

事業主の皆さまへ(1~4、6~11は全企業が対象)

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

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。

## ①~⑨ ▶ 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。

## 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 <b>300人超</b> 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](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」で公表することもおすすめします。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 <b>※②を撤廃</b>

## 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、事業主は以下の①～④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歳に達した日の翌日(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は、「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でご活用ください。

#### 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](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。



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又は繰り下げる制度(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歳に満たない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か月に達した日の翌々日から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



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か月に達した日の翌々日から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

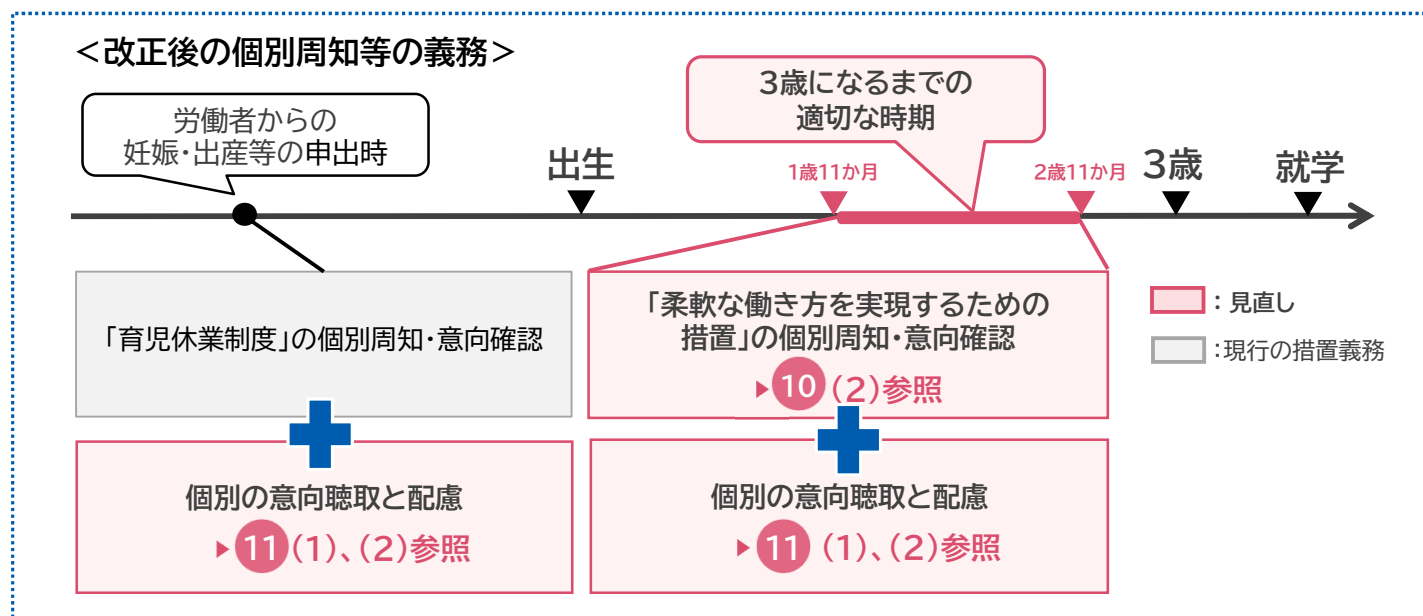
### (2) 聴取した労働者の意向についての配慮

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

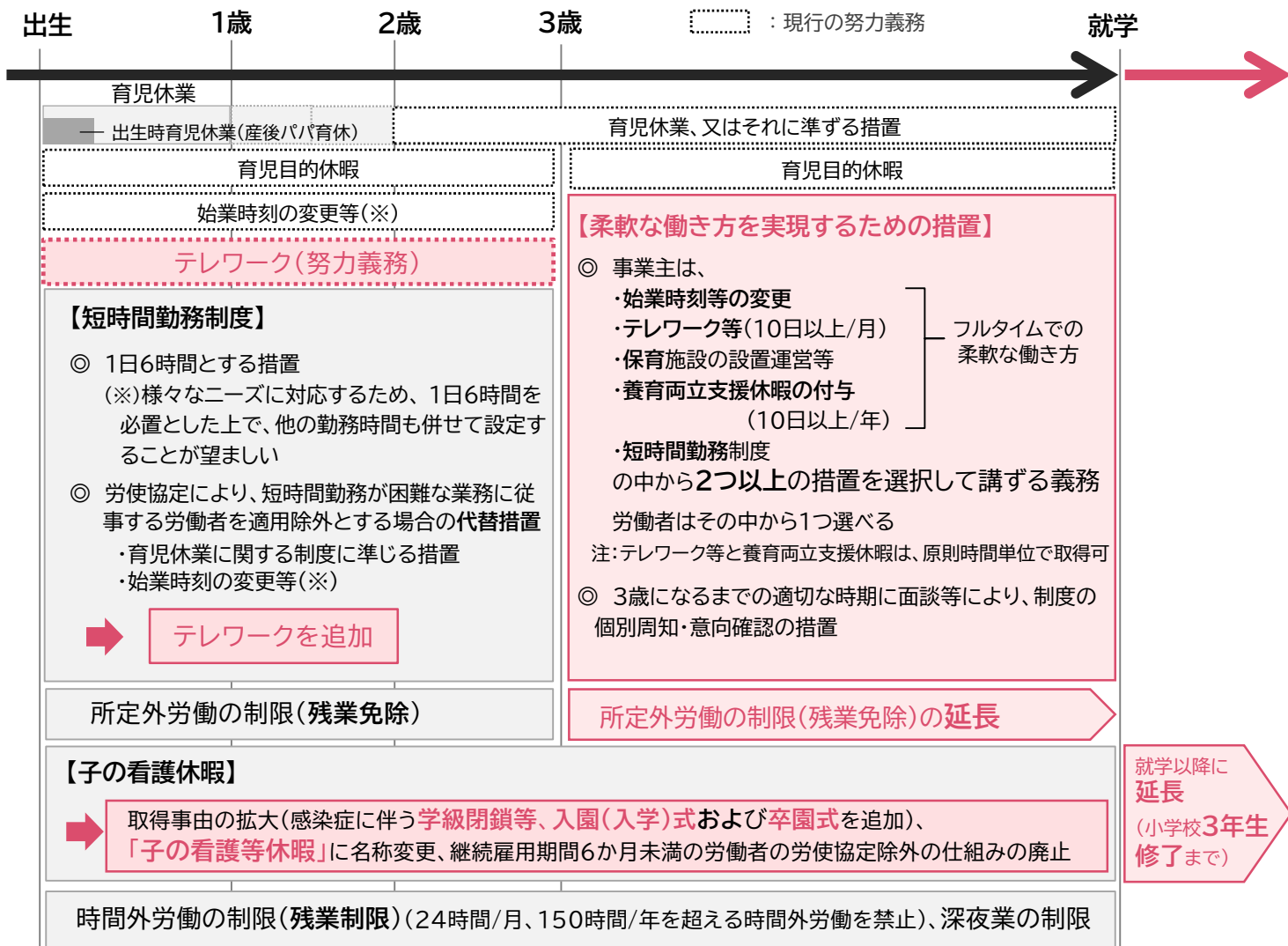
- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し 等

**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



## <改正後の仕事と育児の両立イメージ>

: 見直し  
 : 現行の権利・措置義務  
 : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



### 両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba.kosodate/ryouritsu01/index.html>



### 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

受付時間 8時30分~17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

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	048-600-6269	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		

～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～

# 育児・介護休業等に関する 規則の規定例 〔簡易版〕

(令和7年4月1日、10月1日施行対応版)

育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

また、育児・介護休業（出生時育児休業を含む。）、子の看護等休暇、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（短時間勤務制度）、柔軟な働き方を実現するための措置については、就業規則等に制度を定めておく必要があります。

このリーフレットでは、育児・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。この他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参考にして、法に沿った就業規則の整備を進めてください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



「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



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

- 育児休業 (規定例第1条)
- 出生時育児休業 (産後パパ育休) (規定例第2条)

～ 令和4年4月から、“育休制度の個別周知・意向確認” “雇用環境整備” が事業主に義務付けられています～

< 育児休業制度の個別周知・意向確認 > ※参考様式：妊娠・出産等申出時個別周知・意向確認書記載例 (P. 22～24)  
 事業主は、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た従業員に対して、育児休業、出生時育児休業に関する制度等を周知し、取得意向を確認する必要があります。

< 育児休業を取得しやすい雇用環境整備 > ※参考様式：育児休業制度及び取得促進方針周知例 (P. 26)  
 事業主は、育児休業、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、研修や相談窓口設置等の措置を講じる必要があります。

～ 令和7年10月から、“仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮” が事業主に義務付けられます～

