

報道関係者 各位

令和4年7月27日
 【照会先】
 新潟労働局雇用環境・均等室
 雇用環境改善・均等推進監理官 村井 千晴
 室長補佐 田中 留美
 TEL: 025-288-3511

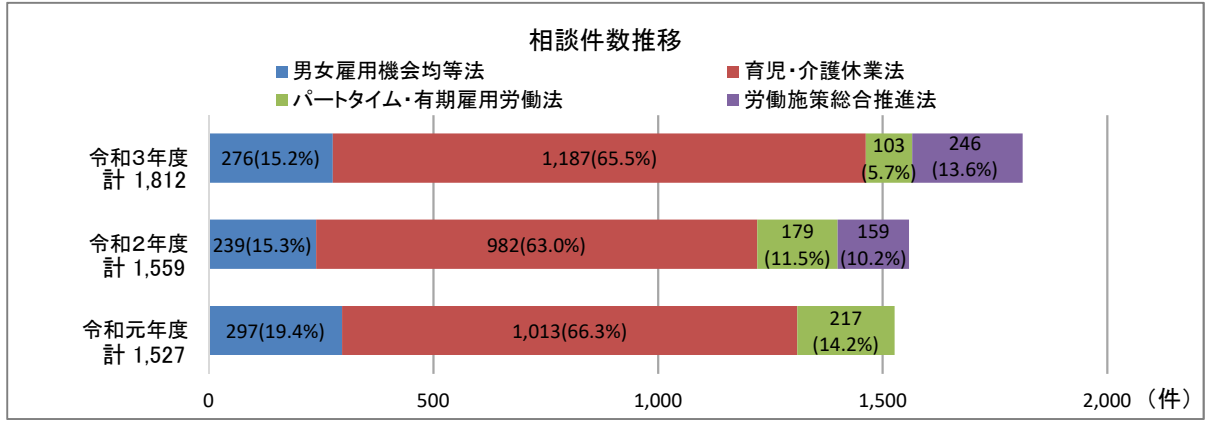
令和3年度 均等法、育児・介護休業法等の相談状況及び法施行状況について 育児・介護休業法に関する相談が依然として6割を超える (パワーハラスメントに関する相談も増加)

新潟労働局(局長 ^{よしの} ^{しょういち} 吉野 彰一)では、令和3年度に雇用環境・均等室で取り扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法に関する相談、紛争解決援助、是正指導の状況について取りまとめましたので、公表します。

令和4年10月、改正育児・介護休業法(産後パパ育休の創設、育児休業の分割取得)の円滑な施行のため、労働者及び企業に対して丁寧な説明を行います。

1 相談状況

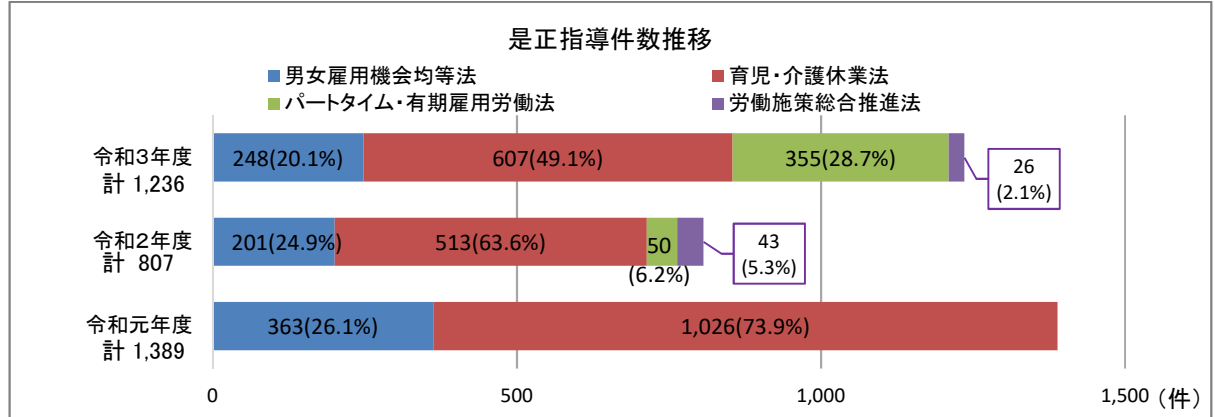
令和3年度に労働者や事業主等から寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法に関する相談件数は、1,812件であった。



※ 令和2年6月1日以降パワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法が大企業、中小企業の順に施行(令和2年度、令和3年度は企業からの相談と大企業の労働者からの相談件数を計上)。
 ※ パートタイム労働法は法改正により、パートタイム・有期雇用労働法に名称変更。令和2年4月1日より施行(大企業のみ)、令和3年4月1日より中小企業にも適用。
 ※ パーセント表示については端数調整のため、合計が100%にならないことがある(以降の図、表について同じ)。

