



岩手労働局発表
平成28年9月20日(火)

【照会先】

岩手労働局 雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 石原 房子
雇用環境改善・均等推進指導官 柴田 千波
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

「改正育児・介護休業法等説明会」を開催します！

—改正育児・介護休業法等が平成29年1月1日から施行—

「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」の改正が行われ、平成29年1月1日から施行されることになりました。(資料1)

岩手労働局(局長 久古谷^{くごたに}敏行)は、改正育児・介護休業法等の周知徹底を図るため、標記説明会を県内5会場で開催します(資料2)。この説明会は、全国一斉に実施する「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」の一環で、ハラスメント防止対策についても説明を行います(資料3)。

改正育児・介護休業法等説明会

- 釜石会場 平成28年9月29日(木) 13:30~15:30
釜石情報交流センター 多目的集会室(釜石市大町1-1-10)
- 宮古会場 平成28年10月5日(水) 13:30~15:30
シートピアなあとど 研修ホール(宮古市臨港通1-20)
- 北上会場 平成28年10月7日(金) 13:30~15:30 【満員につき締め切りました】
さくらホール 小ホール(北上市さくら通り2-1-1)
- 盛岡会場 平成28年10月12日(水) 9:30~11:30
10月12日(水) 13:30~15:30 【午後は満員につき締め切りました】
岩手県高校教育会館 大ホール(盛岡市志家町11-13)
- 一関会場 平成28年11月10日(木) 13:30~15:30
アイドーム 第2会議室(一関市東台50-46)

※参加申し込みが必要です(資料2参照)

【法改正のポイント】

- 介護休業の分割取得ができるようになりました。
- 育児休業・介護休業を取得できる有期契約労働者の範囲が広がりました。
- いわゆるマタハラ防止措置を講ずることが企業に義務付けられました。

育児・介護休業法が改正されます!

—平成29年1月1日施行—

改正のポイント

介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるよう改正を行いました。

(1) 介護休業の分割取得

現行

介護休業について、
介護を必要とする家族(対象家
族)1人につき、通算93日まで
原則1回に限り取得可能



改正内容

対象家族1人につき通算93日まで、
3回を上限として、介護休業を分割
して取得可能

介護休業とは・・・

労働者(日々雇用される方を除く)が、要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)の対象家族を介護するための休業です。

対象家族の範囲は、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、また、同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です。

(2) 介護休暇の取得単位の柔軟化

現行

介護休暇について1日単位で
の取得



改正内容

半日(所定労働時間の2分の1)単
位での取得が可能

介護休暇とは・・・

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者(日々雇用される方を除く)は、1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。

(3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等

現行

介護のための所定労働時間の短縮措置(選択的措置義務)について、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能

改正内容

介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能

介護のための所定労働時間の短縮措置(選択的措置義務)とは・・・

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

①所定労働時間の短縮措置 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

(4) 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)

現行

なし

改正内容

介護のための所定外労働の制限(残業の免除)について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

対象家族1人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度を新設しました。

介護休業給付金 が引き上げられます!!

(休業開始前賃金の給付割合)

40%

(介護休業開始が平成28年7月以前の場合)

67%

(介護休業開始が平成28年8月以降の場合)



介護休業給付金に関するお問い合わせは、お近くのハローワークへ。

(5) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

現行

有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育児休業の取得が可能

- ① 申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること
- ② 子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること
- ③ 子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

改正内容

以下の要件に緩和

- ① 申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること
- ② 子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

雇用契約があるかないか、わからない人でも大丈夫です。



また、介護休業の取得要件については、①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること、②介護休業を取得する日から9か月経過する日⁽¹⁾までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこととなります。

(6) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

現行

子の看護休暇について1日単位での取得

改正内容

半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

子の看護休暇とは・・・

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用される方を除く)は、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能です。

(7) 育児休業等の対象となる子の範囲

現行

育児休業など※が取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子

改正内容

特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象

※育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限(残業の免除)、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含まれます。

(1) 9か月経過する日とは、(介護休業を取得する日から93日経過する日)+(93日経過する日から6か月経過する日)のこと。

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正

(8) いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

現行

・事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

改正内容

- 左記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け。
- 派遣労働者の派遣先にも以下を適用。
 - ・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
 - ・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法の施行日

