


# 働き方改革推進に向けた支援窓口一覧

※助成金等の内容は変更されることがあります。


## 生産性向上 & 業務効率化に関する助成金

<p>業務改善助成金</p>	<p>◎生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた企業に、一定額を助成します。</p> <p>【お問い合わせ先】 業務改善助成金コールセンター 0120-366-440(平日8:30~17:15)</p>	
----------------	---	---

## 魅力ある職場づくり & 社員育成に関する助成金等

<p>両立支援等助成金</p>	<p>◎育児・介護休業の円滑な取得・職場復帰等により職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む企業に、一定額を助成します。</p> <p>【お問い合わせ先】 ▶長野労働局雇用環境・均等室</p>	
<p>育児・介護支援プラン導入支援事業</p>	<p>◎社会保険労務士等の専門家である仕事と家庭の両立支援プランナーが、育休復帰支援プラン・介護支援プランの策定支援を無料で行います。</p> <p>【お問い合わせ先】 (委託事業) ▶「仕事と家庭の良質支援プランナー」の支援を希望する事業主の方へ</p>	
<p>人材確保等支援助成金</p>	<p>◎魅力ある職場づくりのために人材の確保・定着を目的として労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して、一定額を助成します。</p> <p>【お問い合わせ先】 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧</p>	
<p>キャリアアップ助成金</p>	<p>◎非正規雇用労働者の正社員化や賃金規程等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化等の取組に対し、一定額を助成します。</p> <p>【お問い合わせ先】 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧</p>	
<p>産業保健関係助成金</p>	<p>◎社員の健康づくりのための取組を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 (独)労働者健康安全機構 ▶独立行政法人 労働者健康安全機構 産業保健関係助成金</p>	

## 働き方改革関連の法律に関する相談窓口(長野労働局)

<p>各地方労働局 【パートタイム・有期雇用労働者関係】雇用環境・均等室 【派遣労働者関係】 需給調整事業室</p>	<p>◎正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。</p> <p>◎パワーハラスメントに関する相談に応じます。</p> <p>◎女性の活躍を推進する一般事業主行動計画の策定や情報公開、えるばし認定に関する相談に応じます。</p> <p>【お問い合わせ先】 ▶長野労働局職業安定部需給調整事業室 ▶長野労働局雇用環境・均等室</p>	
--	--	---

## 働き方改革関連の法律に関する相談窓口(その他)

<p>働き方改革推進支援センター</p>	<p>◎労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ◎様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施します。 【お問い合わせ先】 各都道府県働き方改革推進支援センター ▶所在地一覧</p>	
<p>産業保健総合支援センター</p>	<p>◎医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 【お問い合わせ先】 各産業保健総合支援センター ▶所在地一覧</p>	
<p>よろず支援拠点</p>	<p>◎生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 【お問い合わせ先】 各都道府県よろず支援拠点 ▶所在地一覧</p>	
<p>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</p>	<p>◎経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会 WEB サーチ <a href="http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754">http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</a> ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 <a href="https://www5.cin.or.jp/ccilist">https://www5.cin.or.jp/ccilist</a> ▶検索ワード：都道府県中央会 <a href="https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm">https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</a></p>	  
<p>ハローワーク</p>	<p>◎求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶ ハローワーク所在地一覧</p>	
<p>医療勤務環境改善支援センター</p>	<p>◎医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ <a href="https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/">https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/</a></p>	
<p>トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター</p>	<p>◎トラック運送事業者、発着荷主の協力による作業環境の改善等を図るための相談等を受けます。(オンライン相談、コンサルタント訪問相談可) <a href="https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/consultation/">https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/consultation/</a></p>	

「働き方改革」まずは職場意識や環境の改善から!!

**働き方・休み方改善コンサルタント** を活用して  
**労働時間の見直し、年次有給休暇の取得促進**

**ワークライフバランス**

を実現してみませんか!

