ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

長野労働局発表（２８－３９）
平成２８年９月３０日

担当	長野労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官　森　孝行 室長補佐　天野　由紀子 指導係長　北原　江理 電話　026-227-0125

「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」を展開中です！

長野労働局（局長　岡﨑　直人）では**「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」**（※）の一環として、下記のとおり県内４か所で**「改正育児・介護休業法等説明会」**を開催します（別添１）。

また、９月１日から、労働者や企業の担当者からの相談に対応する**「ハラスメント対応特別相談窓口」**を開設しています（別添２）。

１「改正育児・介護休業法等説明会」を県内４か所で開催します

開催日	会　場
１０月１９日（水）	ホクト文化ホール（県民文化会館）　中ホール
１０月２１日（金）	佐久市佐久平交流センター　第５会議室
１１月１１日（金）	伊那文化会館　小ホール
１１月２８日（月）	キッセイ文化ホール（松本文化会館）　中ホール

◇時間はいずれも１３：３０～１６：００

２「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設しています

期　　間：平成２８年９月１日（木）～同年１２月２８日（水）
受付時間：８：３０～１７：１５
場　　所：長野労働局雇用環境・均等室
電　　話：０２６－２２７－０１２５／０２６－２２３－０５５１

※全国マタハラ未然防止対策キャラバンとは

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が全面施行されることに伴い、上司・同僚からの職場における妊娠・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新たに義務付けられることになりました（その他、主な改正内容は別添３）。

厚生労働省では、平成２８年９月１日から同年１２月３１日までの期間、「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」と銘打ち、全国の都道府県労働局において説明会を開催するほか、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設しています。

＜添付資料＞

１「改正育児・介護休業法等説明会」ちらし

２「ハラスメント対応特別相談窓口」ちらし

３「育児・介護休業法が改正されます！」リーフレット

ー全国マタハラ未然防止対策キャラバン実施中！！ー

別添１

改正育児・介護休業法等説明会のご案内

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**が全面施行されます。これにより、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や育児休業をしやすくなるよう改正が行われました（育児・介護休業法の改正）。また、上司・同僚からの妊娠・出産、育児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）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ることになりました(育児･介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正)。

長野労働局雇用環境・均等室では、次のとおり説明会を開催しますので、多くの皆様方のご参加をお待ちします（参加費　無料）。

開催日	会　場	所在地
１０月１９日（水）	【長野会場】ホクト文化ホール（県民文化会館）　中ホール	長野市若里 1-1-3 TEL　026-226-0008
１０月２１日（金）	【佐久会場】佐久市佐久平交流センター　第５会議室	佐久市佐久平駅南 4-1 TEL　0267-67-7451
１１月１１日（金）	【伊那会場】伊那文化会館　小ホール	伊那市西町 5776 TEL　0265-73-8822
１１月２８日（月）	【松本会場】キッセイ文化ホール（松本文化会館）中ホール	松本市水汲 69-2 TEL　0263-34-7100

◑時　　間　　**１３：３０～１６：００**

◑対 象 者　　企業の人事労務担当者、労働者、一般の方等

◑内　　容　　《説明》

・改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法（休業制度等取得要件緩和、職場におけるハラスメント対策等）　等

■申 込 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　　FAX　０２６－２２７－０１２６

■申込方法　下記申込書により FAX 等で各開催日の１０日前までにお申し込みください。

ＦＡＸ　０２６－２２７－０１２６（長野労働局雇用環境・均等室）

改正育児・介護休業法等説明会参加申込書

事業所名	
所在地（TEL）	（　　－　　－　　）
参加者職・氏名	
参加会場	いずれかに〇をお付けください。 【長野会場】　【佐久会場】　【伊那会場】　【松本会場】

都道府県労働局では、雇用環境・均等部（室）に

別添2

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。

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

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。

長野労働局　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　雇用環境・均等室　　０２６－２２７－０１２５
　　（総合労働相談コーナー）０２６－２２３－０５５１

住　　所　　〒380-8572
　　長野市中御所１－２２－１

別添３

育児・介護休業法が改正されます!

ー平成29年1月1日施行ー

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行うための休暇の取得が可能です。

厚生労働省

（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

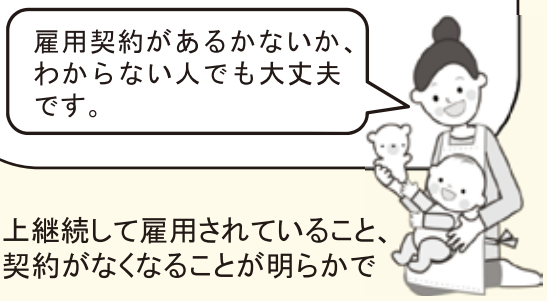
有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能

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



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みます。

（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		

リサイクル適性Ⓐ
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