



佐賀労働局発表  
平成29年7月28日

【照会先】  
佐賀労働局雇用環境・均等室  
室長 原田 すす枝  
室長補佐 池上 彰子  
(電話) 0952-36-6205

## 「改正育児・介護休業法、ハラスメント対策等セミナー」を開催 平成29年10月から改正育児・介護休業法がスタート

保育園に入所できず、やむなく退職することを防ぐため、平成29年10月1日から育児・介護休業法が変わります。

本年1月からは男女雇用機会均等法等の改正により、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、いわゆるマタハラ防止対策が事業主に義務付けられました。

佐賀労働局（局長 まっもり やすし 松森 靖）では、改正育児・介護休業法に沿った雇用管理や職場における総合的なハラスメント対策等をテーマにセミナーを開催します。

また、職場のハラスメントに関する相談に集中的に対応するために「ハラスメント対応特別相談窓口」（平成29年7月1日～12月28日）を開設します。

### 1 改正育児・介護休業法、ハラスメント対策等セミナー（資料3）

- ・日時 平成29年9月21日（木）13:30～16:00
- ・会場 メートプラザ佐賀（佐賀勤労者総合福祉センター）
- ・定員 300名

### 2 ハラスメント対応特別相談窓口（資料4）

- ・設置期間 平成29年7月1日～12月28日（8:30～17:15）  
※ 土日、祝日を除く
- ・相談内容 マタニティハラスメントの他、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関する相談も受け付けます。

### 3 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談状況（資料5）

- ・平成28年度に佐賀労働局に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談は634件で、平成29年1月に施行された改正男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談の増加に伴い、前年度の399件から大きく増えた。

- (資料)
- 1 改正育児・介護休業法の概要
  - 2 育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の平成29年1月改正概要
  - 3 改正育児・介護休業法、ハラスメント対策等セミナーのご案内
  - 4 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！
  - 5 佐賀労働局で取り扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談状況

事業主のみなさん

働くみなさん

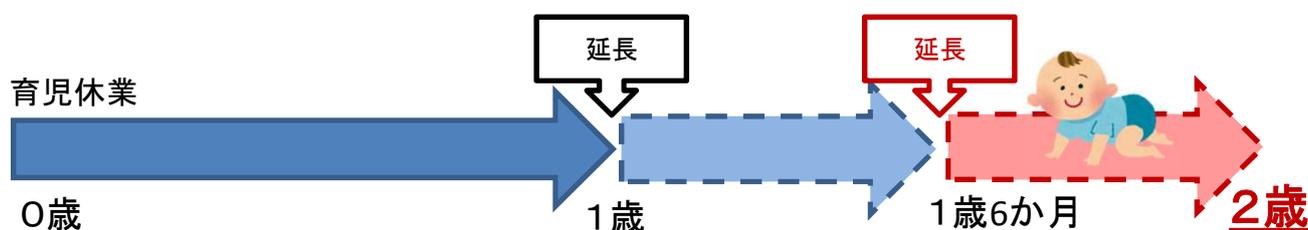
## 保育園などに入れない場合

# 2歳まで育児休業が取れるようになります!

～ 平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします ～

- 保育園に入所できず、やむなく退職することを防ぐため、**育児・介護休業法が変わります**
- 育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めます

### 改正内容①: 最長2歳まで育児休業の再延長が可能に



- 1歳6か月以後も、保育園に入れないなどの場合は、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。
- 育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。(詳細はハローワークまで)

### 改正内容②: 子どもが生まれる予定の方などに育児休業制度などをお知らせ

事業主は、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合は個別に育児休業等に関する制度を知らせるよう努めなければなりません。

### 改正内容③: 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てながら働く労働者が子育てしやすいよう、育児目的休暇制度を設けるよう努めなければなりません。

(育児目的休暇の例)

配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇など

<問い合わせ先>

佐賀労働局雇用環境・均等室 TEL : 0952-36-6205

## 育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の 平成29年1月改正概要

### 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 介護休業について、介護を必要とする対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、分割して取得することを可能とする。
- 介護休暇について、半日単位での取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等について、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 介護のための所定外労働の免除について、対象家族1人につき、介護終了までの期間について、請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

### 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度の整備

- 子の看護休暇について、半日単位での取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
  - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、
  - ②子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないものとし、緩和する。
- 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といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子についても育児休業制度等の対象とする。

### 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする 男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とする、上司、同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付ける。