労働時間や休日の制度、働き方を見直すような取組を、広く「働き方改革」といいます。

「働き方改革」を進め、誰もが健康で安心して働くことができるようになれば、働く方々の仕事に対する意識やモチベーション、生産性が向上します。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現することで、良い人材の確保・定着が期待できるので、企業の成長、発展につなげることができます。

「働き方改革」の相談に対し、助言支援するため働き方・休み方改善コンサルタントが長野労働局雇用環境・均等室に設置されています。

☆労使による話し合いの機会を設けたいが、助言支援をしてほしい。

☆年次有給休暇の取得促進を進めたいが、何をしたらいいかわからない。

☆フレックスタイム制や時差出勤等、柔軟な労働時間制度を導入したい。



**こんなとき、人事労務管理等に豊富な経験や資格を有する**

**働き方・休み方改善コンサルタント** が

訪問などにより、**無料**で、働き方・休み方をアドバイスします。

※ご相談の内容は固くお守りします。

お申し込み、お問い合わせ先は

**☎026-223-0551**

**✉ nlb-wlb@mhlw.go.jp**

〒380-8572 長野市中御所 1-22-1 長野労働総合庁舎



**厚生労働省 長野労働局 雇用環境・均等室**

# 働き方・休み方改善コンサルタント利用申込書

(申込日) 令和 年 月 日

長野労働局雇用環境・均等室 宛

働き方・休み方改善コンサルタントの個別訪問を申し込みます。

会社名			
所在地	〒		
業種 (事業内容)		労働者数	名
相談事項	<input type="checkbox"/> 労働時間制度 <input type="checkbox"/> 所定外労働の削減 <input type="checkbox"/> 年次有給休暇 <input type="checkbox"/> その他 《具体的な相談内容》		
	.....		
	.....		
	.....		
	.....		

利用希望日時（日程調整のうえ、コンサルタントからご連絡差し上げます。）	
第一希望	令和 年 月 日 時頃
第二希望	令和 年 月 日 時頃

担当者	部署		職名	
	氏名			
	電話		FAX	

<個人情報の取扱いについて>

本紙に書かれた内容については、働き方・休み方改善コンサルタントの利用申込の把握のみに使用し、申込者の許可なく第三者へ提供することはありません。

(2024. 4)

# パワーハラスメント防止措置は事業主の義務です。

【お問合せ先】 長野労働局雇用環境・均等室 〒380-8572 長野市中御所1-22-1 TEL 026-227-0125

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。

以下は代表的な職場におけるパワハラに該当すると考えられる言動の種類と類型ごとの典型例です。

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

- 例は限定列举ではありません。また、個別の事案の状況によって判断が異なる場合もあり得ます。
- 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素(※)を総合的に考慮して判断することが必要です。  
※ 当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等
- また、その判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。

## 事業主及び労働者の責務

### 【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題(以下「ハラスメント問題」という。)に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと

### 【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者(※)に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること ※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

# 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

労働者への周知文例や周知ポスター例、規定例は長野労働局HPからダウンロードできます

## ◆ 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） 注1 事実確認ができた場合
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2） 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
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること 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。

## 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（2020年6月から義務）

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が、法律上禁止されます。

## 望ましい取組

【★】の事項については、既に全ての事業主に防止措置が義務付けられてい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
  - ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組
  - ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 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は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

（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）

2022（令和4）年7月8日施行

# 女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ

## 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

### 労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績  
**A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）\*新設**
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績  
**C：以下の7項目から1項目選択**

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

### 各区分の情報公表項目

#### 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①～⑧の8項目から1項目選択  
 +  
 ⑨の項目（必須）\*新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

**⑨男女の賃金の差異（必須）\*新設**



#### 「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択  
 ※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

### 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。  
 ※計算の前提とした重要事項を付記  
 （対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

## 自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

### 任意の追加的な情報公表の例

**自社における男女間賃金格差の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。

例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

**より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**

**時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用ください。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「**男女の賃金の差異**」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



- 一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

### 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）

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	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
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	029-277-8295	長野	026-227-0125	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		



# 企業の人材確保・定着に役立つ 3つの認定制度のご案内 (えるぼし・くるみん・ユースエール)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する3つの認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

## えるぼし認定制度

女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のため取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

### えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる\*
- 公共調達で加点評価が得られる\* ※詳しくは裏面ご参照ください



女性活躍推進法特集ページ

検索

## くるみん認定制度

子育てサポート

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

### くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる  
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる\*
- 公共調達で加点評価が得られる\* ※詳しくは裏面ご参照ください



両立支援のひろば

検索

## ユースエール認定制度

若者の採用・育成

「若者雇用促進法」に基づく認定制度。若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定します。

### ユースエール認定制度のメリット

- ハローワーク等での重点的PRの実施
- 認定企業限定の就職面接会等に参加できる
- 自社の商品、広告などに認定マークの使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる\*
- 公共調達で加点評価が得られる\* ※詳しくは裏面ご参照ください



