



厚生労働省

熊本労働局

Press Release

熊本労働局発表

(局長 徳田 剛)

平成 28 年 9 月 30 日

【照会先】

熊本労働局 雇用環境・均等室

室 長 松永 涼子

室長補佐 平島 輝代

雇用環境改善・均等推進指導官 佐藤 かおる

電 話 096-352-3865

報道関係者 各位

全国マタハラ未然防止キャラバン in 熊本

「改正育児・介護休業法等説明会」を開催します！！

平成 29 年 1 月 1 日から、改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法（以下「改正法」という。）が全面施行されます。この改正により、事業主は育児休業、介護休業制度に関する就業規則の見直しや、上司や同僚からの妊娠・出産、育児・介護休業を理由とするハラスメントの防止措置等に取り組むことが義務となります（改正内容は次頁参照）。

厚生労働省では、改正法の内容及び新たに義務付けられた措置について理解を深めるため平成 28 年 9 月 1 日から 12 月 31 日までの期間を「全国マタハラ未然防止キャラバン」と銘打ち、全国の労働局において説明会の開催や相談窓口の開設を行います。

熊本労働局では、上記期間に改正法の内容を周知するため、別添資料のとおり県下 8 か所で説明会を開催するほか、雇用環境・均等室に「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設します。

【改正法のポイント】

○育児・介護休業法

	改正内容	改正後
1	介護休業の分割取得	通算 93 日まで、3 回を上限として分割取得可能。
2	介護休暇及び子の看護休暇の取得単位の柔軟化	半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得が可能。
3	介護のための所定労働時間の短縮措置等の拡大	介護休業とは別に、利用開始から連続する 3 年間で 2 回以上の利用が可能。
4	介護のための所定外労働の制限（新設）	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（残業免除）を新設。
5	有期契約労働者の介護休業や育児休業の取得要件の緩和（右の①又は②を満たすこと）	休業申出時点で 1 年以上の継続雇用されている上で、 ①〈介護休業の場合〉介護休業取得日から 9 か月を経過す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。 ②〈育児休業の場合〉子が 1 歳 6 か月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。
6	育児休業等の対象となる子の範囲	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にも対象拡大。

○育児・介護休業法、男女雇用機会均等法

	改正内容	改正後
1	いわゆる マタハラ・パタハラ等の防止措置（新設）	①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を防止する措置を講じることを事業主に義務付け。 ②派遣労働者の派遣先にも、育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱の禁止や、嫌がらせ等の防止措置を義務付け。

改正育児・介護休業法等説明会



【事業主の皆様】

家族の介護に携わる労働者の離職を防止し、仕事と介護が両立でき職場環境を整えるため、育児・介護休業法が改正されました。主な内容は次のとおりです。

○介護休業制度の分割取得、○半日単位の介護休暇の取得、○介護のための所定労働時間の短縮等の措置の期間延長（介護休業等とは別に3年間）○介護のための所定外労働制限の新設
職場における妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とするハラスメント防止対策を講じることが事業主に義務付けられました。平成29年1月1日に施行されます。

熊本労働局では、育児・介護休業法等の内容、育児・介護休業等に関する規定整備、職場でのハラスメント対策についての説明を行いますので、ご参加ください。

- ☆ 主催 厚生労働省 熊本労働局 熊本県
- ☆ 対象者 事業主、人事労務担当者、一般の方 等
- ☆ 日時・会場 下記のとおり 13時30分開始(13時より受付開始)

	日にち	会場	所在地(Tel)	定員
①	平成28年 10月12日(水)	かんぼの宿阿蘇 会議室	阿蘇市一の宮町宮地5936 (0967-22-1122)	60名
②	10月18日(火)	熊本市民会館アースホーム 夢ホール 大会議室	この会場へのお申し込みは 終了しました	
③	10月21日(金)	菊池市文化会館 小ホール	菊池市亘32 (0968-24-1101)	80名
④	10月26日(水)	やつしろハーモニーホール 大会議室	八代市新町5-20 (0965-53-0033)	150名
⑤	10月27日(木)	熊本地方合同庁舎A棟 1階 大会議室	この会場へのお申し込みは 終了しました	
⑥	11月8日(火)	天草市民センター 大会議室	天草市東町3 (0969-22-4125)	100名
⑦	11月16日(水)	玉名市民会館 大会議室	玉名市岩崎152番2 (0968-73-5107)	150名
⑧	11月24日(木)	熊本県建設業協会 人吉支部 大会議室	人吉市東間下町3316-1 (0966-22-3178)	100名

②⑤の熊本会場につきましては駐車場がございません。公共交通機関をご利用いただきますようお願いいたします。

内容

*出席については、下記申込書によりお申込みください

- 1 説明 「改正育児・介護休業法、ハラスメント対策について」
- 2 説明 「育児・介護休業等に関する規定の整備について」
- 3 説明 「働き方・休み方改革の取組他、熊本労働局からの説明」
- 4 説明 「熊本県の施策(仮題)」

熊本労働局雇用環境・均等室
熊本労働局雇用環境・均等室
熊本労働局雇用環境・均等室 他
熊本県

説明会参加申込書

FAX 096-352-3876

参加会場

✓参加会場にチェックをお願いします。必ずご記載下さい。

①かんぽの宿 阿蘇

②熊本市民会館

~~シアースホーム夢ホール~~

③菊池市文化会館

④やつしろハーモニーホール

⑤熊本地方合同庁舎

⑥天草市民センター

⑦玉名市民会館

⑧熊本県建設業協会人吉支部

定員に達し次第締切らせていただきます。参加人数の調整や他会場御利用をお願いすることもございます。御了解下さい。

事業所名

所在地

電話番号・担当者名



【担当】

会場番号

役職・氏名

出席者

熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階

熊本労働局雇用環境・均等室

電話096(352)3865 FAX096(352)3876

都道府県労働局では、雇用環境・均等部（室）に

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28日（水）

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。

熊本労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 096-352-3865

住所 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9F



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。(※今後見直しの予定です。)

(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、決まり次第、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	052-972-0252	●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		