

7

全ての労働者が働き続けやすい職場環境づくりのために

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた取組

① 労使間の話合いの機会を準備しましょう

労働時間等の見直しを図るためには、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内において労使の自主的な話合いが行われることが重要です。

具体的な
取組例

- 労働時間等設定改善委員会の設置、開催 など

② 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう

年次有給休暇の取得は、労働者の健康と生活に役立つのみならず、労働者の勤労意欲の回復、生産性の向上など企業にとっても大きな意味を持つものです。

具体的な
取組例

- 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
- 計画的な年次有給休暇の付与
- 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入や取得率の目標設定 など

③ 所定外労働を削減しましょう

事業主は、労働者の健康で充実した生活のため、所定外労働の削減を図ることが重要です。

具体的な
取組例

- 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- 所定外労働の原因を検討し、人員配置や業務の見直しを図る など

④ テレワークを活用しましょう

働く意欲はあるが、職場勤務では仕事と生活の両立が困難な労働者について、多様な働き方の選択肢を拡大するテレワーク等を導入しましょう。

「おおいた働き方改革共同宣言」における数値目標（2025年までの目標）

①一般労働者の年間総実労働時間	全国平均以下	【大分県1,975.2H 全国1,947.6H (R4)】
②年次有給休暇取得率	70%以上	【大分県63.7% (R4)】
③男性の育児休業取得率	30%以上	【大分県13.8% (R4)】
④25～44歳女性の就業率	84%以上	【大分県82.4% (R4)】

働き方・休み方についてのお悩みや疑問点について、コンサルタントを無料で派遣しています！
大分労働局雇用環境・均等室までお問い合わせください（TEL 097-532-4025）

大分労働局では、

毎月第3水曜日を「ノー残業デー」
11月の第3水曜日を「県民ノー残業デー」
として大分県全体での取組を呼びかけています。



今年の
県民ノー残業デーは
11月19日

働き方・休み方の最新情報は、大分労働局のホームページをご覧ください。

働き方改革 大分 検索

全ての労働者が
働き続けやすい職場

働き方改革推進支援助成金（令和6年度）の概要

令和7年度については、厚生労働省のホームページをご確認ください。

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上し、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対し、「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組※の実施に要した経費の一部を支給

勤務間インターバル導入コース

勤務間インターバル制度の導入に取り組む中小企業事業主に対し、「成果目標」を達成した場合に支給対象となる取組※の実施に要した経費の一部を支給

◇「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもの

業種別課題対応コース

令和6年4月1日から、運送業、建設業、医業に従事する医師にも、時間外労働の上限規制が適用。これらの業種の中小企業事業主が、生産性を向上させ、労働時間の削減等の取組を実施した場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給

※ 支給対象となる取組（上記共通 いずれか1つ以上実施）

- | | |
|--------------------|--|
| ① 労務管理担当者に対する研修 | ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新 |
| ② 労働者に対する研修、周知・啓発 | ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新 |
| ③ 外部専門家によるコンサルティング | |
| ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更 | |
| ⑤ 人材確保に向けた取組 | |

団体推進コース

事業主団体等が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組※を実施した場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給

※ 支給対象となる取組（いずれか1つ以上実施）

- | | |
|---|--|
| ① 市場調査の事業 | ⑤ 販路の拡大等の実現を図るための展示会開催及び出展の事業 |
| ② 新ビジネスモデル開発、実験の事業 | ⑥ 好事例の収集、普及啓発の事業 |
| ③ 材料費、水光熱費、在庫等の費用の低減実験（労働費用を除く）の事業 | ⑦ セミナーの開催等の事業 |
| ④ 下請取引適正化への理解促進等、労働時間等の設定の改善に向けた取引先等との調整の事業 | ⑧ 巡回指導、相談窓口設置等の事業 |
| | ⑨ 構成事業主が共同で利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新の事業 |
| | ⑩ 人材確保に向けた取組の事業 |

本助成金の支給要件、支給申請書様式等は、厚生労働省または大分労働局のホームページをご覧ください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/oita-roudoukyoku/>