2 是正指導の状況

令和3年度に雇用環境・均等室が行った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法に関する是正指導件数は、1,236件であった。



※ 令和2年度、令和3年度の労働施策総合推進法は、大企業を対象に実施。
 ※ パートタイム労働法は法改正により、パートタイム・有期雇用労働法に名称変更。令和2年4月1日より施行(大企業のみ)、令和3年4月1日より中小企業にも適用。

1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談の状況

令和3年度に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は276件であり（図1-1、表1-1）、その内訳は、「セクシュアルハラスメント」が118件（42.8%）で最も多く、次いで「母性健康管理」が61件（22.1%）、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が47件（17.0%）となっている。

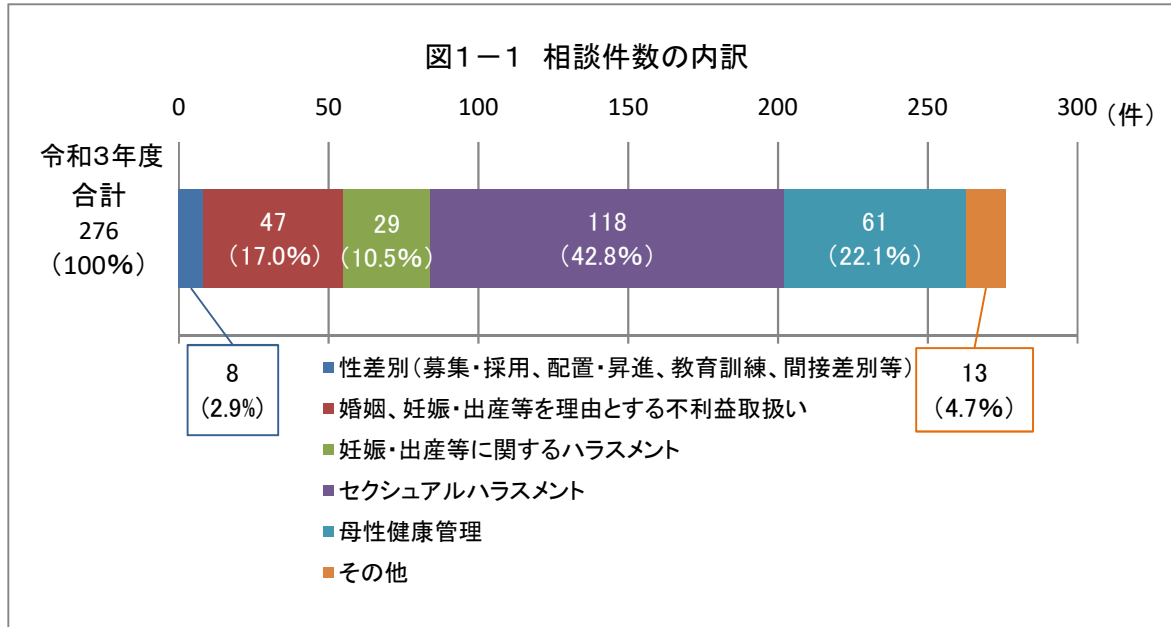


表1-1 相談内容の内訳

(件)

	令和元年度		令和2年度		令和3年度	
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)	24	(8.1%)	14	(5.9%)	8	(2.9%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	43	(14.5%)	45	(18.8%)	47	(17.0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント	31	(10.4%)	15	(6.3%)	29	(10.5%)
セクシュアルハラスメント	114	(38.4%)	92	(38.5%)	118	(42.8%)
母性健康管理	51	(17.2%)	57	(23.8%)	61	(22.1%)
その他	34	(11.4%)	16	(6.7%)	13	(4.7%)
合計	297	(100%)	239	(100%)	276	(100%)

(2) 紛争解決援助

労働局長による紛争解決援助(※1)の申立受理件数は1件で、申立の内容は「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」となっており、調停会議による調停(※2)の申請受理件数は1件で、申立の内容は「セクシュアルハラスメント措置義務」となっている。

※1 「労働局長による紛争解決援助」とは、労働者と事業主の間の紛争について都道府県労働局長が、当事者双方の意見を聴取し、問題解決に必要な具体策を提示することにより紛争解決を図る制度。

※2 「調停会議による調停」とは、調停委員(労働問題等の専門家)が、当事者双方から事情を聴取し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。

(以下同じ)

(3) 是正指導の状況

男女雇用機会均等法第29条に基づく報告の徴収を実施した176事業所のうち、何らかの法違反が確認された事項に対して行った是正指導件数は、248件であった。

指導事項の内容は、「母性健康管理」が108件(43.5%)で最も多く、次いで「妊娠・出産に関するハラスメント措置義務」が79件(31.9%)、「セクシュアルハラスメント措置義務」が59件(23.8%)となっている(表1-2)。