改正法の施行日は、平成29年1月1日です。

事業主に義務付けられる各制度の詳細な内容については、厚生労働省のホームページなどでお知らせします。

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の内容等、詳しくは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。

●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	075-241-3212	●愛媛	089-935-5222
●岩手	019-604-3010	●新潟	025-288-3511	●大阪	06-6941-8940	●高知	088-885-6028
●宮城	022-299-8834	●富山	076-432-2740	●兵庫	078-367-0820	●福岡	092-411-4763
●秋田	018-800-0770	●石川	076-265-4429	●奈良	0742-32-0210	●佐賀	0952-32-7167
●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	0857-29-1709	●熊本	096-352-3865
●茨城	029-277-8295	●長野	026-223-0560	●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	052-219-5509	●山口	083-995-0390	●沖縄	098-868-4380
●千葉	043-211-2307	●三重	059-261-2978	●徳島	088-652-2718		

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。

平成28年6月作成 リーフレットNo.2

改正育児・介護休業法等説明会

平成29年1月1日より、育児・介護休業法・男女雇用機会均等法が改正施行されます。改正法の内容等について事業主や人事労務担当者、労働者の皆様を対象に説明会を開催しますので、ぜひご参加ください（参加料は無料です）。

日時・会場

この説明会は、全国一斉に実施する「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」の一環として行います。

開催地区

開催地区	開催日時	会場
釜石会場 (定員 72 名)	平成 28 年 9 月 29 日 (木) 13:30~15:30	釜石情報交流センター 多目的集会室 (釜石市大町 1-1-10)
宮古会場 (定員 70 名)	平成 28 年 10 月 5 日 (水) 13:30~15:30	シートピアなあと 研修ホール (宮古市臨港通 1-20)
北上会場 (定員 100 名)	平成 28 年 10 月 7 日 (金) 13:30~15:30	さ () 満員につき締め切りました
盛岡会場 (定員 216 名)	平成 28 年 10 月 12 日 (水) 13:30~15:30	岩 () 午後は満員につき締め切りました
	【追加】 10月12日(水) 9:30~11:30	岩手県高校教育会館 大ホール (盛岡市志家町 11-13)
一関会場 (定員 100 名)	平成 28 年 11 月 10 日 (木) 13:30~15:30	アイドーム 第 2 会議室 (一関市東台 50-46)

内 容

- (1) 改正育児・介護休業法について
- (2) 改正育児・介護休業法に沿った規定整備について
- (3) 両立支援等助成金について
- (4) 妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策について

終了後、個別相談コーナーを開設！

説明会での質問、育児・介護休業規定点検、働き方改革、労働契約法、業務改善助成金等の相談を受け付けます。お気軽にご利用ください。

【対象者】 事業主、人事労務担当者、労働者等

【参加申し込み、問い合わせ先】

岩手労働局雇用環境・均等室 〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第 2 合同庁舎
電話 019-604-3010 FAX 019-652-7782

※開催日の 1 週間前までに、岩手労働局雇用環境・均等室あてにお申し込みください
(定員になり次第締め切りとさせていただきますので、お早めにお申し込みください。)

参加申込書 (FAX 019-652-7782) 参加会場に○をつけてください

会場	釜石会場 (9/29)・宮古会場 (10/5)・北上会場 (10/7) 盛岡会場 (10/12AM)・盛岡会場 (10/12PM)・一関会場 (11/10)		
事業所名		参加者 職氏名	
所在地	〒 電話 ()		

会場案内図

釜石会場：9月29日（木）
釜石情報交流センター（多目的集会室）

釜石市大町1-1-10（TEL:0193-27-8751）



釜石情報交流センター

宮古会場：10月5日（水）
シートピアなあと（研修ホール）

宮古市臨港通1-20（TEL:0193-71-3100）



シートピアなあと

北上会場：10月7日（金）
さくらホール（小ホール）

北上市さくら通り2-1-1（TEL:0197-61-3300）



さくらホール

盛岡会場：10月12日（水）
岩手県高校教育会館（大ホール）

盛岡市志家町11-13（TEL:019-624-0863）



岩手県高校教育会館

志家大駐車場をご利用ください

一関会場：11月10日（木）
アイドーム（第2会議室）

一関市東台50-46（TEL:0191-21-5444）



アイドーム

平成 28 年 8 月 31 日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

課長 阿部 充

均等業務指導室長 高橋 弘子

均等業務指導室長補佐 中込 左和

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7842)