詳しくは、大分労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。（TEL 097-532-4025）

女性が活躍できる職場を目指して

女性活躍推進法について

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国・地方公共団体・民間事業主（一般事業主）の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が施行されており、常時雇用する労働者数[※]が101人以上の事業主には、同法に基づく**行動計画の策定・情報公表**が義務化されています。

※労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

1 一般事業主行動計画の策定等

<ステップ1>

自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行うこと。

次の**女性の活躍状況**（①～④）については必ず**把握**し、**課題の分析**を行ってください。

①採用者に占める女性比率 **②勤続年数の男女差** **③労働時間の状況** **④管理職に占める女性比率**

★女性の活躍状況の把握や課題分析のための「行動計画策定支援ツール」を是非ご活用ください。（厚生労働省HPよりご覧ください）

<ステップ2>

行動計画の策定、社内への周知、外部への公表

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた **①行動計画の策定**、**②労働者への周知**、**③外部への公表**を行ってください。

①行動計画には、**(a)計画期間** **(b)数値目標** **(c)取組内容** **(d)取組の実施時期**を盛り込んでください。

- ・労働者への周知は、掲示や書面の交付、又は電子メール等で行ってください。
- ・外部への公表は、自社HPの他、「**女性の活躍推進企業データベース**」等で行ってください。

<ステップ3>

行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定・変更した際には、その旨を大分労働局へ届け出てください。

2 自社の女性の活躍に関する情報の公表

自社の女性の活躍に関する状況について、常時雇用する労働者数301人以上の事業主は男女の差異を含めた3つ以上、101人以上300人以下の事業主は1つ以上の公表項目を選択し、**公表**してください（次ページ参照）。

認定制度（えるぼし・プラチナえるぼし）について

〇えるぼし認定

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

〇プラチナえるぼし認定

えるぼし認定を受けた事業主のうち、行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

- ・認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。
- ・認定基準は厚生労働省令で定められています。
- ・労働局への申請が必要です。



全ての労働者が
働き続けやすい職場

* 行動計画策定・えるぼし認定申請のご相談に応じています。

大分労働局雇用環境・均等室（TEL 097-532-4025）までお気軽にお問い合わせください。

女性の活躍に関する「情報公表」について

労働者が301人以上の事業主

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)

「女性の活躍推進企業データベース」を行動計画の外部への公表及び女性の活躍に関する情報公表の掲載先として、是非ご活用ください！

先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

女性の活躍 データベース 検索



男女雇用機会均等法の概要

性別による差別の禁止	○募集・採用、配置（業務の配分、権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止 ○合理的な理由のない間接差別の禁止 ・労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とする ・コース別「総合職」の募集・採用に転居転勤を要件とする ・昇進に当たり、転勤経験を要件とする
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	○婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止 ○婚姻を理由とする解雇を禁止 ○妊娠、出産、産休の取得、妊娠・出産による労働能率の低下等を理由とする解雇や退職勧奨、契約更新の拒否など不利益取扱いを禁止 ○妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効
セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策	○職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント防止のために必要な以下の雇用管理上の措置を事業主に義務づけ ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ・相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ・事後の迅速かつ適切な対応 ・妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因解消のための措置 ・プライバシーの保護、不利益な取扱いを行わないことについての周知・啓発
母性健康管理	妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間の確保及び指導事項を守ることができるようにするための措置の実施を事業主に義務づけ
紛争解決措置 制 裁 措 置	○労働局長による援助、機会均等調停会議による調停 ○是正指導に応じない場合の企業名の公表制度 ○過料

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い

- 「産休・育休は認めない」と言われた。
- 妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた。
- 切迫流産で入院したら「もうこなくていいから退職届を書け」と言われた。
- 妊娠を伝えたら「次の契約更新はしない」と言われた。
- 正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。



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

例えばこんなことを理由として

- ・妊娠した、出産した
- ・妊婦健診のため、仕事を休んだ
- ・つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・産前・産後休業をとった
- ・育児休業・介護休業をとった など



こんな扱いを受けたら法違反です

- ・解雇された
- ・契約が更新されなかった
- ・パートになれと強要された
- ・減給された
- ・普通ありえないような配置転換をされた など



- パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めがある方（有期契約の方）も産休が取得できます。また、一定の範囲の方は、育児休業や介護休業も取得できます。
- 育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も利用することができます。

