



## 報道発表資料

山形労働局発表  
平成28年9月20日(火)

担 当	山形労働局雇用環境・均等室
	室長 青山 雄一
	室長補佐 西長布紀子
	雇用環境改善・均等推進指導官 長島 純
	電話 023-624-8228

# 改正育児・介護休業法・改正男女雇用機会均等法 説明会を開催します！！

～マタハラ未然防止キャラバン～

◇平成29年1月1日までに就業規則の整備等が必要です◇

仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、雇用環境を整備するために、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法が改正されました。これにより、平成29年1月1日までに、企業は就業規則の改正やいわゆるマタニティハラスメントなどの防止措置に取り組む必要があります。

山形労働局（局長 相浦亮司）では、このほど、事業主等を対象に同法の内容について説明する「改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法説明会」を下記の通り開催します。この説明会は、全国の都道府県労働局において実施する「全国マタハラ未然防止キャラバン」の一環として実施するものです。

### 開催日時・場所

	日時	定員	会場	
庄内	平成28年10月3日(月) 13:15～15:30	150名	いろり火の里 なの花ホール	三川町大字横山字堤 172-1 TEL0235(66)4833
山形	平成28年10月7日(金) 13:15～15:30	380名	山形ビッグウイング	山形市平久保 100 TEL023(635)3100
置賜	平成28年10月13日(木) 13:15～15:30	110名	アクティー米沢	米沢市西大通 1-5-5 TEL0238(21)5655
最上	平成28年10月20日(木) 13:15～15:30	80名	最上広域交流センター ゆめりあ	新庄市多門町 1-2 TEL0233(28)8888

<添付資料>

- ・改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法説明会（チラシ）表面
- ・都道府県労働局では、雇用環境・均等部（室）にハラスメント対応相談窓口を開設します！（チラシ）裏面
- ・育児・介護休業法が改正されます！（リーフレット）

<参考資料>

- ・平成 27 年度山形労働局雇用均等室での育児・介護休業法施行状況について
- ・平成 27 年度山形労働局雇用均等室での男女雇用機会均等法施行状況について

# 改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法説明会

## ～マタハラ未然防止対策キャラバン～

仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、雇用環境を整備するため、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法が改正され、平成29年1月1日から施行されます。山形労働局では、改正法についての説明会を下記のとおり開催いたします。ぜひご参加ください。

参加料は無料です

### ○開催日時・場所

	日時	定員	会場	
庄内	平成28年10月3日(月) 13:15～15:30	150名	いろり火の里 なの花ホール	三川町大字横山字堤172-1 TEL0235(66)4833
山形	平成28年10月7日(金) 13:15～15:30	380名	山形ビッグウイング	山形市平久保100 TEL023(635)3100
置賜	平成28年10月13日(木) 13:15～15:30	110名	アクティー米沢	米沢市西大通1-5-5 TEL0238(21)5655
最上	平成28年10月20日(木) 13:15～15:30	80名	最上広域交流センター ゆめりあ	新庄市多門町1-2 TEL0233(28)8888

※終了後、個別相談コーナーを設け、個別相談を受け付けます。

### ○内容

- ・改正育児・介護休業法の概要について
- ・改正育児・介護休業法に基づく就業規則等への規定整備について
- ・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対策について

### ○対象者

事業主、企業の人事労務担当者等

### ○申し込み先・問い合わせ先

山形労働局雇用環境・均等室まで、下記申込書によりお申込みください。

山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階  
TEL 023(624)8228 FAX 023(624)8246

## 改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法説明会参加申込書

会場	庄内(10/3)・山形(10/7)・置賜(10/13)・最上(10/20)〈参加会場を○で囲んでください〉		
事業所名		連絡先 (電話)	
出席者	所属・役職	氏名	
	所属・役職	氏名	

