



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 栃木労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

報道関係者 各位

令和3年 10 月 29 日

【照会先】

栃木労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 幸田 和則

雇用環境改善・均等推進指導官 川村 繁子

(電話) 028-633-2795 (FAX) 028-637-5998

来年4月から改正育児・介護休業法が施行されます。

～11月1日から「育児休業制度等に関する相談窓口」を開設！～

～12月に「働きやすい職場づくりセミナー」を開催！～

栃木労働局（局長 藤浪竜哉）は、来年4月から施行される育児・介護休業法の改正等を踏まえ、以下の取組により事業主・労働者の皆さまを支援していきます。

1 11月からの取組「育児休業制度等に関する相談窓口」

育児休業制度等に関するお悩みをお持ちの方やお困りの方は、雇用環境・均等室内の相談窓口をご活用ください。

働く人も企業のご担当者も、お気軽にご相談ください。

開設日：令和3年11月1日（月）～

受付時間：8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

お問合せ先：育児休業制度等に関する相談窓口（雇用環境・均等室内）
（宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階）

☎ 028-633-2795

2 12月の取組「働きやすい職場づくりセミナー」

「男性の育児休業取得促進」 「新たなくるみんな認定基準」

「パワーハラスメント防止対策」 「同一労働同一賃金の取組」

についてわかりやすく解説します。

貴社の働きやすい職場づくりを応援します。

ぜひ、この機会にご参加ください。

○セミナー開催当日の取材をお待ちしております。

開催日	場所	時間	定員
令和3年 12月03日 金	宇都宮市文化会館 大ホール 宇都宮市明保野町7-66	14:00～16:00 (受付 13:15～)	200名
令和3年 12月09日 木	那須野が原ハーモニーホール 小ホール 大田原市本町1-2703-6	14:00～16:00 (受付 13:15～)	170名
令和3年 12月16日 木	佐野市文化会館 小ホール 佐野市浅沼町508-5	14:00～16:00 (受付 13:15～)	150名

URL https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/newpage_00566.html

【参考資料】

- ・『働きやすい職場づくりセミナー』案内リーフレット
- ・育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
- ・2020年6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！
- ・2021年4月から中小企業でも正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差は禁止になりました！

働きやすい職場づくりセミナー

参加無料・予約制



令和4年度に施行される「改正育児・介護休業法」と「次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の改正」について、あわせて来年4月に中小企業にも適用される「労働施策総合推進法のポイント」や今年4月から全ての企業で取組が求められている「同一労働同一賃金」について、県内3会場にてわかりやすく解説します。

貴社の働きやすい職場づくりを応援します。是非、この機会にご参加ください。

● 男性の育児休業取得促進と新たなるみん認定について
～育児・介護休業法の改正等～




● パワハラ防止対策(労働施策総合推進法)について

● 同一労働同一賃金(パートタイム・有期雇用労働法)について



開催日	場所	時間	定員
令和3年 12月 3日 金	宇都宮市文化会館 大ホール 宇都宮市明保野町7-66	14:00～16:00 (受付 13:15～)	200名
令和3年 12月 9日 木	那須野が原ハーモニーホール 小ホール 大田原市本町1-2703-6	14:00～16:00 (受付 13:15～)	170名
令和3年 12月16日 木	佐野市文化会館 小ホール 佐野市浅沼町508-5	14:00～16:00 (受付 13:15～)	150名

お問合せ先：  栃木労働局雇用環境・均等室 ☎028(633)2795

お申し込み方法

以下の「参加申込書」にご記入の上、FAX または郵送にて「栃木労働局 雇用環境・均等室」宛お送りください。

働きやすい職場づくりセミナー参加申込書

● FAX 先 **028-637-5998** * 送信票不要です

● 郵送先 〒320-0845
宇都宮市明保野町 1-4
栃木労働局雇用環境・均等室あて

参加を希望される日程に○印を記入してください。

	12月3日 金 宇都宮市文化会館		12月9日 木 那須野が原ハートモ二ホール		12月16日 木 佐野市文化会館
--	----------------------------	--	---------------------------------	--	----------------------------

(フリガナ) 企業名	
---------------	--

所在地	〒 電話
-----	-------------

部署・役職	
-------	--

(フリガナ) お名前	
---------------	--

- * 新型コロナウイルス感染症対策のため、お申込みは、すべての開催日を通じて、1企業で1名までとさせていただきます。定員となり次第、申込みを締切ります。定員超過により、参加いただけない場合、当室よりご連絡いたします。
- * 新型コロナウイルス感染症の流行状況等により、当室にて中止と判断することもありますので、ご了承ください。なお、その場合、当室よりご連絡いたします。
- * セミナー当日は、お送りいただいた本申込書を必ずご持参ください。事前申込がない場合、当日ご来場いただいても対応できない場合がありますので、あらかじめご了承ください。
- * セミナー当日は、発熱や風邪のような症状のある方、急に体調の不良を感じられた方は、出席をお控え願います。また、必ずマスクを着用のうえ、ご出席願います。（マスク未着用の方は、恐縮ですが、お断わりさせていただきます。）
- * ご記入いただいた内容につきましては、厳密に管理し、出席の確認や緊急時の連絡（新型コロナウイルス感染症等）以外には使用いたしません。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は追って省令等で定められます。

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります。

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	+	現行育休制度
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
申出期限	原則休業の2週間前まで（※1）		原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能		原則分割不可 （今回の改正で分割して2回まで取得可能）
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

※1 職場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①～③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

③労働者が同意した範囲で就業

なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。

（注）新制度についても育児休業給付の対象となります。

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

- 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）
- 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

・雇用環境整備の具体的内容については、**複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする**予定です。

・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の**複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする**予定です。

※ 休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

改正前

- 原則分割することはできない
- 1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定

改正後

- (新制度とは別に) 分割して2回まで取得可能
- 1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和4年4月1日

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

改正後

- (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)

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を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」と省令で定める予定です。

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		

2020年（令和2年）6月1日から、

職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

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。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

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

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

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

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

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は、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



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）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



令和2年5月作成
リーフレットNo.9

中小企業・小規模事業者等のみなさまへ



パート社員から

どうして私はあの手当をもらえないんですか？



と聞かれた・・・

その待遇の違い、説明できますか？

2021年4月から**中小企業**でも
正社員と**非正規雇用労働者**の間の
不合理な待遇差は禁止になりました！



待遇への納得感が高まれば、**パート・契約社員**のやる気も上がります！