育児・介護休業法の概要及び改正について

「仕事と介護を両立できる職場環境」の
整備促進のためのシンボルマーク（トモニン）



育 児 休 業	・男女労働者が対象（一定範囲の期間雇用者も対象） ・子が1歳に達するまで分割2回取得可能（両親がともに育児休業を取得する場合は1歳2か月に達するまでの最長1年間、保育所に入所できない等の場合は子が1歳6か月（最長2歳）に達するまで） ・「産後パパ育休」は子の出生後8週間以内に4週間まで分割2回取得可能
介 護 休 業	・男女労働者が対象（一定範囲の期間雇用者も対象） ・対象家族1人につき、通算93日まで3回を上限として分割取得できる ・対象家族は配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
子の看護等休暇 (R7.4.1施行)	・小学校3年生修了までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで ・病気やけが、予防接種や健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式のために取得できる ・時間単位での取得が可能
介 護 休 暇	・対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで ・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ために取得できる ・時間単位での取得が可能
育児のための勤務 時間短縮の措置	・3歳に達するまでの子を養育する労働者は1日の所定労働時間を原則6時間とする短時間勤務制度を利用できる
介護のための勤務 時間短縮等の措置	・要介護状態の家族を介護する労働者に次のいずれかの措置が介護休業とは別に、対象家族1人につき、利用開始から3年の間で2回（以上）の利用が可能 短時間勤務制度 フレックスタイム制 時差出勤制度 労働者が利用する介護サービスの費用の助成等
育児・介護のための 所定外労働の免除	・小学校就学前までの子（R7.4.1施行）を養育する労働者、又は要介護状態の家族を介護する労働者は介護の必要がなくなるまで、請求により1日の所定労働時間を超える労働を免除される
育児・介護のための 時間外労働の制限	・小学校就学前の子の養育又は要介護状態の家族介護のために請求した場合は、時間外労働を1か月24時間、1年150時間までに制限できる
育児・介護のための 深夜業の制限	・小学校就学前の子の養育又は要介護状態の家族介護のために請求した場合は、深夜業（午後10時～午前5時）を免除される
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（研修、相談窓口設置等）をしなければならない ・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・意向確認の措置を講じなければならない
不利益取扱いの禁止	・育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、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等について、申し出をしました取得したこと等を理由とする解雇、不利益取扱いの禁止
育児休業・介護休業 等に関するハラス メント防止対策	・上司・同僚からの育児休業・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なければならない
紛争解決援助制度	・育児・介護休業の取得等による労使間の紛争について、労働局長による紛争解決の援助または調停委員による調停制度が利用できる

育児・介護休業法 改正内容

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～③▶令和7(2025)年4月1日から施行

① 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

② 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

③ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)の メニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

全ての労働者が
働き続けやすい職場

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・ 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。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することをおすすめします。仕事と育児・介護の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り組み状況の診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

*①～④のうち複数の措置を講じること

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
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

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	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

望ましい

* 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

* 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、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>

②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り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。



全ての労働者が働き続けやすい職場

10 11 ▶ 令和7(2025)年10月1日から施行

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務

就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
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

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



Check! 個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用アレンジしてご活用いただけます。

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



11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	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