表1-2 是正指導件数の推移 (件)

	令和元年度		令和2年度		令和3年度	
募集・採用	1	(0%)	1	(0.5%)	1	(0.4%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	0	(0%)	0	(0%)	1	(0.4%)
間接差別	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	(0.3%)	0	(0%)	0	(0%)
セクシュアルハラスメント措置義務	112	(30.9%)	44	(21.9%)	59	(23.8%)
セクシュアルハラスメント事業主の責務 ※			0	(0%)	0	(0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務	132	(36.4%)	69	(34.3%)	79	(31.9%)
妊娠・出産等に関するハラスメント事業主の責務 ※			0	(0%)	0	(0%)
母性健康管理	117	(32.2%)	87	(43.3%)	108	(43.5%)
男女雇用機会均等推進者 ※			0	(0%)	0	(0%)
その他	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
合 計	363	(100%)	201	(100%)	248	(100%)

※男女雇用機会均等法の改正により令和2年6月1日より事業主の努力義務となった。

2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

令和3年度に寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は1,187件であり(図2-1、表2-1)、その内訳は、育児関係が908件(76.5%)、介護関係が242件(20.4%)、その他が37件(3.1%)であった(図2-1)。

育児関係では「育児休業」が522件(57.5%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定外労働の制限、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等、労働者の配置に関する配慮)」が280件(30.8%)、「育児休業に係る不利益取扱い」が57件(6.3%)の順となっている。

介護関係では、「介護休業以外(介護休暇、所定外労働の制限、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等、労働者の配置に関する配慮)」が131件(54.1%)、「介護休業」が92件(38.0%)、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が18件(7.4%)の順となっている。

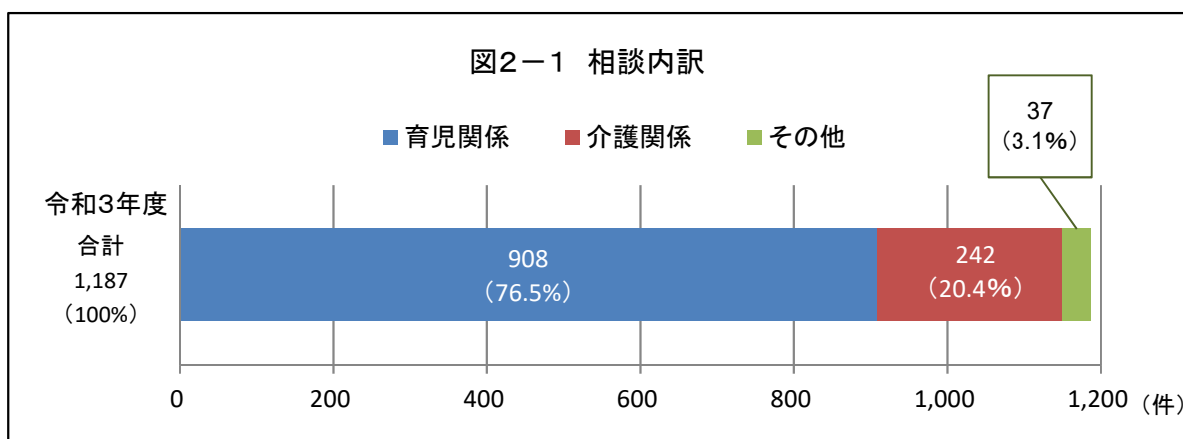


表2-1 相談内容の内訳

(件)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度
育児関係	育児休業	318 (43.6%)	316 (45.1%)	522 (57.5%)
	育児休業以外 (子の看護休暇、所定外労働の制限、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等、労働者の配置に関する配慮)	328 (44.9%)	322 (45.9%)	280 (30.8%)
	育児休業に係る不利益取扱い	45 (6.2%)	25 (3.6%)	57 (6.3%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	13 (1.8%)	16 (2.3%)	14 (1.5%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	26 (3.6%)	22 (3.1%)	35 (3.9%)
	小計	730 (100%)	701 (100%)	908 (100%)
介護関係	介護休業	85 (33.1%)	62 (24.7%)	92 (38.0%)
	介護休業以外 (介護休暇、所定外労働の制限、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等、労働者の配置に関する配慮)	158 (61.5%)	175 (69.7%)	131 (54.1%)
	介護休業に係る不利益取扱い	3 (1.2%)	1 (0.4%)	1 (0.4%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	11 (4.3%)	13 (5.2%)	18 (7.4%)
	小計	257 (100%)	251 (100%)	242 (100%)
その他(職業家庭両立推進者等)		26	30	37
合計		1,013	982	1,187