< 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取 > ※参考様式：妊娠・出産申出時個別の意向聴取書記載例 (P. 25)  
 事業主は、従業員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、従業員の子が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従業員の意向を個別に聴取する必要があります。

< 聴取した労働者の意向についての配慮 >  
 事業主は、意向を聴取した従業員の就業条件を定めるに当たっては、個別に聴取した従業員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する必要があります。

P. 3～6

- 介護休業 (規定例第3条)

～ 令和7年4月から、介護離職防止のための個別周知・意向確認等の措置が事業主に義務付けられます～

< 介護離職防止のための個別周知・意向確認 > ※参考様式：介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例 (P. 30～32)  
 介護に直面したことを申し出た従業員に対して、事業主は介護休業、介護両立支援制度等を周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

< 介護に直面する前の早い段階での情報提供 > ※参考様式：40歳情報提供記載例 (P. 33～35)  
 事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、従業員が介護に直面する前の早い段階 (40歳等) に、介護休業、介護両立支援制度等に関する情報提供を行う必要があります。

< 介護休業、介護両立支援制度等取得しやすい雇用環境整備 > ※参考様式：介護休業及び両立支援制度等取得・利用促進方針周知例 (P. 36)  
 事業主は、介護休業、介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるよう、研修や相談窓口設置等の措置を講じる必要があります。

- ◆子の看護等休暇 (規定例第4条)

～ 令和7年4月から、対象の子の範囲等が見直されます～

改正内容	～R7. 3. 31 (施行前)	R7. 4. 1～ (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	小学校第3学年修了まで
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

P. 7, 8

- ◆介護休暇 (規定例第5条)

～ 令和7年4月から、取得できる労働者の要件が緩和されます～

改正内容	～R7. 3. 31 (施行前)	R7. 4. 1～ (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

- ◆育児・介護のための所定外労働の制限 (規定例第6条)

～ 令和7年4月から、育児のための所定外労働の制限の対象が拡大されます～

改正内容	～R7. 3. 31 (施行前)	R7. 4. 1～ (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

- 育児・介護のための時間外労働の制限 (規定例第7条)

- 育児・介護のための深夜業の制限 (規定例第8条)

P. 9, 10



◆育児短時間勤務（3歳未満）（規定例第9条）

～令和7年4月から、代替措置にテレワークが追加されます～

改正内容	～R7.3.31（施行前）	R7.4.1～（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始業時刻の変更等の措置	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等の措置 ③ <b>テレワーク等の措置</b>

P. 9, 10

※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

～令和7年4月から、育児のためのテレワークの導入が努力義務となります～

- ・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。

◆柔軟な働き方を実現するための措置（規定例第10条）

～令和7年10月から、柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることが事業主に義務付けられます～

- ・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①～⑤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

※②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

～令和7年10月から、“柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認”が事業主に義務付けられます～  
 <柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認>

P. 11, 12

※参考様式：子が3歳になる前の個別周知・意向確認書記載例（P. 27, 28）

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選択した制度等を周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

～令和7年10月から、“仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮”が事業主に義務付けられます～

<仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取>

※参考様式：子が3歳になる前の個別の意向聴取書記載例（P. 29）

事業主は、従業員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、従業員の子が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従業員の意向を個別に聴取する必要があります。

<聴取した労働者の意向についての配慮>

事業主は、意向を聴取した従業員の就業条件を定めるに当たっては、個別に聴取した従業員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する必要があります。

○介護短時間勤務（規定例第11条）

～令和7年4月から、介護のためのテレワークの導入が努力義務となります～

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。

○育児・介護休業等に関するハラスメントの防止（規定例第12条） ※ハラスメント防止のための周知例（P. 15, 16）

○給与等の取扱い（規定例第13条）

P. 13～16

○法令との関係（規定例第14条）

○労使協定の例 ○社内様式例（（出生時）育児休業申出書、介護休業申出書、（出生時）育児・介護休業取扱通知書）

P. 17～21

○参考様式

- ・妊娠・出産等申出時個別周知・意向確認書記載例（P. 22～24）
- ・妊娠・出産等申出時個別の意向聴取書記載例（P. 25）
- ・育児休業制度及び取得促進方針周知例（P. 26）
- ・子が3歳になる前の個別周知・意向確認書記載例（P. 27, 28）
- ・子が3歳になる前の個別の意向聴取書記載例（P. 29）
- ・介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例（P. 30～32）
- ・40歳情報提供記載例（P. 33～35）
- ・介護休業及び介護両立支援制度等取得・利用促進方針周知例（P. 36）