若者雇用促進総合サイト

検索

# 日本政策金融公庫の融資を受ける際 認定企業は、金利の引き下げ対象となります

認定企業は、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

## 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

資金用途	働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金及び運転資金
融資限度額	中小企業事業：7億2,000万円（長期運転資金は2億5,000万円まで） 国民生活事業：7,200万円（運転資金は4,800万円まで）
返済期間	設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内）、運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内）
利率	基準利率からの引き下げ幅は、認定の種類によって異なります。 また、用途、返済期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されるほか、利率は金融情勢で変動します。詳しくは、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

注1）融資の対象は、業種と企業規模で一定の要件があります。詳細は日本政策金融公庫事業資金相談ダイヤル（0120-154-505）でご確認ください。また、審査の結果、融資の希望に添えないことがあります。

注2）働き方改革推進支援資金の申し込みには、株式会社日本政策金融公庫への申請が必要です。詳細は、以下のURLを参照するか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。 [https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)



## 認定企業は、公共調達で加点点評価の対象となります

各府省が価格以外の要素を評価する調達※1で公共調達を実施する場合は、認定企業を加点点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（H28.3.22 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に示されています。

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定し、評価項目が総配点に占める評価割合を定めます※2。

### 内閣府が示している参考配点例

評価項目	認定等の区分	総配点に占める割合（%） （評価の相対的な重要度等に応じ配点）※3				
		12% の場合	10% の場合	7% の場合	5% の場合	
ワークの推進に関するワーク・ライフ・バランス等	女活法	プラチナえるぼし	12	10	7	5
		えるぼし3段階目	10	8	6	4
		えるぼし2段階目	8	7	5	3
		えるぼし1段階目	5	4	3	2
		行動計画	2	2	1	1
ワークの推進に関するワーク・ライフ・バランス等	次世代法	プラチナくるみん	12	10	7	5
		くるみん（R4改正後）	8	7	5	3
		くるみん（R4改正前）	7	6	4	3
		トライくるみん	6	5	4	3
		くるみん（H29改正前）	5	4	3	2
若者法	ユースエール	9	8	5	4	

※1 価格以外の要素を評価する調達とは、総合評価落札方式または企画競争による調達をいいます。

※2 配点割合も含めた加点点評価の詳細は、契約の内容に応じ、公共調達を行う行政機関が定めます。

※3 複数の認定に該当する場合は、最も配点が高いもので加点が行われます。

同一労働同一賃金の  
実現のための  
事業主向け情報&支援ツール  
を活用する

パートタイム・有期雇用労働法に  
ついて知りたい

パートタイム・有期雇用労働法  
について

パートタイム・有期雇用労働法の内容について、事業主の皆様に取り組んでいただきたいことについて解説しています。

URL▶

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/>

二次元バーコード▶



パートタイム・有期雇用労働法に沿って  
自社の待遇の状況を点検したい

パートタイム・有期雇用労働法  
対応のための取組手順書

自社の待遇の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。待遇の状況を入力することで法律に対応しているか点検できるツールも掲載しています。

次ページの「同一労働同一賃金特集ページ」からダウンロードできます。

パートタイム・有期雇用労働法に沿って  
自社の待遇の状況を点検して  
見直しを検討したい

不合理な待遇差

解消のための点検・検討マニュアル

(業界別・業界共通のマニュアル)

具体例を示しながら、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を示しています。業界の特性を踏まえた7業界(スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業及び労働者派遣業)の業界編と、業界共通編があります。

URL▶

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_03984.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html)

二次元バーコード▶



WEB上の自主点検ツール

(Excel形式)

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を参照しながら、同一労働同一賃金に向けた自社の取組状況を点検することができるWEB上の自主点検ツールも掲載しています。

URL▶

<https://www.mhlw.go.jp/content/000628384.xlsm>

二次元バーコード▶



※Excelのアプリのダウンロードが必要です

職務評価を用いた基本給の  
点検・検討マニュアル

基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

URL▶

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/estimation/pdf/evaluation.pdf?202105191>