(2) 是正指導の状況

育児・介護休業法第56条に基づく報告の徴収を実施した173事業所のうち、何らかの法違反が確認された事項に対して行った是正指導件数は、607件であった。

指導事項の内容は、育児関係は345件であり、このうち「所定労働時間の短縮措置等」が118件(34.2%)、「休業等に関するハラスメント防止措置」が66件(19.1%)、介護関係は250件であり、このうち「介護休業制度」が66件(26.4%)、「休業等に関するハラスメント防止措置」が65件(26.0%)となっている(表2-2)。

表2-2 是正指導件数の推移

(件)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度
育児関係	育児休業	82 (16.7%)	57 (20.4%)	47 (13.6%)
	子の看護休暇	32 (6.5%)	20 (7.1%)	51 (14.8%)
	不利益取扱い	2 (0.4%)	0 (0%)	0 (0%)
	所定外労働の制限	30 (6.1%)	10 (3.6%)	12 (3.5%)
	時間外労働の制限	31 (6.3%)	7 (2.5%)	10 (2.9%)
	深夜業の制限	13 (2.7%)	3 (1.1%)	5 (1.4%)
	所定労働時間の短縮措置等	167 (34.1%)	96 (34.3%)	118 (34.2%)
	休業等に関するハラスメントの防止措置	129 (26.3%)	62 (22.1%)	66 (19.1%)
	休業期間等の通知	4 (0.8%)	25 (8.9%)	36 (10.4%)
	小 計	490 (100%)	280 (100%)	345 (100%)
介護関係	介護休業	97 (23.8%)	75 (34.1%)	66 (26.4%)
	介護休暇	32 (7.8%)	22 (10.0%)	54 (21.6%)
	不利益取扱い	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	所定外労働の制限	40 (9.8%)	16 (7.3%)	20 (8.0%)
	時間外労働の制限	19 (4.7%)	3 (1.4%)	5 (2.0%)
	深夜業の制限	14 (3.4%)	2 (0.9%)	4 (1.6%)
	所定労働時間の短縮措置等	78 (19.1%)	47 (21.4%)	32 (12.8%)
	休業等に関するハラスメントの防止措置	127 (31.1%)	52 (23.6%)	65 (26.0%)
	休業期間等の通知	1 (0.2%)	3 (1.4%)	4 (1.6%)
小 計	408 (100%)	220 (100%)	250 (100%)	
職業家庭両立推進者		128	13	12
合 計		1,026	513	607

3 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

※令和2年4月1日より施行、令和3年4月1日より中小企業に適用

(1) 相談の状況

令和3年度に寄せられたパートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数は103件であり(図3-1、表3-1)、その内訳は、「均等・均衡待遇関係」が56件(54.4%)で最も多く、次いで「体制整備」が29件(28.2%)となっている。

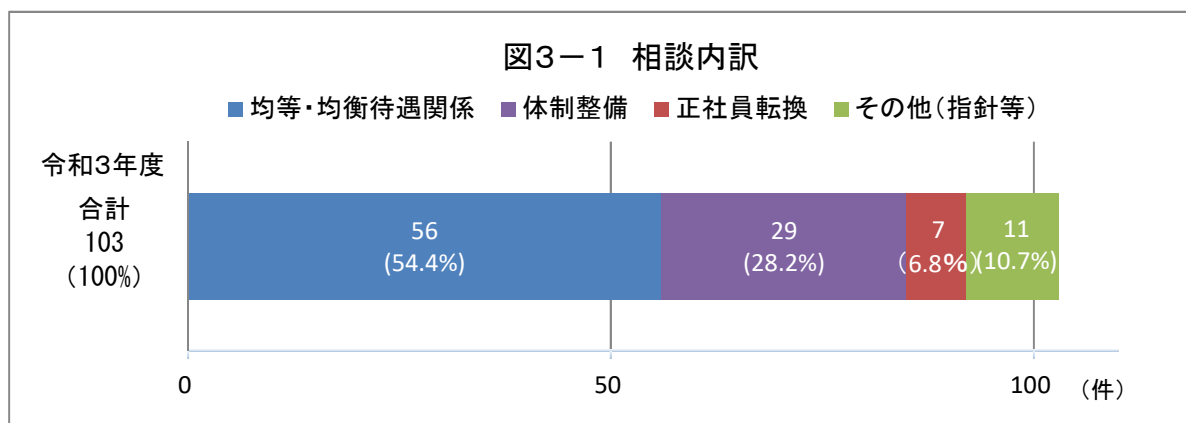


表3-1 相談内容の内訳 (件)