P. 22～

改正内容の詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

「育児・介護休業法について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



○年○月○日

## ハラスメントは許しません!!

○○○○株式会社 代表取締役社長○○○

1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。(なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。)

「就業規則第○条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

〈パワーハラスメント〉

- ① 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ② 私的なことに過度に立ち入ること

〈セクシュアルハラスメント〉

- ③ 性的な冗談、からかい、質問
- ④ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ⑤ その他、他人に不快感を与える性的な言動

〈妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント〉

- ⑥ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動
- ⑦ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する

制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

- ⑧ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

「就業規則第○条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは次のとおりです。

〈パワーハラスメント〉

- ⑨ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ⑩ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

〈セクシュアルハラスメント〉

- ⑪ 性的な噂の流布
- ⑫ 身体への不必要な接触
- ⑬ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為

〈妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント〉

- ⑭ 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑮ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

「就業規則第○条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。

〈パワーハラスメント〉

- ⑯ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑰ 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

〈セクシュアルハラスメント〉

- ⑱ 交際、性的な関係の強要
- ⑲ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い等

3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている全ての労働者です。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児・介護休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

5 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

〇〇課 〇〇〇

（内線〇〇、メールアドレス〇〇〇）（女性）

△△課 △△△

（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）

××外部相談窓口

（電話××、メールアドレス×××）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。

7 相談を受けた場合には、事実関係等を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直し等を行うことにより、職場に何らかの影響を与えることがありますので、早めに上司や人事部に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社人事部〇〇課、△△に相談してください。

9 職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。



## 育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

### 育児休業給付

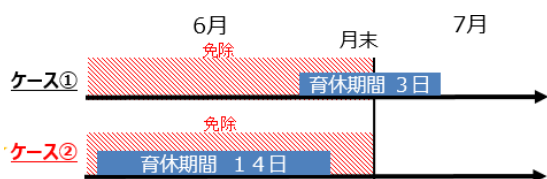
育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

令和7年4月以降は、男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に、本人と配偶者の両方が14日以上育児休業を取得した場合、最大28日間、休業開始時の賃金日額の13%の出生後休業支援給付を受けることができます。

### 育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合、又はその月中に14日以上育児休業を取得した場合。賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合）を満たしていれば、その月の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

※ 令和4年9月以前に開始した育児休業については、その月の末日が育児休業期間中である場合のみ、社会保険料が免除されます。



## 3. 育児休業、出生時育児休業からの復職に当たっては、仕事と育児の両立支援制度を積極的に利用しましょう。

### (1) 短時間勤務制度（注）

制度の内容	3歳に満たない子を養育する場合、1日の所定労働時間を6時間に短縮することができます。
対象者	3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ① 入社1年未満の労働者 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の申出につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。

（注）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて記載してください。

### (2) 所定外労働の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

### (3) 時間外労働の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

## (4) 深夜業の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

## (5) 子の看護等休暇

制度の内容	小学校3年生修了前の子を養育する場合、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、子の世話等のために、休暇が取得できます(時間単位の休暇も可)。
対象者	小学校3年生修了前の子を養育する労働者(日々雇用労働者を除く)。 <対象外>(※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
対象となる事由	・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・子に予防接種や健康診断を受けさせること ・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 ・子の入園(入学)式、卒園式への参加
申出先	●●部□□係に申し出てください。

**短時間勤務中には、給付の支給があります。****育児時短就業給付**

令和7年4月以降は、2歳未満の子を養育するために時短勤務を実施し、受給資格を満たしていれば、原則として時短勤務中に支払われた賃金額の10%の育児時短就業給付を受けることができます。

**当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。**

**また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。**

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、**年 月 日**までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	育児休業を取得する。
	出生時育児休業を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中

(※) 男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

労働者が妊娠・出産等を申し出た場合に実施する、育児休業・出生時育児休業に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

**仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。**

**【仕事と育児の両立に関する意向】**

※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

項目	希望内容
<b>&lt; 勤務条件 &gt;</b>	
勤務時間帯（始業及び終業の時刻）	
勤務地（就業の場所）	
<b>&lt; 両立支援制度等の利用期間 &gt;</b>	
育児休業	
短時間勤務制度（注1）	
所定外労働の制限	
時間外労働の制限	
深夜業の制限	
子の看護等休暇	
その他（注2）	

（注1）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて項目に追加してください。

（注2）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務の制度、（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、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。「その他」欄では、選択して講じた措置の内容について意向の聴取を行うことが想定されます。