【施行期日】 平成29年1月1日



厚生労働省 佐賀労働局雇用環境・均等室 TEL0952-36-6205

## 改正育児・介護休業法、ハラスメント対策等セミナーのご案内

保育園に入れない場合は最長2歳まで育児休業の再延長ができるようになるなど**平成29年10月1日から育児・介護休業法が変わります**。また、本年1月に施行された改正男女雇用機会均等法等により、事業主は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、いわゆるマタハラ防止措置が義務付けられました。

佐賀労働局では、改正育児・介護休業法及びセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを含めた総合的なハラスメント防止対策に関するセミナーを開催します。働き方改革、ワークライフバランスの推進のため、ぜひ、ご参加ください。

- 日時 平成29年9月21日(木) 13:30～16:00
- 場所 メートプラザ佐賀 多目的ホール (佐賀勤労者総合福祉センター)  
佐賀市兵庫北3丁目8-40
- 内容
  - ・改正育児・介護休業法について
  - ・ハラスメント防止対策について
  - ・その他 (働き方改革関連助成金、有期労働契約の無期転換ルール、長期療養者の就労支援等)
- 定員 300名

主催 佐賀労働局  
 参加料 無料  
 申込方法 下記の申込書に必要事項をご記入の上、9月11日(月)までに郵送、FAX等でお申し込みください。定員になり次第締め切りといたします。  
 申込先 佐賀労働局雇用環境・均等室  
 〒840-0801 佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第二合同庁舎3階  
 (TEL 0952-36-6205)

### 改正育児・介護休業法、ハラスメント対策等セミナー参加申込書 (FAX 0952-32-7159)

事業所名	
所在地	(TEL )
参加者 役職・氏名	

※ご記入いただきました情報は本セミナー事業以外には使用いたしません。

佐賀労働局雇用環境・均等室に

# ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

平成29年7月1日～平成29年12月28日

**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・育児休業に  
関するハラスメントの相談  
を受けたが、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、なにをすれば  
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防止措置

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。

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した。くわしく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](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。

○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、会社から「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？

・・・などの相談にも応じます。

**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な取扱いは法律で禁止\*されています。**

相談して  
ください！

佐賀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できます。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できます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談できます。また、労働者、事業主どちらからのご相談もお受けします。

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います。

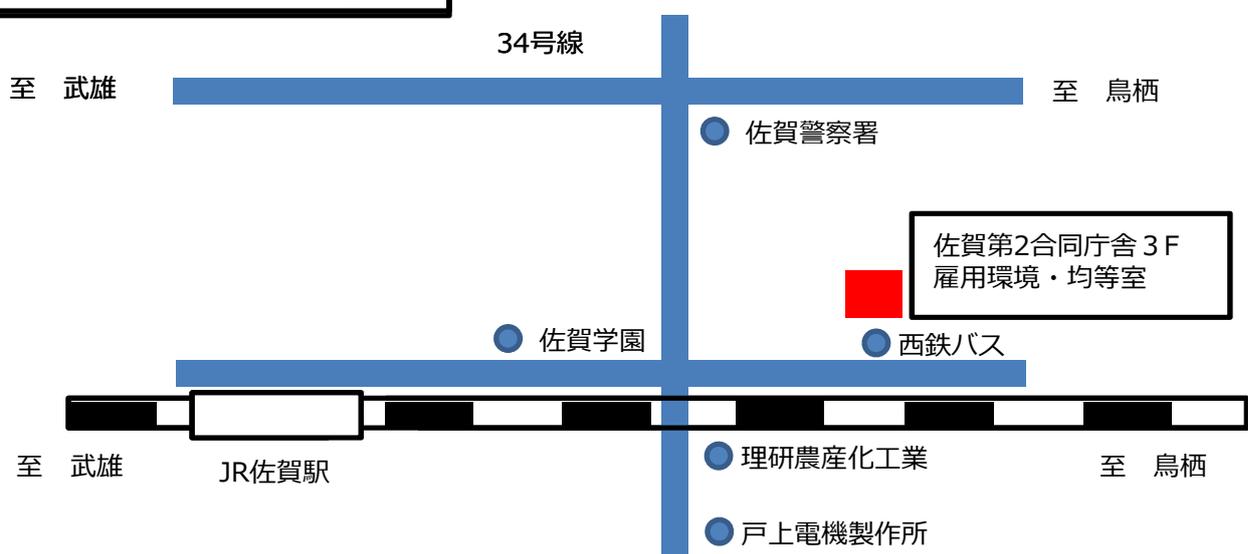
### 佐賀労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 **8時30分～17時15分（土・日・祝日除く）**  
※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。  
時間に余裕をもってお電話またはご来庁ください。