・申込締め切り 9月30日必着

※ご記入いただいた申込書は、上記目的以外に使用することはありません。

※申込は、定員になり次第、締め切らせていただきます。

山形労働局雇用環境・均等室行き FAX 023-624-8246



都道府県労働局では、雇用環境・均等部（室）に

# 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](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html)

### 山形労働局 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）

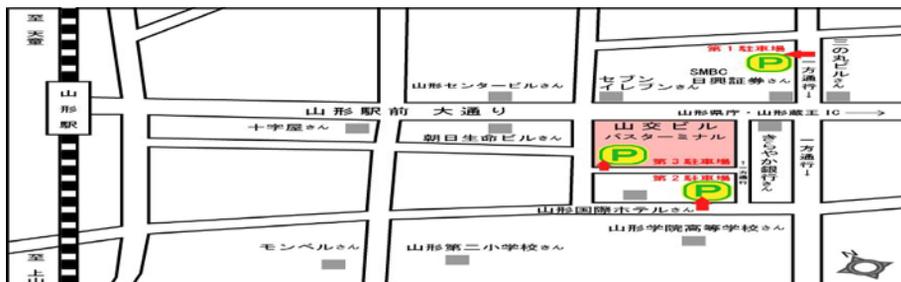
※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。

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 023（624）8228

住所 〒990-8567

山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階（雇用環境・均等室）



# 育児・介護休業法が改正されます!

—平成29年1月1日施行—

## 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を行うための休暇の取得が可能です。

### (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児休業の取得が可能

- 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年以上継続して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

雇用契約があるかないか、わからない人でも大丈夫です。



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<sup>(1)</sup>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まれます。

(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。

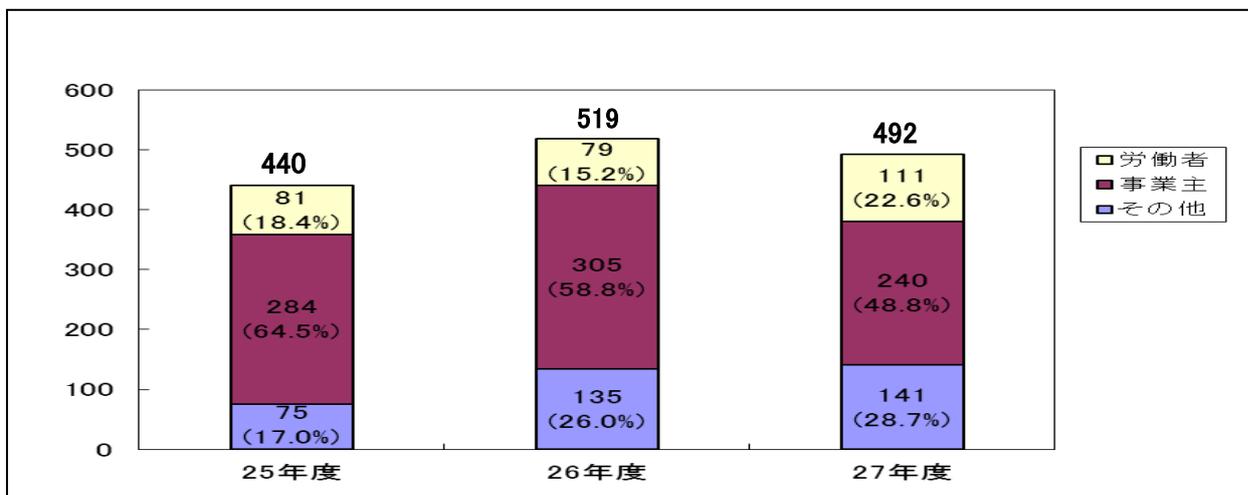
●北海道	011-709-2715	●東京	03-3512-1611	●滋賀	077-523-1190	●香川	087-811-8924
●青森	017-734-4211	●神奈川	045-211-7380	●京都	075-241-3212	●愛媛	089-935-5222
●岩手	019-604-3010	●新潟	025-288-3511	●大阪	06-6941-8940	●高知	088-885-6028
●宮城	022-299-8834	●富山	076-432-2740	●兵庫	078-367-0820	●福岡	092-411-4763
●秋田	018-800-0770	●石川	076-265-4429	●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		