**【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】**

※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●年●月●日  
 【提出者】 所属 □□部△△課  
 氏名 ◆◆ ◆◆





## 仕事と育児の両立を進めよう！

労働者の仕事と育児の両立のため、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じています。夫婦で協力して育児をするため積極的に利用しましょう。

### 【制度を利用するメリット】

- 労働者本人のメリット・・・子どもと一緒に過ごす時間の確保、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
- 家族のメリット・・・経済的な安定（夫婦ともに柔軟な働き方を実現しつつ就労継続することで、賃金水準を維持することができる）、育児・家事負担の分散
- 職場のメリット・・・仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築（育児だけでなく、病気による入院や家族の介護等の事情がある可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

### 1. 柔軟な働き方を実現するために、次の中から1つを選択して利用できます。

（注）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務の制度、（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、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び（2）テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、選択して講じた措置の内容について記載してください。

対象者 （共通）	3歳から小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
-------------	--

#### （1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）

制度の内容	始業及び終業時刻について、以下のように変更することができます。 ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業 ・時差出勤 A=午前8時始業、午後5時終業 ・時差出勤 B=午前9時始業、午後6時終業 ・時差出勤 C=午前10時始業、午後7時終業
期間	1回の申出につき1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。

#### （2）テレワーク

制度の内容	1月につき10日を限度として、テレワークを実施することができます（時間単位で実施可）。 ※時間単位で実施する場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができます。
申出期限	原則としてテレワークを実施予定の2営業日前までに、所属長に申し出てください。

### 2. その他の両立支援制度も積極的に利用しましょう。

#### （1）所定外労働の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（裏面あり）

## (2) 時間外労働の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

## (3) 深夜業の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

当社では、1,2の措置の利用の申出をしたこと又は利用したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。  
また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

措置の利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

(注) 事業主は2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択して講じた措置を記載してください。

該当するものに○	
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをする。
	テレワークを実施する。
	いずれも利用する意向はない。
	検討中

(※) 労働者は上記措置のうち、ひとつを選択して利用することができます。

【提出日】 ●年●月●日  
【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ◆◆ ◆◆

子が3歳になる前の  
個別の意向聴取書記載例

労働者が子が3歳に達するまでの時期に実施する、柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

**仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。**

**【仕事と育児の両立に関する意向】**

※ 以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

項目	希望内容
<b>&lt; 勤務条件 &gt;</b>	
勤務時間帯（始業及び終業の時刻）	
勤務地（就業の場所）	
<b>&lt; 両立支援制度等の利用期間 &gt;</b>	
所定外労働の制限	
時間外労働の制限	
深夜業の制限	
子の看護等休暇	
柔軟な働き方を実現するための措置（注1）	① 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
	② テレワーク
その他（注2）	

（注1）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務の制度、（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、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び（2）テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、①、②の欄には選択して講じた措置の内容について記載してください。

（注2）「その他」欄では、育児休業、短時間勤務について法を上回る範囲の労働者に適用している等の場合に、当該制度ついて意向の聴取を行うことが想定されます。

**【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】**

※ 障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●年●月●日  
 【提出者】 所属 □□部△△課  
 氏名 ◆◆ ◆◆

## 仕事と介護を両立しよう！

介護休業等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう。

### 1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間。
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

### 2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手续や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、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に、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

### 3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

#### （1）所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間（請求回数に制限なし）
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

#### （2）時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間（請求回数に制限なし）
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

## (3) 深夜業の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後 10 時から午前 5 時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社 1 年未満の労働者 ③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1 回の請求につき 1 か月以上 6 か月以内の期間（請求回数に制限なし）
申出期限	開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

## (4) 介護のための短時間勤務制度（事業主が選択した措置を記載。注）

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1 日の所定労働時間を●時間に短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社 1 年未満の労働者 ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間・回数	対象家族 1 人につき、利用開始の日から連続する 3 年の間で 2 回まで
申出期限	原則開始の日の 2 週間前までに●●部□□係に申し出てください。

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(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の費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは (1) 短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

**介護休業には、給付の支給があります。****介護休業給付**

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67% の介護休業給付を受けることができます。

**介護保険制度も活用しましょう。****介護保険制度・介護サービス**

40 歳から 64 歳の方については、ご自身が加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者（40 歳以上の方）の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

**高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ**

お住まいの北城包括多機能センターへご相談ください。市医師会や、市医師会が委託する相談員により公的に対応されており、相談内容に応じて、具体的な解決策の提案を行います。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応いたします。