	令和2年度		令和3年度	
均等・均衡待遇関係	92	(62.6%)	56	(54.4%)
体制整備	31	(21.1%)	29	(28.2%)
正社員転換	4	(2.7%)	7	(6.8%)
その他(指針等)	20	(13.6%)	11	(10.7%)
合 計	147	(100%)	103	(100%)

※令和2年度件数については、令和2年度末まで中小企業に適用されていたパートタイム労働法の件数は含まれていない。

(2) 紛争解決援助

労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は1件で、申立の内容は「不合理な待遇の禁止」となっている。調停会議による調停申請受理件数は0件であった。

(3) 是正指導の状況

パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項に基づく報告の徴収を実施した173事業所のうち、何らかの法違反が確認された事項に対して行った是正指導件数は、355件であった。

指導事項の内容は、「労働条件の文書交付等」が89件(25.1%)、「措置の内容の説明」が73件(20.6%)、「就業規則の作成手続」が66件(18.6%)の順となっている(表3-2)。

表3-2 是正指導件数の推移 (件)

	令和2年度		令和3年度	
労働条件の文書交付等	1	(2.0%)	89	(25.1%)
就業規則の作成手続	27	(54.0%)	66	(18.6%)
不合理な待遇の禁止	0	(0%)	0	(0%)
差別的取扱いの禁止	0	(0%)	0	(0%)
賃金の均衡待遇	1	(2.0%)	5	(1.4%)
教育訓練	4	(8.0%)	5	(1.4%)
福利厚生施設	0	(0%)	0	(0%)
通常の労働者への転換	0	(0%)	62	(17.5%)
措置の内容の説明	3	(6.0%)	73	(20.6%)
待遇の相違等に関する説明	0	(0%)	1	(0.3%)
説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止	0	(0%)	0	(0%)
相談のための体制の整備	0	(0%)	19	(5.4%)
指針等	2	(4.0%)	15	(4.2%)
短時間・有期雇用管理者の選任	12	(24.0%)	20	(5.6%)
合 計	50	(100%)	355	(100%)

※令和2年度件数については、令和2年度末まで中小企業に適用されていたパートタイム労働法の件数は含まれていない。

4 労働施策総合推進法の施行状況

(1) 相談の状況

令和3年度に寄せられた労働施策総合推進法に関する相談件数は246件であり（図4-1、表4-1）、その内訳は、「パワハラ防止措置」が206件（83.7%）であり、「パワハラ相談等を理由とした不利益取扱い」は4件（1.6%）であった。

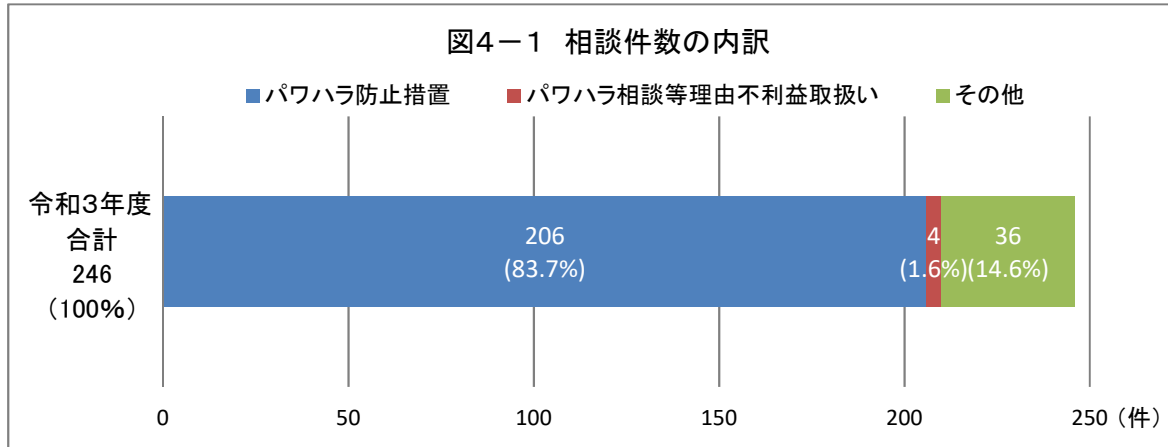


表4-1 相談内容の内訳

(件)

	令和2年度		令和3年度	
パワハラ防止措置	137	(86.2%)	206	(83.7%)
パワハラ相談等理由不利益取扱い	0	(0%)	4	(1.6%)
その他	22	(13.8%)	36	(14.6%)
合計	159	(100%)	246	(100%)

(2) 紛争解決援助

労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は3件で、申立の内容はすべて「パワーハラスメント防止措置」となっている。調停会議による調停申請受理件数は2件であったが、調停を開始したのは0件となっている。