# 平成27年度山形労働局雇用均等室での育児・介護休業法施行状況

## 1 相談の状況

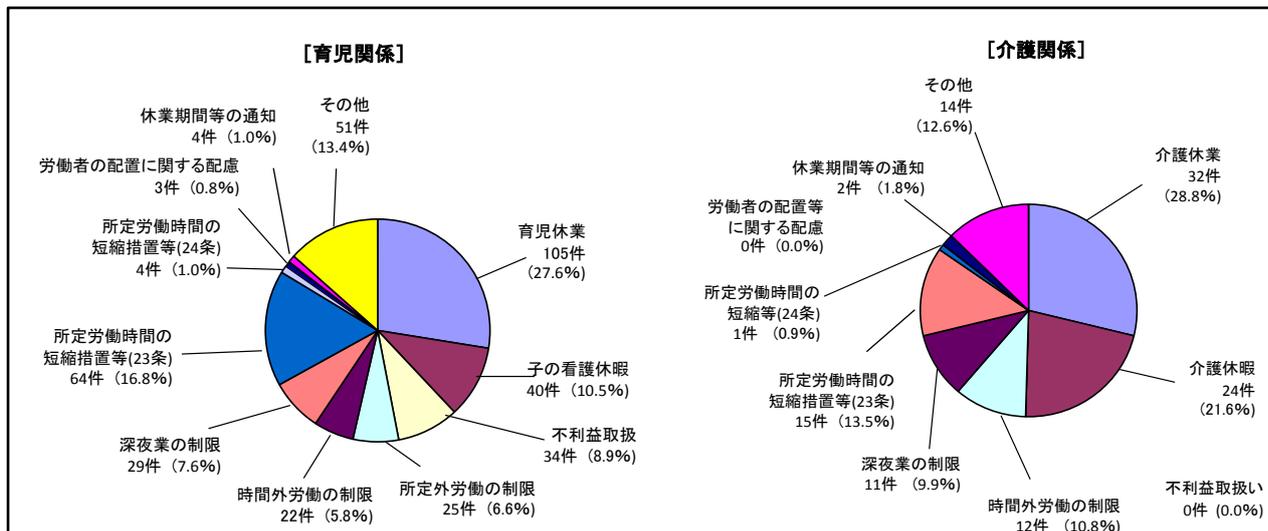
- ◆平成27年度の相談件数は、492件で、前年度（519件）より減少した。
- ◆相談者の内訳を見ると、労働者からの相談は111件（22.6%）、事業主からの相談が240件（48.8%）、その他が141件（28.7%）であった。
- ◆労働者からの相談は前年度より増加し、事業主からの相談は減少した。
- ◆労働者からの育児関係の相談が増加している。

図1 相談件数の推移



- ◆相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が105件で最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等」64件であった。
- ◆介護関係では、「介護休業」が32件、「介護休暇」24件、「所定労働時間の短縮措置等」15件の順であった。

図2 相談内容





◆労働者からの相談 111 件のうち、「育児休業が取れない」など個別の労働者の権利の侵害等に関する相談は69件となっており、増加している。

◆労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談の内容を見ると、「育児休業」が34件と最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等」11件であった。

◆労働者からの相談事例

- ・契約社員で働いており、妊娠中。出産後は、産休、育児休業を取得したいが、取得できるのか。
- ・保育所に入所できないため、育児休業の延長を申し出たが、会社から、延長は認められないので退職するようにと言われた。
- ・育児休業を取得したところ、休業前は責任者であったのに、休業後は、配置換えとなり責任者ではなくなると言われた。
- ・育児短時間勤務を取得したいと会社に話をしたところ、パートになるしかないと言われた。
- ・子どもが病気で入院することとなったが、子どものために介護休業の取得ができるのか。

表2 労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談内容

(件)

