうち、eラーニング訓練情報を掲載

地域別アイコン

公共職業安定所管轄毎に訓練情報を掲載
(例外:「札幌・東・北」、「旭川・留萌・名寄」、「苫小牧・浦河」、「北見・網走・紋別」、「釧路・根室」)

あなたのしごと探しに、役立つスキルを。ハロートレーニング

あなたのしごと探しに、役立つスキルを。ハロートレーニング

ハロートレーニングとは
今までと違う業界へキャリアチェンジしたい
興味があるけど経験のない職種なので不安
資格を取得して正社員を目指したい
パソコンなどの知識・技能を深めキャリアアップしたい
自らの成長と就職に向け大きく前進する機会、
それがハロートレーニング「急がば学べ!」です。

ハロートレーニング（職業訓練）案内

- e-ラーニング
育児または介護等により外出が制限される求職者など、全日・通所制の職業訓練の受講が困難な方や居住地から遠所可能な範囲に職業訓練の実施がない、勤務時間がシフト制の労働者など不安定な就労状態にある求職者の方はご検討ください
一部スクーリングがあります（今後の募集は「経理基礎科（10月開講）」9月2日～、「パソコン基礎科（12月開講）」10月15日～を予定）

●訓練施設所在地毎に検索

札幌	函館	小樽	帯広
旭川	留萌	名寄	滝川
室蘭	苫小牧	浦河	千歳
岩内	北見	網走	紋別
岩見沢	釧路	根室	稚内

各種法令・制度・手続き

- 働き方改革の推進
- 法改正のご案内
- 労働基準関係
- 安全衛生関係
- 労働保険関係
- 労災保険関係
- 雇用保険関係
- 職業紹介関係
- 雇用環境・均等関係
- 労働者派遣事業関係
- 有料無料職業紹介関係
- 各種助成金制度
- 職業訓練関係

お役立ち情報

- 法令・様式集
- 調達・委託情報
- 電子申請(e-Gov)
- 労働保険関係(申告・納付・年度更新)
- 外国人労働者相談コーナー
- 国庫財産委託情報

ハローワークの求人票と違う!

札幌圏+旭川地域/ハローワーク
「JOB-チェンジ」サポートコーナー



■ コーナー設置所

- ◎ハローワーク札幌 (札幌市中央区南 10 条西 14 丁目 2-28)
- ◎ハローワークプラザ札幌
(札幌市中央区北 4 条西 5 丁目 1-4 大樹生命札幌共同ビル 5 階)
- ◎ハローワーク札幌東 (札幌市豊平区月寒東 1 条 3 丁目 2-10)
- ◎ハローワーク札幌北 (札幌市東区北 16 条東 4 丁目 3-1)
- ◎ハローワーク旭川 (旭川市春光町 10-58)



■ JOB-チェンジサポートコーナーの支援内容

1 専任のスタッフによる個別支援

再就職に向けた就職支援プランを検討し、自身の強みや方向性を明確化するなど専任の担当者による個別支援を実施。

2 未経験職種や職種転換への再就職をサポート

各種就職支援セミナー、企業説明会への参加、職業訓練の受講あっせんなど提案型による個別支援を実施し、新たな仕事へのチャレンジを支援。

3 新型コロナ離職者優先求人情報の提供

他業種経験者の受け入れ等に理解のある求人提供、個別求人開拓の実施。

4 住居・生活関連情報の提供 など



■ 支援事例

Case 1 20代男性

カフェ店員(非正規)勤務。コロナの影響でシフトが減り自己退職。自己理解や職業理解の支援を重ね、接客経験の生かせるフィットネスジムの運営スタッフとして正社員就職。

Case 2 60代女性

一般事務(契約社員)として約5年勤務。雇い止めにより離職。事務職での再就職を希望するも不調が続く。職種転換も含め支援を展開。未経験、体力面でも心配のない清掃スタッフとして再就職。

Case 3 50代男性

病院勤務約26年。離職前は管理職。様々な業種での管理職を検討。未経験ではあるものの特に賃金面など就労条件の合う介護施設の管理職に再就職。

Case 4 20代男性

配管工4年。自己退職。資格取得し技術職での再就職を希望。職業訓練(ビル管理科)をあっせん。

Case 5 20代女性

保育士(正社員)として通算6年勤務。自己退職。職種転換を希望し、興味があった医療事務や歯科助手に絞って支援を実施。歯科医院の受付事務に正社員就職。