(3) 是正指導の状況

労働施策総合推進法第36条に基づく報告の請求を実施した63事業所のうち、何らかの法違反が確認された事項に対して行った是正指導件数は、26件であった。

指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置」が25件（96.2%）、「事業主の責務 研修の実施等」が1件（3.8%）となっている（表4-2）。

表4-2 是正指導件数

(件)

	令和2年度		令和3年度	
パワーハラスメント防止措置	24	(55.8%)	25	(96.2%)
パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い	0	(0%)	0	(0%)
事業主の責務 研修の実施等	10	(23.3%)	1	(3.8%)
事業主の責務 自らの言動	9	(20.9%)	0	(0%)
紛争解決援助等の申出を理由とする不利益取扱い	0	(0%)	0	(0%)
合 計	43	(100%)	26	(100%)

添付資料

資料 No. 1 制度の概要

資料 No. 2 相談、是正指導等の流れ（概要）

資料 No. 3 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

制度の概要

1 男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮できる雇用環境を整備するために制定されました。

- ①雇用における各ステージで性別を理由とする差別の禁止
- ②間接差別の禁止
- ③女性労働者に係る措置に関する特例
- ④婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ⑤セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント対策
- ⑥妊産婦への母性健康管理措置
- ⑦ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する国の援助
- ⑧派遣先への適用

2 育児・介護休業法の概要

働く人が仕事と育児や介護を両立し雇用の継続が図られるよう雇用環境の整備のために制定されました。

- ①育児休業（育児）
- ②介護休業（介護）
- ③子の看護休暇（育児）
- ④介護休暇（介護）
- ⑤所定外労働・時間外労働の制限（育児・介護）
- ⑥深夜業の制限（育児・介護）
- ⑦所定労働時間短縮の措置（育児・介護）
- ⑧事業主が講ずべき措置（育児・介護）
- ⑨育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止（育児・介護）
- ⑩育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策（育児・介護）

3 パートタイム・有期雇用労働法の概要

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう制定されました。

- ①労働条件の文書交付義務
- ②均等・均衡待遇の確保の促進
- ③通常の労働者への転換の推進
- ④事業主が講ずる措置の内容等の説明義務
- ⑤相談のための体制の整備義務
- ⑥短時間・有期雇用管理者の選任

4 労働施策総合推進法

（パワハラ防止対策の義務化）の概要

職場のパワーハラスメントは働く人が能力を十分に発揮することの妨げになること、企業にとっても職場秩序の乱れや人材の損失につながる問題であるため義務化されました。

- ① 雇用管理上の措置の義務
- ② 相談等を理由とする不利益取扱いの禁止

5 紛争解決援助制度

（男女雇用機会均等法第 17 条・第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 4・5、パートタイム・有期雇用労働法第 24 条・第 25 条、労働施策総合推進法第 30 条の 5・6）