相談内容		25年度	26年度	27年度
育 児 関 係	育児休業	17 (70.8%)	27 (55.1%)	34 (51.5%)
	子の看護休暇	1 (4.2%)	0	6 (9.0%)
	所定外労働の制限	1 (4.2%)	1 (2.0%)	1 (1.5%)
	時間外労働の制限	0	0	1 (1.5%)
	深夜業の制限	0	2 (4.1%)	2 (3.0%)
	所定労働時間の短縮等(第23条第1項、第23条第2項関係)	5 (20.8%)	12 (24.5%)	11 (16.7%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第1項関係)	0	1 (2.0%)	0
	労働者の配置に関する配慮	0	1 (2.0%)	1 (1.5%)
	その他	0	5 (10.2%)	10 (15.2%)
	小計	24 (100.0%)	49 (100.0%)	66 (100.0%)
介 護 関 係	介護休業	3 (100.0%)	2 (66.7%)	2 (66.7%)
	介護休暇	0	1 (33.3%)	0
	時間外労働の制限	0	0	0
	深夜業の制限	0	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項関係)	0	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第2項関係)	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0
	その他	0	0	1 (33.3%)
	小計	3 (100.0%)	3 (100.0%)	3 (100.0%)
合計	27	52	69	

## 2 行政指導の状況

- ◆ 214事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、これらのうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された213事業所（99.5%）に対し、518件の行政指導を行った。
- ◆ 実施した行政指導のうち、9割以上が年度内に是正された。
- ◆ 指導内容としては、育児関係では、「所定労働時間の短縮措置等（第23条）」が66件、「育児休業」が60件、「時間外労働の制限」が46件、介護関係では、「所定労働時間の短縮措置等（第23条）」が58件、「介護休業」が29件、「時間外労働の制限」が14件であった。
- ◆ 「配偶者が専業主婦（夫）の場合、育児休業は取得できない」といった育児休業制度の取得対象者などの規定に誤りがあった際に、法律上の対象者が取得できるよう行政指導を行った。

表3 行政指導件数の推移

(件)

指導内容		25年度	26年度	27年度
育児関係	育児休業	116 (17.6%)	93 (17.1%)	60 (18.0%)
	子の看護休暇	90 (13.6%)	54 (9.9%)	44 (13.2%)
	不利益取扱い	0	0	0
	所定外労働の制限	29 (4.4%)	29 (5.3%)	19 (5.7%)
	時間外労働の制限	86 (13.0%)	79 (14.5%)	46 (13.8%)
	深夜業の制限	17 (2.6%)	12 (2.2%)	13 (3.9%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条第1項、第23条第2項関係)	143 (21.7%)	108 (19.9%)	66 (19.8%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第1項関係)	179 (27.1%)	168 (30.9%)	85 (25.5%)
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0
	小計	660 (100.0%)	543 (100.0%)	333 (100.0%)
介護関係	介護休業	45 (20.6%)	49 (23.8%)	29 (23.2%)
	介護休暇	26 (11.9%)	17 (8.3%)	12 (9.6%)
	不利益取扱い	0	0	0
	時間外労働の制限	23 (10.6%)	27 (13.1%)	14 (11.2%)
	深夜業の制限	17 (7.8%)	12 (5.8%)	12 (9.6%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項関係)	107 (49.1%)	101 (49.0%)	58 (46.4%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第2項関係)	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0
	小計	218 (100.0%)	206 (100.0%)	125 (100.0%)
職業家庭両立推進者		97	98	60
合計		975	847	518

### 3 紛争解決援助の状況

- ◆育児・介護休業法では、育児休業の取得や取得による不利益取扱い等に関する労使間の紛争が生じた場合、その紛争の解決のための助言を行うことにより早期解決を目指す「労働局長による紛争解決の援助」と、第三者機関である両立支援調停会議により調停案を示し紛争解決を援助する「調停制度」を設けている。
- ◆労働局長による紛争解決の援助の申立は平成27年度は1件であった。
- ◆申立を受理した事案は、育児休業に係る理由とした不利益取扱いに関する事案であった。
- ◆両立支援調停会議による調停の申請は無かった。