二次元バーコード▶



## パートタイム・有期雇用労働法 を含めた労働関係法令全般について 自社の法対応状況を確認したい

### パートタイム・有期雇用労働法等 対応状況チェックツール


パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況を点検しパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けてどのように取り組むべきかを確認することができます。

URL▶ <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/> 二次元バーコード▶ 

## 取組に関する助成金を知りたい

### キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものです。

URL▶ [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html) 二次元バーコード▶ 

## 同一労働同一賃金に関する 事業主への支援情報


### 取組に関する同一労働同一賃金 特集ページ

URL▶ [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/00001449\\_72.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/00001449_72.html) 二次元バーコード▶ 

## 専門家の支援を受けたい


### 働き方改革推進支援センター

労働時間管理のノウハウや同一労働同一賃金への対応、賃金制度の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士などの労務管理等の専門家が無料で相談に応じます。

URL▶ [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/00001983\\_31.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/00001983_31.html) 二次元バーコード▶ 


### 職務分析・職務評価の導入支援

職務分析・職務評価とは、各労働者の職務内容を評価し、その重要度を点数化することにより、基本給の均等・均衡を客観的に確認することができる手法です。働き方改革推進支援センターでは、職務分析・職務評価の導入に関する相談にも応じています。


URL▶ <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/> 二次元バーコード▶ 

## パート・アルバイト・契約社員 に関する様々な情報

### 有期雇用労働者の無期転換ポータルサイト

URL▶ <https://muki.mhlw.go.jp/> 二次元バーコード▶ 

### 多様な働き方の実現応援サイト

URL▶ <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/> 二次元バーコード▶ 

# 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（**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	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度</li> <li>② 育児休業・産後パパ育休の申し出先</li> <li>③ 育児休業給付に関すること</li> <li>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</li> </ul>
個別周知・意向確認の方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</li> </ul> <p style="text-align: right;">注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。</p>

※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

#### 改正前

（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	育児休業制度 （R4.10.1～）	育児休業制度 （改正前）
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 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	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満

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時間未満

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		4時間		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。

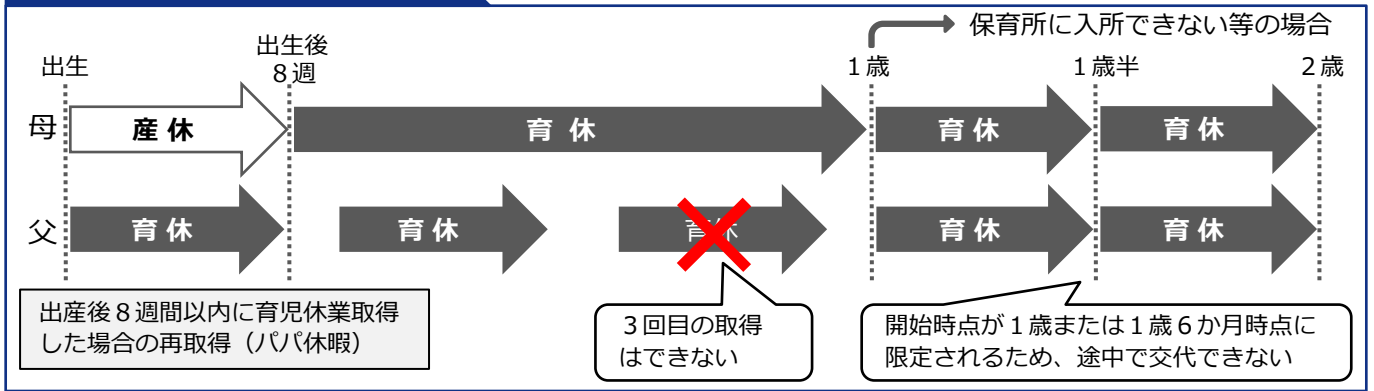
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。 -159-

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/hellowork.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html)