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

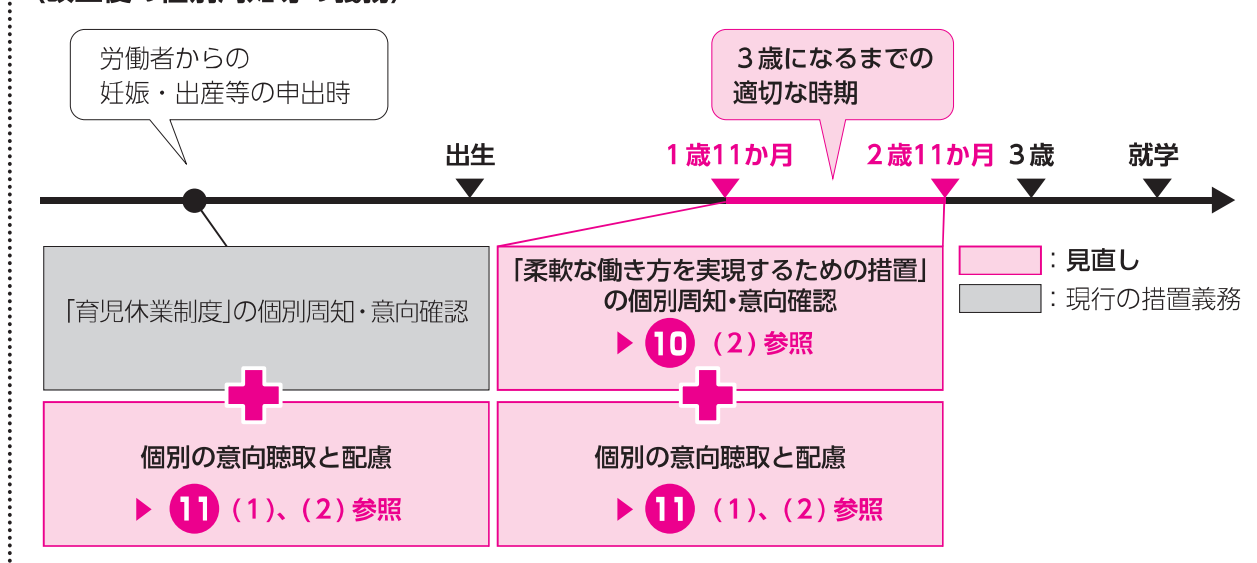
- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること

* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

〈改正後の個別周知等の義務〉



全ての労働者が働き続けやすい職場

次世代育成支援対策推進法について

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています（改正法の有効期限は令和17年3月31日まで）。

「一般事業主行動計画」策定について

子育て中の労働者の仕事と家庭の両立を支援する雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むよう、企業に行動計画の策定を求めています。

労働者数101人以上の企業は、行動計画を策定し、一般への公表及び労働者への周知、労働局への策定の届出が義務とされています。

101人以上企業	義務
100人以下企業	努力義務

一般事業主行動計画とは…以下(①～③)の内容を備えた計画です。

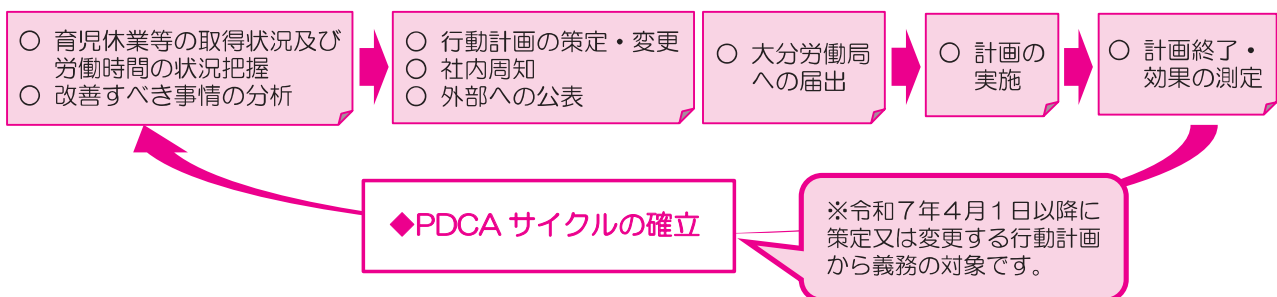
①自社の現状分析により目標を設定	「法を上回る育児を目的とする有給の休暇制度を導入する」など、現状より少しでも上回る目標を設定しましょう。
②目標達成のための対策とその実施時期	目標を達成するため、いつまでに、どのようなことに取り組むかを具体的に定めてください。
③計画期間	各企業の実態を踏まえて設定。「認定」（くるみんマークの取得）を目指す場合は、計画期間を2～5年にしてください。

①の目標設定についてR7.4.1から改正されます！

行動計画の策定又は変更を行う際には、育児休業等の取得状況(※1)、労働時間の状況(※2)を把握するとともに、育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられます。

(※1) 男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

(※2) フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間
(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にとっては、健康管理時間)