(直通電話) 03(3595)3272

報道関係者各位

「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」を実施します

～9月1日から12月31日まで、説明会や相談窓口の開設～

厚生労働省は、平成 28 年 9 月 1 日から 12 月 31 日まで、全国の都道府県労働局において「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」と銘打ち、事業主などを対象とした説明会を開催するほか、労働者や事業主などが相談できる「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設します。

「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」は、平成 29 年 1 月 1 日から、改正男女雇用機会均等法や改正育児・介護休業法（以下「改正法」）が全面施行されることに伴い、事業主に対して新たに義務付けられる妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメント防止措置[※]や、その必要性、改正法・関係省令などの内容について、理解を深めてもらうために実施するものです。

※ 事業主が講ずべき防止措置に関する厚生労働大臣の指針（平成 28 年 8 月 2 日告示）

[「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号）](#)

[「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）](#)

「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」の概要

説明会	<内容> 全国の都道府県労働局で、事業主・人事労務担当者向けに開催する、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関する
-----	--

	<p>ハラスメント対策を含む、改正法などについての説明会。</p> <p>< 開催日程 ></p> <p>詳細は別添をご参照ください。なお、開催日程は下記のホームページに掲載して、定期的に更新する予定です。</p> <p>厚生労働省ホームページ「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000133842.html</p> <p>< 申込方法・お問い合わせ先 ></p> <p>ご希望の会場を担当する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお申し込みください。事業所がある都道府県に限らず、全国どここの説明会でもお申し込みいただけます。</p>
<p>ハラス メント 対応 特別相 談窓口</p>	<p>全国の都道府県労働局に、妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメントについての相談を中心に受け付ける特別窓口を開設します。</p> <p>詳しくは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。</p> <p>なお、平成 29 年 1 月 1 日以降も引き続き、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）で、それぞれのハラスメントについての相談を受け付けます。</p>

 (別添) [全国マタハラ未然防止対策キャラバン（説明会）開催一覧（Excel：35KB）](#)（略）

 (別紙 1) [「ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！」チラシ（PDF：890KB）](#)

 (別紙 2) [妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置（PDF：501KB）](#)

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

期間：平成28年9月1日（木）～平成28年12月31日（金）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

上司に妊娠を報告したら
「他の人を雇うので早めに
辞めてもらうしかない」と
言われた。

育児短時間勤務をしていたら
同僚から
「あなたが早く帰るせいで、
まわりは迷惑している。」
と何度も言われ、精神的に非
常に苦痛を感じている。



妊娠・出産・育児休業等
に関するハラスメントの相談
を受けたが、会社として
どうすればよいのだろう。

妊娠・出産・育児休業・介護
休業等に関するハラスメント
の防止措置は、会社としてな
にをすればよいのだろう。

上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する ハラスメントの防止措置について

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

このため、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられます。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

○妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります
(母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみてください)

○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます

制度について知りたい場合も、ご相談ください。

このほか・・・

働く人

◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらう」と言われました。

働く人

企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

**妊娠・出産・育児休業・介護休業などを
理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止*されています。**

相談して
ください！

都道府県労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いについてご相談いただけます。そのほか、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。

都道府県労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-225-2017
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2851	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-223-0560	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-277-8295	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7167
群馬	027-896-4739	京都	075-241-3212	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8821
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係) ※施行日:平成29年1月1日

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等
 - ・子の看護休暇、介護休暇
 - ・時間外労働、深夜残業をしない
- ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)
禁止・義務の対象	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む

見直し後

左記に加えて**防止措置義務**を新規に追加

事業主

上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する言動により就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置(※)を講じなければならない。

(※)労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を指針で規定
(平成28年厚生労働省告示第312号、平成21年厚生労働省告示第509号)