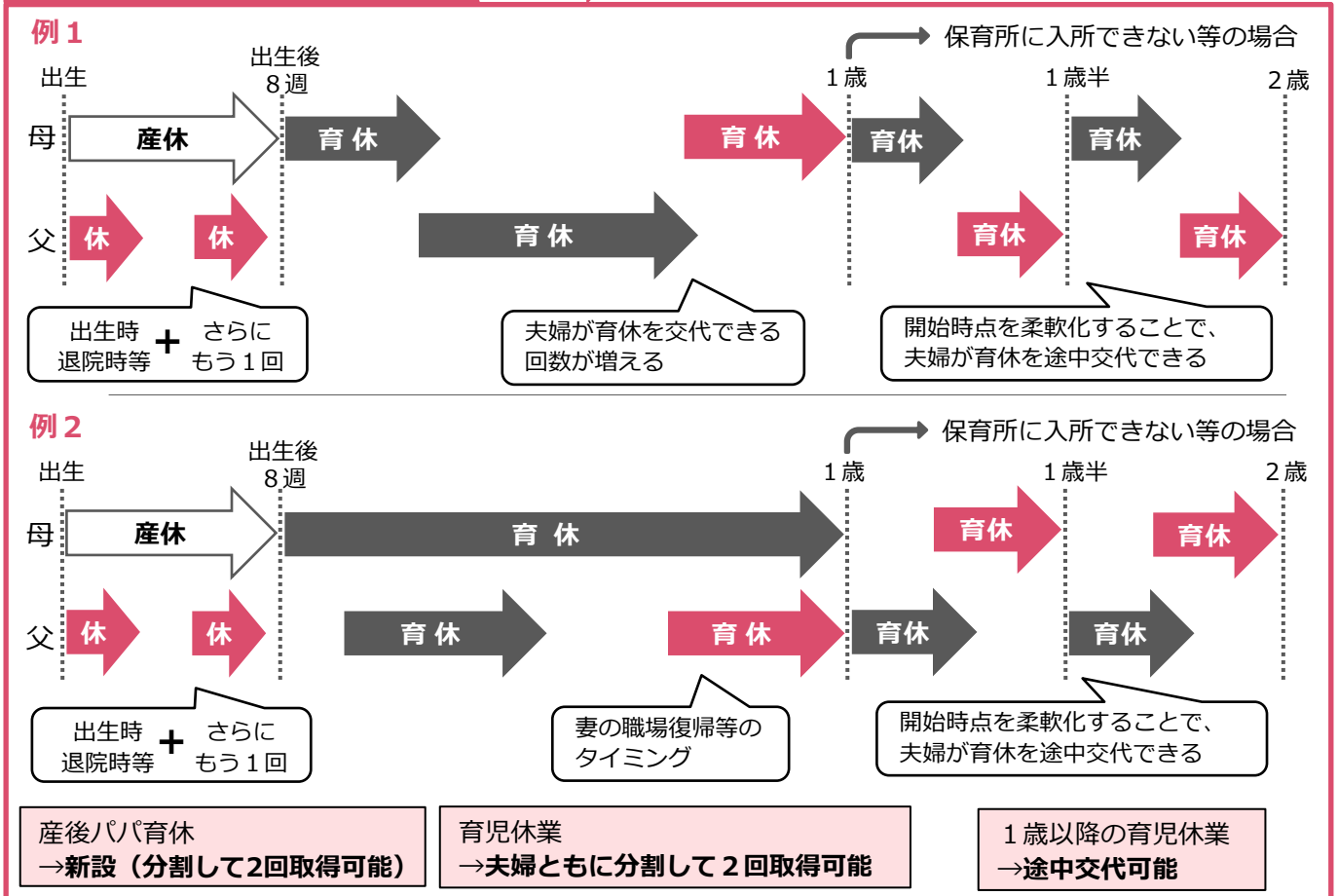
# 改正後の働き方・休み方のイメージ（例）

## 改正前



## 令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



※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」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

### 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 中小企業育児・介護休業等推進支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



#### ■ 就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

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 就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



#### ■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えます。

##### ⑤ 両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



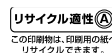
### 育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	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	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）

-161-

令和3年11月作成（令和4年12月改訂） リーフレットNo.12





# 労働契約法について（概要）

現在の労働関係を取り巻く状況を見ますと、就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働関係紛争が増加しています。このような紛争を解決するための労働契約に関する民事的なルールをまとめた法律として、平成 20 年 3 月から「労働契約法」が施行されており、平成 24 年 8 月に有期労働契約の新たなルール（無期転換）が追加・令和 2 年 4 月に一部整理（パート・有期労働法へ移管）されました。