「両立支援のひろば」について

「両立支援のひろば (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)」は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

- ・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
- ・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
- ・企業や労働者向けのお役立ち情報など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。



くるみんマークを取得しましょう！

計画期間を終了し、その行動計画に定めた目標を達成するなど一定基準を満たした企業は労働局に申請を行い「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定マークを取得することができます。

(新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス認定」が創設されています。)



次世代認定マーク「くるみん」

プラチナくるみんマークについて！



プラチナくるみん認定は、くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合に受けることができる特例認定であり、「子育てサポート企業」としてのPR効果がさらに高まります。

○行動計画策定義務あり

認定



○行動計画策定義務なし

○毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

くるみん認定基準が令和7年4月1日から改正されます！

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。
 - (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上（旧基準：10%以上）であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。
 - (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上（旧基準：20%以上）であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護等休暇（旧基準：子の看護休暇）を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。
- ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が30%以上（旧基準：10%以上）であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。

6. 計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上（旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上（旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。

- 7（旧基準8）. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること、かつ(3)を満たしていること。

- (1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月30時間未満（旧基準：45時間未満）
- (2) フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。（新設）
- (3) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
（旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記(1)の旧基準と(3)のいずれも満たしていること。

- 8（旧基準9）. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

- ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置（旧基準：所定外労働の削減のための措置）
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

- 9（旧基準10）. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

その他の認定種類別の認定基準はこちら



* 行動計画策定・くるみん認定申請のご相談に応じています。

大分労働局雇用環境・均等室（TEL097-532-4025）までお気軽にお問い合わせください。

両立支援等助成金(令和6年度)の概要

令和7年度については、厚生労働省のホームページをご確認ください。

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

		支給額
①	第1種	20万円
	代替要員加算	20万円（代替要員を3人以上確保した場合には45万円）
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円
②	第2種	1 事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2 事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3 事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円

※1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。

介護離職防止支援コース

「介護プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用:20万円 手当支給等:5万円
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（A又はBに加算）		15万円

※A、Bいずれも1事業主1年度5人まで支給。

育児休業等支援コース

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

※A・Bとも1事業主2人まで支給。

（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）

育休中等業務代替支援コース

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周知の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した中小企業事業主に支給します。

	支給額
① 手当支給等（育児休業）	A Bの合計額（最大125万円） A. 業務体制整備経費：5万円（育休1か月未満：2万円） B. 手当支給総額の3/4（※1） ※上限10万円/月、12か月まで
② 手当支給等（短時間勤務）	A Bの合計額（最大110万円） A. 業務体制整備経費：2万円 B. 手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
③ 新規雇用（育児休業）	代替期間に応じた額を支給（※1） 最短：7日以上14日未満 9万円 最長：6か月以上 67.5万円
有期雇用労働者加算	10万円加算（※3）

※1 フラチナくるみん認定事業は割増・加算あり

※2 ①～③全てあわせて1年度10人まで、初回から5年間支給

※3 育休取得者/短時間勤務者が有期雇用労働者かつ業務代替期間1か月以上の場合に加算

柔軟な働き方選択制度等支援コース

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に支給します。

	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1事業主1年度5人まで

不妊治療両立支援コース

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した中小企業事業主に支給します。

	支給額
A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用	30万円
B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得	30万円

※A、Bとも1事業主あたり1回限り。

支給要件、支給申請書様式等は厚生労働省または大分労働局のホームページをご覧ください。

詳しくは、大分労働局 雇用環境・均等室にお問い合わせください。（TEL 097-532-4025）

全ての労働者が働き続けやすい職場

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法では、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること、職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じることを「職場におけるセクシュアルハラスメント」といいます。

【対価型セクシュアルハラスメント】(例)

- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利な配置転換をした。
- 事務所で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】(例)

- 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

職場とは(例えば…)

- ▶ふだん働いている場所で… ▶出張先で… ▶取引先の事務所で… ▶顧客の自宅で… ▶取引先で…
- ▶業務で使用する車中で… ▶アフターファイブの宴会も(業務の延長と考えられるもの) …