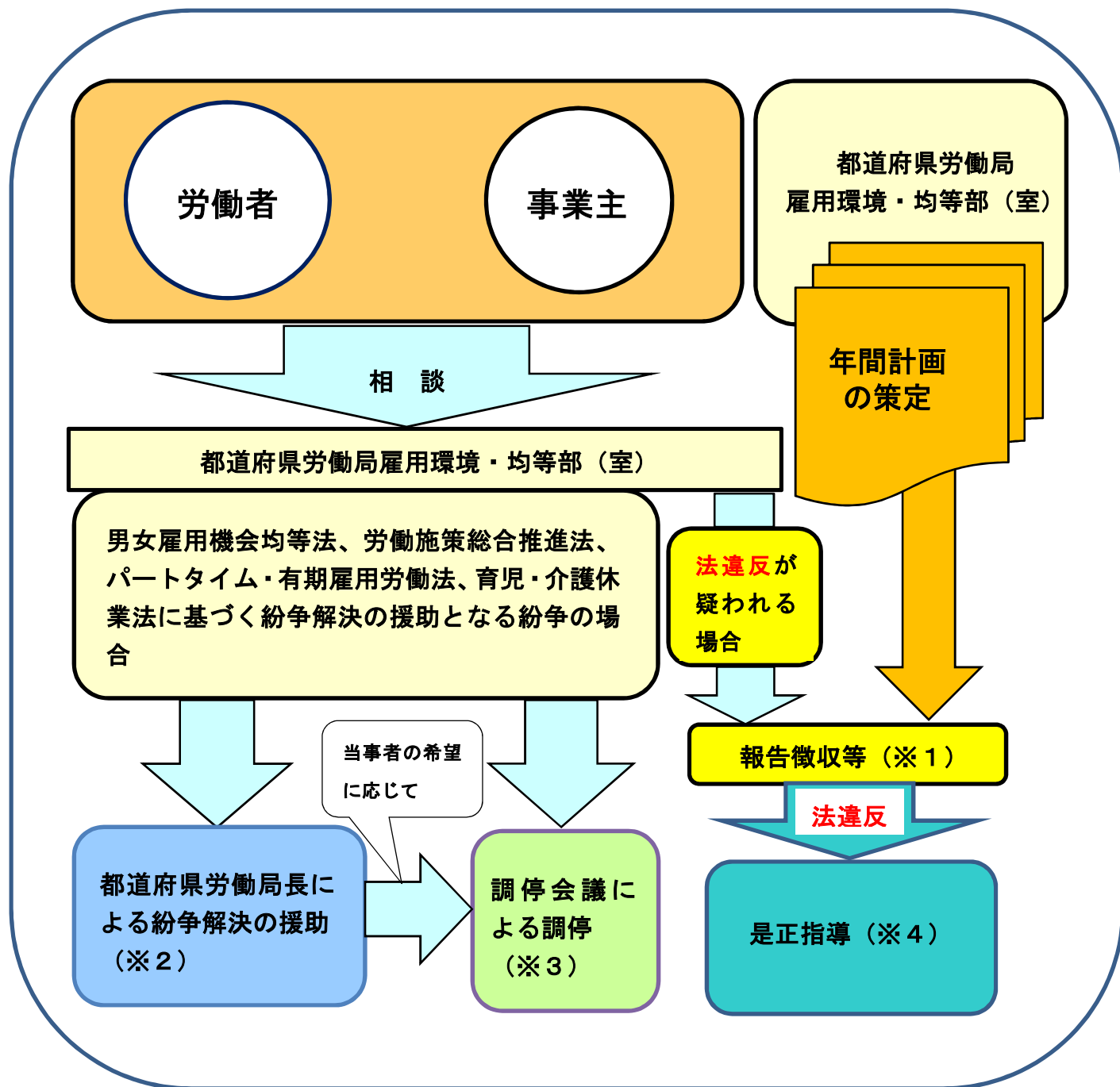
雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に関し、労働者と事業主との間に生じた紛争（トラブル）解決のお手伝いをします。紛争解決援助制度については「労働局長による紛争解決の援助」及び「調停会議による調停」があります。

5 是正指導

（男女雇用機会均等法第 29 条、育児・介護休業法第 56 条、パートタイム・有期雇用労働法第 18 条第 1 項、労働施策総合推進法第 36 条）

雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に関する雇用管理の実態について、事業所訪問等により報告の徴収、報告の請求を実施し、法違反が把握された場合は助言、指導及び勧告を行い是正を求めます。

相談、是正指導等の流れ(概要)



※1 「報告徴収等」とは、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度（労働施策総合推進法については、「報告徴収」ではなく「報告の請求」（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条）

※2 「都道府県労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度（関係法令：男女雇用機会均等法第17条、労働施策総合推進法第30条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条、育児・介護休業法第52条の4）

- ※3 「調停会議による調停」とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第 18 条、労働施策総合推進法第 30 条の 6、パートタイム・有期雇用労働法第 25 条、育児・介護休業法第 52 条の 5）
- ※4 「是正指導」とは、報告徴収等を実施し、法違反があった場合、是正・改善を指導すること

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	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 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。

※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	育児休業制度（R4.10.1～）	育児休業制度（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 （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	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。