電話番号 **0952-32-7167**

住所 佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3F

#### 佐賀労働局雇用環境・均等室の案内図



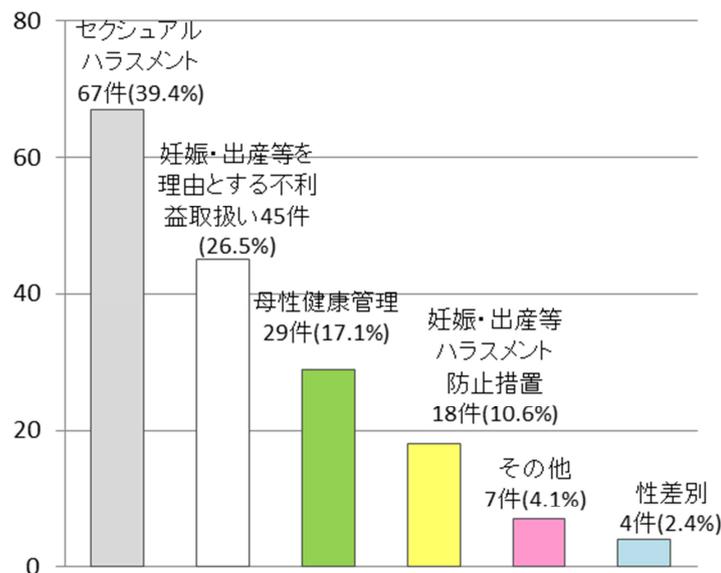
## 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談状況

平成 28 年度に労働者や事業主等から佐賀労働局雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する相談件数は、平成 29 年 1 月に施行された改正男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する相談が増えたことにより、前年度の 399 件から 235 件（58.9%）増加し、634 件となった。

### 1 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳（図 1）

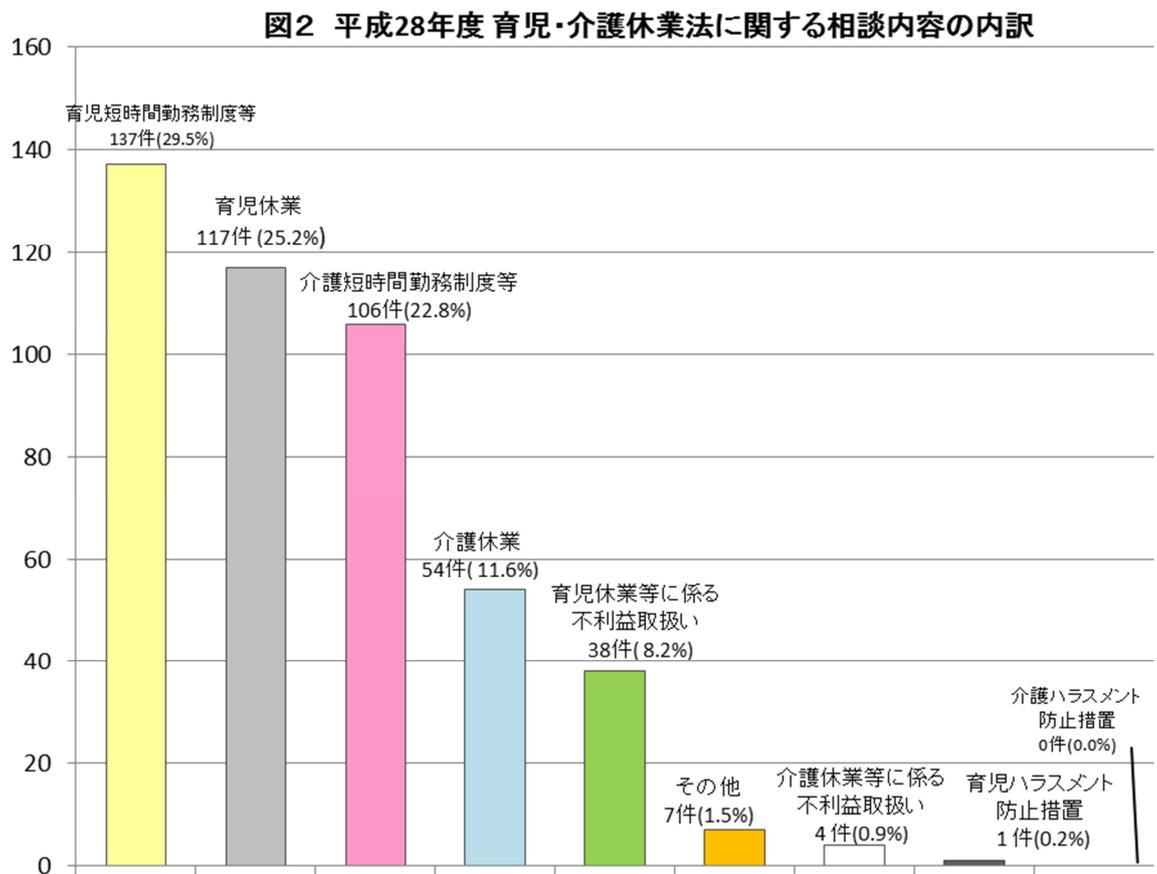
- ◆ 平成 28 年度に労働者や事業主等から寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は 170 件で、前年度の 146 件から 24 件増加した。これは、平成 29 年 1 月の法改正に伴い、セクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメント等のハラスメント防止措置に関する規定整備についての相談が増えたことによる。
- ◆ 「セクシュアルハラスメント」に関する相談が最も多く 67 件（39.4%）、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」（第 9 条関係）が 45 件（26.5%）、「母性健康管理」29 件（17.1%）の順であった。その他、平成 29 年 1 月 1 日から施行された改正男女雇用機会均等法において新たに設けられた「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」（第 11 条の 2 関係）に関する相談も 18 件（10.6%）あった。
- ◆ 「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」と「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」の相談を合わせると 63 件、全体の 37.1%を占め、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメントに関する相談は、セクシュアルハラスメントに関する相談と同数程度寄せられている。