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。
- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向^(※1)または性自認^(※2)にかかわらず、該当することがあり得ます。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。
(※1) 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか (※2) 性別に関する自己意識
- 性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。
- 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることとされました。(令和2年6月1日施行)

職場におけるパワーハラスメントとは

パワーハラスメント防止対策が令和2年6月1日から事業主の義務となりました(中小事業主は令和4年4月1日から義務化)。

職場におけるパワーハラスメントとは、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労働者の就業が害される行為をいいます。

代表的な言動の種類、該当すると考えられる例

身体的な攻撃

〈例えば…〉・上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする。

精神的な攻撃

〈例えば…〉・上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする。

人間関係からの切り離し

〈例えば…〉・自身の意に沿わない社員に対して、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。

過大な要求

〈例えば…〉・上司が部下に対して、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。

過小な要求

〈例えば…〉・上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。

個の侵害

〈例えば…〉・思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする。

▶「優越的な関係を背景とした」言動とは

事業主の業務を遂行するにあたって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの

▶「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指す。例えば、業務上明らかに必要性のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適当な言動、当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

■上司・同僚からのハラスメント

- 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。
- 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。
- 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。

事業主は、法律*に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する
上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

👉 指針では、下記の2つの型が示されています

* 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

1. 制度等*の利用への嫌がらせ型

- 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- 制度等の利用を阻害する言動
- 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしすぎるい!」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事に手がつかない。
- 男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育児となんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

※制度等とは、以下のものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①産前休業 ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間 ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度等

- ①育児休業 ②介護休業 ③子の看護休暇
- ④介護休暇 ⑤所定外労働の制限 ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限 ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

2. 状態への嫌がらせ型

- 妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうだなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

対象となる事由(状態) ①妊娠したこと ②出産したこと ③産後休業を取得したこと ④つわり等で能率が下がったこと など

職場内でのハラスメントのことなら **あかるい職場応援団** をご活用ください!
(ハラスメント対策の総合情報サイト)

パンフレットや社内研修用資料などダウンロード資料が充実しています!

人事担当の方、管理職の方へ

- ハラスメント研修資料ダウンロード
- 他の企業はどうしてる?
- ハラスメントオンライン講座
- 「ハラスメントって言われた! 管理職の方」Q & A
- 動画で学ぶハラスメント
「パワハラ相談対応者は、どう対応すればいいか?」
「これってハラスメント? 動画でチェック」
「パワハラにならない叱り方」 など

ハラスメントで悩んでいる方へ

- ハラスメントにあったらどうする?
- 相談窓口のご案内 など



全ての労働者が
働き続けやすい職場



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

あかるい職場応援団

検索



ハラスメント防止対策

事業主には、以下の11項目（①～⑪）の防止措置が義務化されています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①(ア)ハラスメントの内容 (イ)ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

＊妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、上記の内容に加え、(ウ)妊娠・出産等に関する否定的な言動がいわゆるマタハラ等の発生の原因や背景となりうること、(エ)妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を明確化して周知・啓発することが必要です。

②ハラスメントの行為者については、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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）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ること。

④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場における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事実確認が出来た場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

⑦事実確認が出来た場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

⑧再発防止に向けた措置を講ずること（事実が確認できなかった場合も含む）。

4 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

⑨業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

5 1 から 4 までの措置と併せて講ずべき措置

⑩相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

⑪相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

★すべての労働者に対し周知できるよう工夫しましょう。一度だけでなく、繰り返し周知することが重要です。

★事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して、事業主が不利益取扱いを行うことが禁止されます。

★コミュニケーション不足はハラスメントの発生の原因や背景となることがあるので、注意しましょう。

詳細は、大分労働局雇用環境・均等室（TEL 097-532-4025）へお問い合わせください。

★次の望ましい取組についても、積極的な対応をお願いします。

■パワーハラスメント、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は、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること

■職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取組み**を行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）

■**自ら雇用する労働者以外の以下の対象者に対しても**、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、**同様の方針を併せて示す**こと

- ・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
- ・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

■**カスタマーハラスメント**に関し以下の取組みを行うこと

- ・相談体制の整備
- ・被害者への配慮のための取組み（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み（マニュアルの作成や研修の実施等）