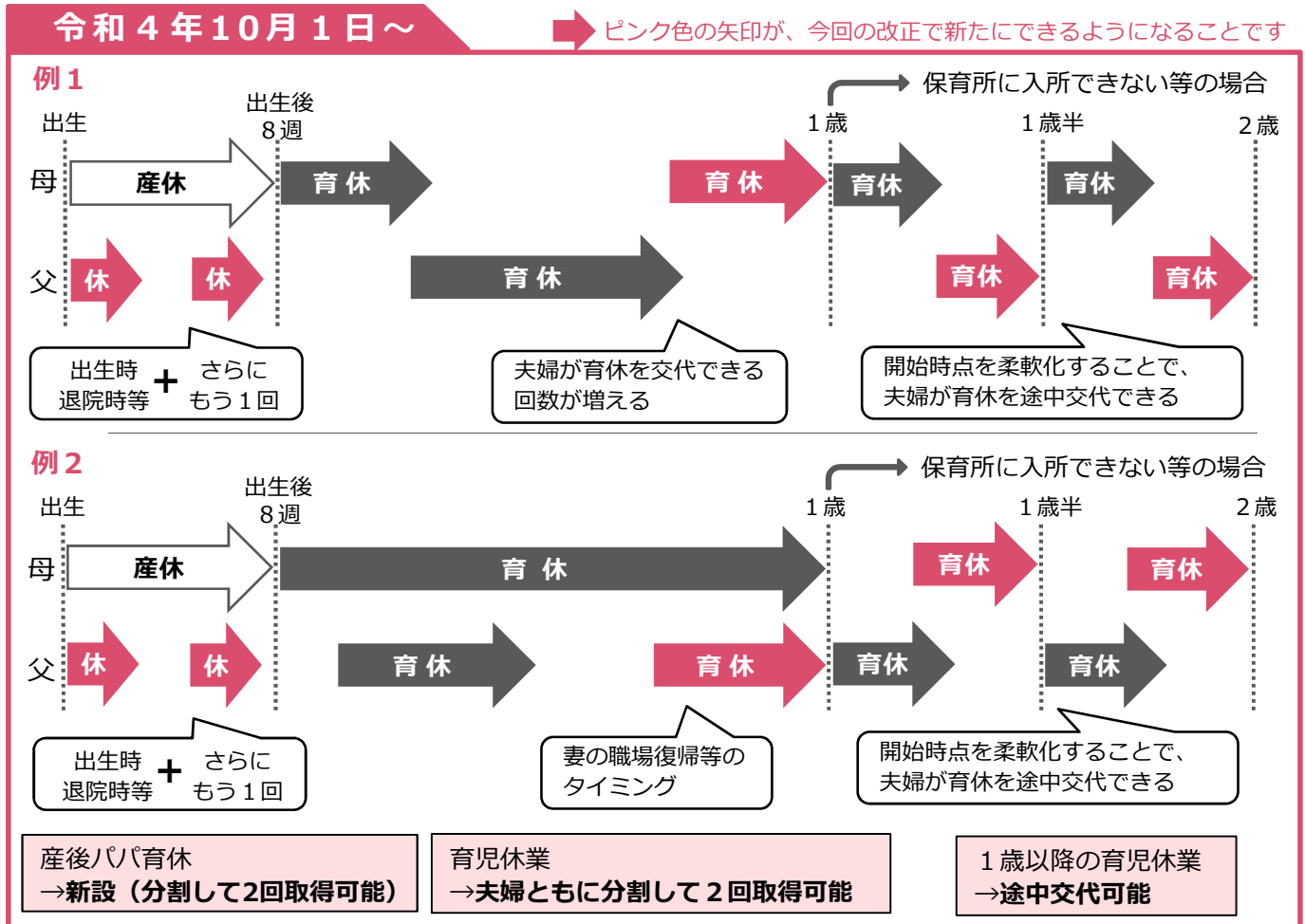
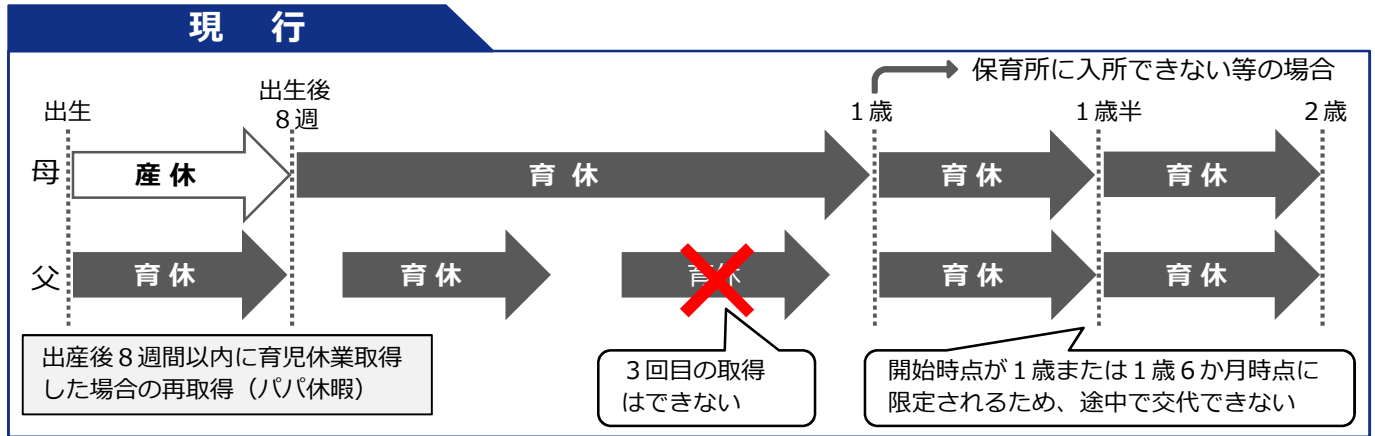
注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

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。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf>



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」といわれ、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。」といわれ苦痛に感じた。

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 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

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

※令和4年度は「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」となる予定。



■ 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るように改修する予定です（令和3年度末予定）。

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）