労働契約法の趣旨や内容を踏まえ、労使でよく話し合い、お互いの十分な理解と協力の下に安心・納得して働けるようにしましょう。

## 1 労働契約の成立、変更、終了等についてのルールの明確化

### 労働契約の締結等に関する基本的なルール

● 労働者と使用者は、労働契約の締結や変更にあたっては、就業の実態に応じて、均衡を考慮するものとされています。	第 3 条 第 2 項
● 使用者は、労働者に提示する労働条件および労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとされています。	第 4 条 第 1 項

### 労働契約の成立と変更に関するルール

● 労働者と使用者が、「労働すること」「賃金を支払うこと」について合意すると、労働契約が成立します。	第 6 条
● 労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、使用者が、 ① 合理的な内容の就業規則を、 ② 労働者に周知させていた（労働者がいつでも見られる状態にしていた） 場合には、就業規則で定める労働条件が、労働者の労働条件になります。	第 7 条 本文
● 労働者と使用者が、就業規則とは違う内容の労働条件を個別に合意していた場合には、その合意していた内容が、労働者の労働条件になります。	第 7 条 ただし書
● 労働者と使用者が個別に合意していた労働条件が、就業規則を下回っている場合には、労働者の労働条件は、就業規則の内容まで引き上がります。	第 12 条
● 法令や労働協約に反する就業規則は、労働者の労働条件にはなりません。	第 13 条
● 労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できます。	第 8 条
● 使用者が就業規則を一方的に変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。	第 9 条
● 使用者が就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。 ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。 ・ 労働者の受ける不利益の程度 ・ 労働条件の変更の必要性 ・ 変更後の就業規則の内容の相当性 ・ 労働組合等(※)との交渉の状況 ※ 「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体など労働者の意思を代表する者が広く含まれます。 ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。	第 10 条

## 有期労働契約の契約期間中の解雇等に関するルール

- |  |             |
|--|-------------|
| ● 使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができません。      | 第17条<br>第1項 |
| ● 使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません。 | 第17条<br>第2項 |

## 無期労働契約の解雇のルール

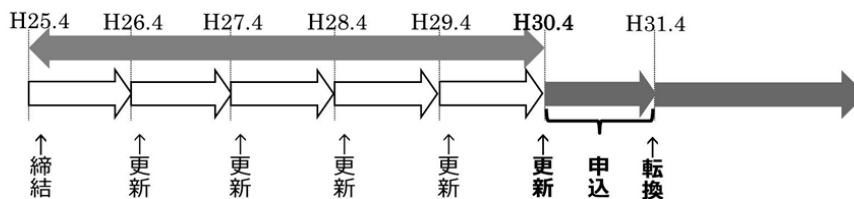
- |  |      |
|--|------|
| ● 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、その権利を濫用したものとして、無効とされます。 | 第16条 |
|--|------|

## 2 期間に定めのある労働契約（有期労働契約）についてのルールの明確化

有期労働契約に関するルールでは、「契約期間中の解雇及び契約期間についての配慮」、「無期労働契約への転換」、「雇止め法理の法定化」等について規定しています。

### 無期労働契約への転換（「無期転換ルール」）

- |  |      |
|--|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換します。（平成25年4月1日施行）</li> <li>◎無期転換への申し込み方法等の規定については5ページ参照（令和6年4月1日改正）</li> <li>【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】</li> </ul> | 第18条 |
|--|------|



### ※無期労働契約への転換の特例について

無期転換については「有期特措法（4ページ参照）」により、①高度専門職（高度専門的知識等を有する有期雇用労働者）②継続雇用の高齢者（定年後に有期雇用で継続雇用される高齢者）については、事業主が雇用管理に関する特別の措置を行う場合に、一定の期間について、無期転換申込権が発生しない取り扱いが可能となっています。（H27.4.1～）

### 「雇止め法理」の法制化

- |   |      |
|---|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 有期労働契約が、             <ol style="list-style-type: none"> <li>①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの</li> <li>②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの</li> </ol>             のいずれかに該当する場合で、労働者が有期労働契約の更新の申し込みをしたのに、使用者が雇止めをした場合<br/>             ⇒客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合、その雇止めは無効となります。           </li> </ul> | 第19条 |
|---|------|

- 無期転換ルール、有期特措法による無期転換ルールの特例についての詳細な資料は  
 ⇒厚生労働省 HP (<https://www.mhlw.go.jp>) サイト内検索「無期転換ルール」⇒パンフレット「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」
- お問い合わせは長野労働局雇用環境・均等室（Tel026-223-0551）へ