労使間のトラブルの解決に向けて

個別労働関係紛争解決制度

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の概要は以下のとおりです。

また、大分労働局雇用環境・均等室および各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置し、労働問題に関する相談、情報の提供などを行っています。詳しくは、大分労働局雇用環境・均等室または最寄りの労働基準監督署へお尋ねください。

① 趣 旨

雇用形態の変化や人事労務管理の個別化などに伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、大分労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度により総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図るものです。

② 概 要

◆紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければなりません。

◆都道府県労働局長による情報提供、相談等

大分労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止および自主的な解決の促進のため、労働者または事業主に対し、情報の提供、相談、その他の援助を行います。

◆都道府県労働局長による助言および指導

大分労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方または一方からその解決について援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言または指導を実施します。

◆紛争調整委員会によるあっせん

- ① あっせんとは、紛争当事者の間に、公平・中立な第三者として労働問題の専門家（あっせん委員）が入ります。
- ② 大分労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方または一方からあっせんの申請があった場合には、その紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせます。
- ③ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるよう努めます。
- ④ あっせん委員は、紛争当事者双方が求めた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を作成し、これを当事者に提示します。

◆地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって地域の実情に応じ、労働者または事業主に対し、情報提供、相談、あっせん、その他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講じます。地方労働委員会がその施策を行う場合には、中央労働委員会がその地方労働委員会に対し、必要な助言または指導を行います。

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善のために（パートタイム・有期雇用労働法）

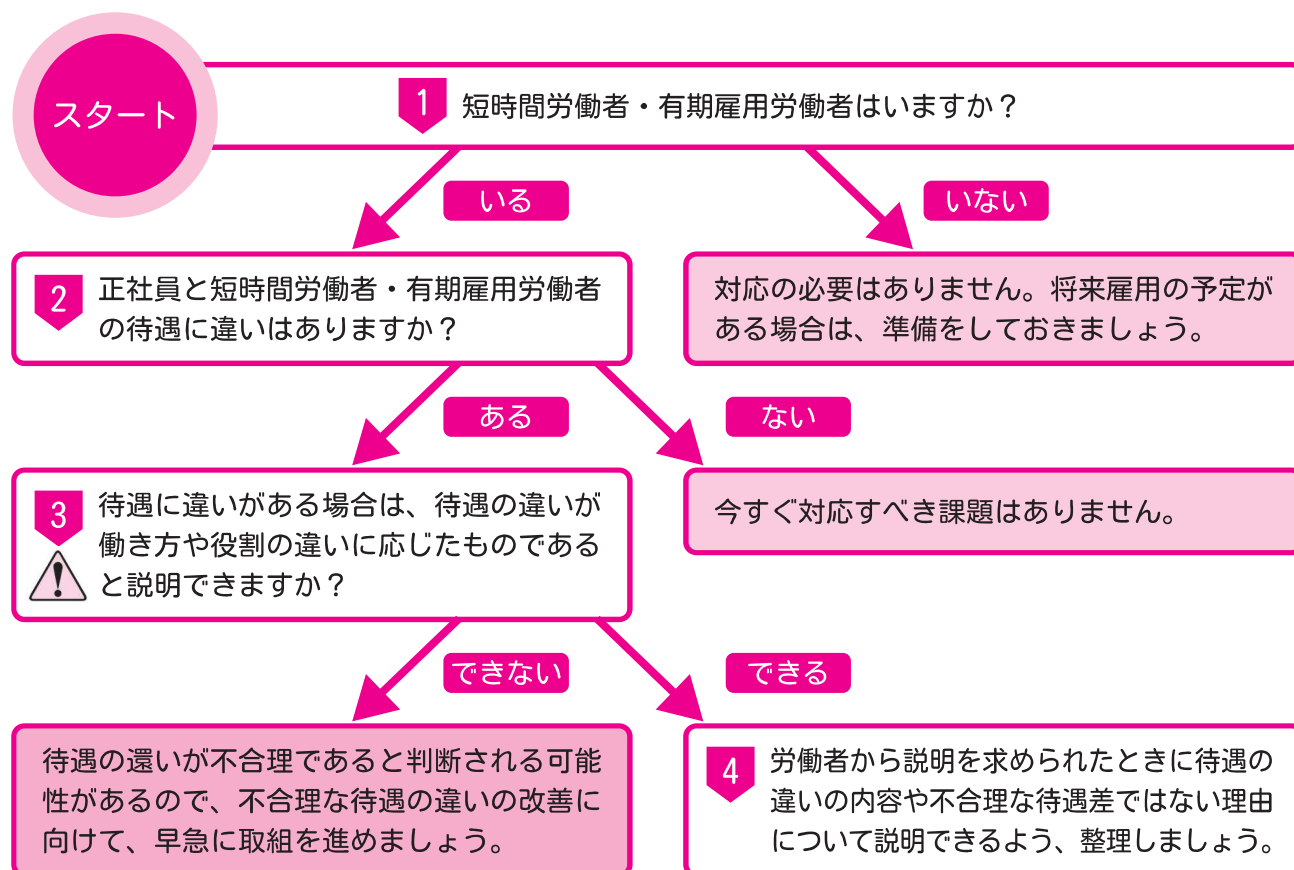
パートタイム・有期雇用労働法は、同一企業内における通常の労働者とパートタイム労働者及び有期契約労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、通常の労働者とパートタイム労働者及び有期契約労働者との均等・均衡待遇の確保の推進を目指しています。