表4 労働局長による紛争解決援助の援助申立受理件数の推移

(件)		
平成25年度	平成26年度	平成27年度
0	0	1

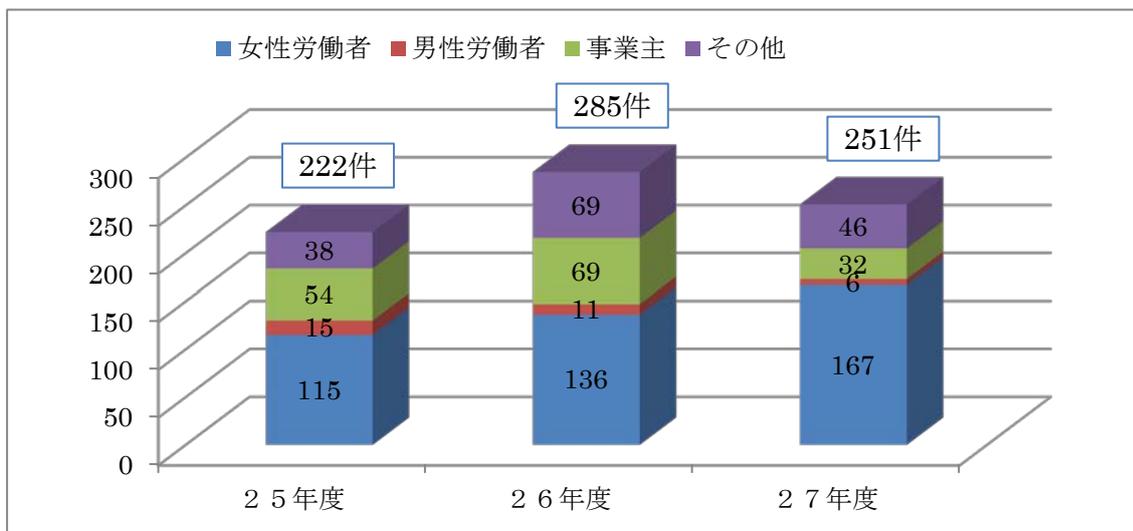
(育児休業に係る不利益取扱い事案)

# 平成 27 年度山形労働局雇用均等室での男女雇用機会均等法の施行状況

## 1 相談の状況

○平成27年度の相談件数は251件と、前年度(285件)より11.9%減少した。  
 ○相談者の内訳をみると、労働者からの相談は173件(女性労働者167件、男性労働者6件)(68.9%)と前年度(147件)より17.7%増加し、全体の7割近くを占めている。事業主からは32件(12.7%)、その他で46件(18.3%)の相談が寄せられた。

図1 相談件数の推移



○相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」が143件(57.0%)と過半数を占めて最も多く、次いで、「妊娠等不利益取扱い等」が47件(18.7%)、「母性健康管理」が27件(10.8%)であった。  
 ○そのうち労働者からの相談内容をみると、「セクシュアルハラスメント」が117件(67.6%)、「妊娠等不利益取扱い等」31件(17.9%)で労働者からの相談の8割以上を占めている。

図2 相談内容

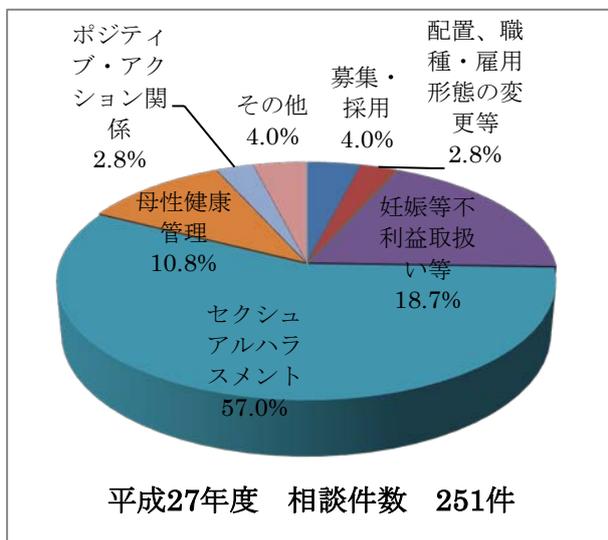
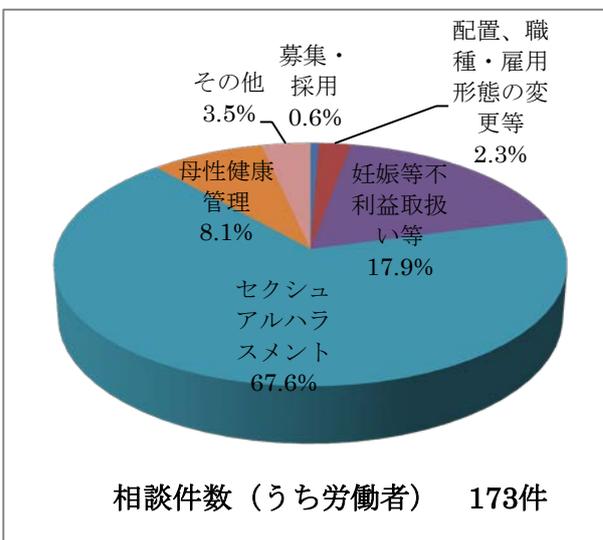