図1 平成28年度男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



## 2 育児・介護休業法に関する相談内容の内訳（図2）

- ◆ 平成28年度に労働者や事業主等から寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は464件で、前年度の253件から211件増加した。これは、平成29年1月の法改正に伴い、子の看護休暇制度及び介護休暇制度の取得単位の柔軟化等規定整備に関する相談が増えたことによる。
- ◆ 相談内容別にみると、育児関係では「育児休業以外（育児短時間勤務制度、子の看護休暇等）」が137件（29.5%）、「育児休業」が117件（25.2%）、「育児休業等に関する不利益取扱い」が38件（8.2%）の順となっている。
- ◆ 介護関係では、「介護休業以外（介護短時間勤務制度、介護休暇等）」が106件（22.8%）、「介護休業」54件（11.6%）の順であった。



### 3 職場におけるマタニティハラスメント、セクシュアルハラスメントに関する相談事例

#### 事例1

育児休業から復帰し、子の保育園のお迎えのため、育児・介護休業法に基づき子が3歳になるまで利用できる「育児短時間勤務制度」や「残業免除制度」などの両立支援制度を利用しようとしたところ、会社から「正社員は残業しなければならない。周囲に迷惑をかけるのでひとりだけ特別扱いはできない」と何度も言われ、利用申請できずに困っている。

#### 事例2

切迫流産となり、母体に大きな負担のかかる仕事を制限するよう医師から指導を受けた。医師に「母性健康管理指導事項連絡カード」(\*)を発行してもらい、会社に指導事項を伝えたところ、働くことができないのであれば退職するよう言われた。

#### 事例3

工作中、上司と二人きりになることがあるが、突然、背後から両肩に手を置かれたり、腕をつかまれたりする。不必要に身体に接触することはやめるようお願いしたが、繰り返される。出勤するのがだんだん苦痛になってきた。会社にはセクハラ相談窓口がなく、誰に相談すればよいのかわからない。

雇用環境・均等室では、職場におけるハラスメントの相談を受けた場合、相談者の意向を確認したうえで

- 1 会社に対し、法律や制度の説明をします。
- 2 その内容に応じて会社に事実確認を行い、法違反があれば是正するよう指導します。
- 3 会社と労働者との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。

\* 「母性健康管理指導事項連絡カード」

男女雇用機会均等法第13条に基づき、妊娠中及び出産後の女性労働者が医師等から指導を受けた場合、その指導内容を事業主に伝えるために利用するカード