パートタイム・有期雇用労働法の概要

労働条件の文書交付	パートタイム・有期雇用労働者を雇入れた際、労働基準法で明示が義務づけられているものに加えて、「昇給」「賞与」「退職手当」の有無及び「相談窓口」を文書の交付などにより明示しなければならない。
不合理な待遇の禁止	事業主が、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の待遇を相違させる場合は、その相違が職務の内容、責任の程度、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理なものであってはならない。
通常の労働者との差別的取扱いの禁止	「職務の内容」、「人材活用の仕組み」が通常の労働者と同じパートタイム・有期雇用労働者については、賃金等のすべての待遇について差別的取扱いが禁止される。
賃金	職務の内容、能力、経験、意欲等を勘案して、通常の労働者との均衡を考慮しつつ賃金を決定するよう努めなければならない（「通勤手当」という名称であっても距離等に関係なく一律に金額を支払っている場合のように、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、正社員との均衡を考慮し、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容等を勘案して決定するよう努めなければならない。）。
教育訓練	パートタイム・有期雇用労働者に対しても職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施すること。
福利厚生施設	通常の労働者に利用させる「給食施設」「休憩室」「更衣室」について、パートタイム・有期雇用労働者にも利用の機会を与えなければならない。
通常の労働者への転換	通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければならない（通常の労働者の募集を行う場合に、その募集内容をすでに雇っているパートタイム・有期雇用労働者へ周知する等。）。
雇入れ時及び契約更新時の説明義務	パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた場合（契約更新時を含む。）は、事業主は雇用管理の改善措置の内容を説明しなければならない。
待遇差の説明義務	パートタイム・有期雇用労働者から求められたときは、そのパートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由と、待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。
相談に対応するための体制整備（相談窓口の整備）	事業主はパートタイム・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。
事業主の公表制度及び過料	厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度。虚偽の報告などをした事業主に対する過料。

同一労働同一賃金ガイドラインに沿っているか確認しましょう



同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されています。

事業主は、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の働き方の違いに応じて、均衡な待遇（均等な待遇）の確保を図るための措置を講じなければなりません。

均衡待遇とは？ （不合理な待遇差の禁止）

①職務内容*、②「職務内容・配置」の変更の範囲、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

均等待遇とは？ （差別的取扱いの禁止）

①職務内容*、②「職務内容・配置」の変更の範囲が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要があります。

※職務内容とは、業務の内容及び責任の程度をいいます。



①パートタイム・有期雇用労働者から待遇差の説明を求められたときには、単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。

②正社員と職務内容（業務の内容及び責任の程度）及び「職務内容・配置」の変更の範囲が同じ短時間労働者・有期雇用労働者については、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

③待遇差が不合理か否かや説明の方法、内容が適切であるか否かは、最終的に司法により判断されることにご留意ください。

全ての労働者が働き続けやすい職場