図3 うち労働者の相談内容



## 【労働者からの相談事例】

### ◆セクシュアルハラスメントに関する相談事例

- ・上司からセクハラを受け、会社に相談したがセクハラがおさまらない。
- ・職場の忘年会でセクハラを受けたが、周りの社員も同調する状況であった。このような会社では今後働き続けられない。
- ・職場でのセクハラとその後の会社の対応で退職せざるを得ない状況となった。
- ・上司から何度もセクハラを受けている。社内のセクハラ相談窓口は認識しているが、口が軽い者が担当となっており心配で相談できない。
- ・職場でセクハラを行った行為者に対し、適切な処分をしてほしい。

### ◆妊娠等を理由とした不利益取扱いに関する相談事例

- ・有期契約で更新してきたが、会社に妊娠を伝えたところ、期間契約満了の取扱いとなった。これはマタハラではないのか。
- ・切迫流産で休業し、復職しようとしたところ、会社から「退職してパートになったらどうか」「これ以上休んだり早退するのであれば、一度退職して落ち着いてから復職したらどうか」と言われた。パートになるか退職しなければならないものか。
- ・会社に産前産後休業、育児休業を取りたいと話したところ、「年度末で退職するかパートになってほしい」と言われたがどうすればよいか。
- ・妊娠後、夜勤を免除してほしいと会社に申し出たが、日勤のみの勤務となるのであればパートになるよう言われた。

## 2 行政指導の状況

- 142事業所を対象に報告徴収を実施し、このうち何らかの均等法の違反があった、100事業所（70.4%）に対し、232件の行政指導を行った。
- 実施した行政指導のうち、99.1%が年度内に是正された。
- 行政指導と併せて、男女労働者間に生じている格差を解消するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）についても、その必要性や具体的な方策について説明の上、取組を促した。

## 3 紛争解決援助の状況

- 男女雇用機会均等法では、性別による差別的取扱いや妊娠等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント等に関する労使間の紛争が生じた場合、その紛争の解決のための助言を行うことにより早期解決を目指す「労働局長による紛争解決の援助」と、第三者機関である機会均等調停会議により調停案を示し紛争解決を援助する「調停制度」を設けている。
- 労働局長による紛争解決の援助の申立件数は、平成27年度は4件、そのうちセクシュアルハラスメントに関する事案が2件、妊娠等不利益取扱いに関する事案が2件であった。
- 機会均等調停会議による調停の申請はなかった。

## 【紛争解決援助事例】

### セクシュアルハラスメントがおさまらない中での勤務を余儀なくされたとして申立のあった事例

#### ◆女性労働者からの申立内容

・職場でのセクシュアルハラスメント対策が不十分でセクシュアルハラスメントがおさまらない中、勤務せざるを得なかったことに対し、慰謝料や職場の環境整備等を求めたい。

#### ◆事業主からの事情聴取

・事業主として当時できることは実施したつもりであったが、結果的に不十分な点があった。

#### ◆労働局長による援助

・当時職場でのセクシュアルハラスメント対策が不十分である中、セクシュアルハラスメントが発生、紛争となったことを踏まえ、申立に対する対応を検討するよう助言。

#### ◆結果

・事業主が今回のセクシュアルハラスメントに係る謝罪と今後の職場環境改善を明記した書面発出及び解決金の支払いを行うことで両者合意し、解決。