## 介護サービスの利用のしかた (ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ)

- ① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします
- ② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます  
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます
- ③ ケアプランを作成します
- ④ サービスを利用します

### 40歳～64歳の方の介護保険料

#### ■ 健康保険に加入している方

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。

#### ■ 国民健康保険に加入している方

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。
	介護休暇を取得する。
	所定外労働の制限を利用する。
	時間外労働の制限を利用する。
	深夜業の制限を利用する。
	介護のための短時間勤務制度を利用する。(注)
	いずれも取得・利用する意向はない。
	検討中

(※) 介護休業以外の制度は、組み合わせる利用することができます。

(注) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

## 仕事と介護の両立を考えよう！

介護はいつ始まるかわかりません。だからこそ、いざというときに慌てないよう、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

【介護に備えて確認しておきましょう】

- **仕事と介護の両立支援制度**・・・仕事と介護の両立のために利用できる、介護休業等の両立支援制度を確認しましょう。
- **介護休業給付**・・・介護休業を取得した場合に受けられる経済的支援について、受給資格や支給要件を確認しましょう。
- **介護保険制度・介護サービス**・・・40 歳以上の方は介護保険に被保険者として加入します。介護保険制度の内容や、被保険者が利用できる介護サービスについて確認しましょう。

### 仕事と介護の両立支援制度

#### 1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して 93 日経過する日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社 1 年未満の労働者 ②申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間	対象家族 1 人につき通算 93 日までの間の労働者が希望する期間。
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の 2 週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3 回に分割して取得可能

#### 2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続きや要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、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に、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

#### 3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

##### （1）所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社 1 年未満の労働者 ②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間	1 回の請求につき 1 か月以上 1 年以内の期間
申出期限	開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

## (2) 時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

## (3) 深夜業の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

## (4) 介護のための短時間勤務制度（事業主が選択した措置を記載。注）

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1日の所定労働時間を●時間に短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間・回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年の間で2回まで
申出期限	原則開始の日の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。

（注）事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、（1）短時間勤務の制度、（2）フレックスタイム制、（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の費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは（1）短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

**介護休業には、給付の支給があります。****介護休業給付**

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付を受けることができます。

**介護保険制度も活用しましょう。****介護保険制度・介護サービス**

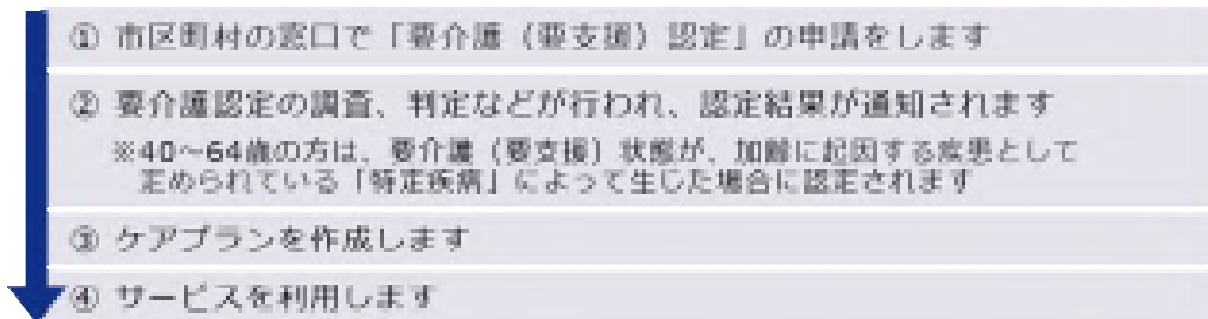
40歳から64歳の方については、ご自身が加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者（40歳以上の方）の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。



## 高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センターへご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

### 介護サービスの利用のしかた (ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ)



### 40歳～64歳の方の介護保険料

#### ■ 健康保険に加入している方

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。

#### ■ 国民健康保険に加入している方

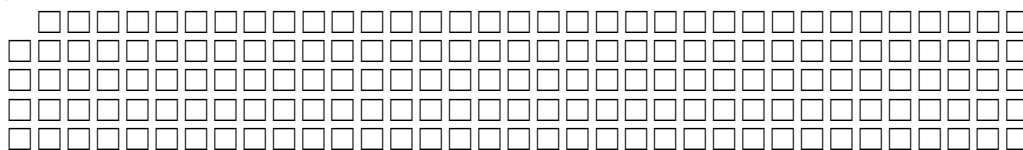
国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

## 我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！

## 社長からのメッセージ



社長の顔写真

## ～我が社の目標～

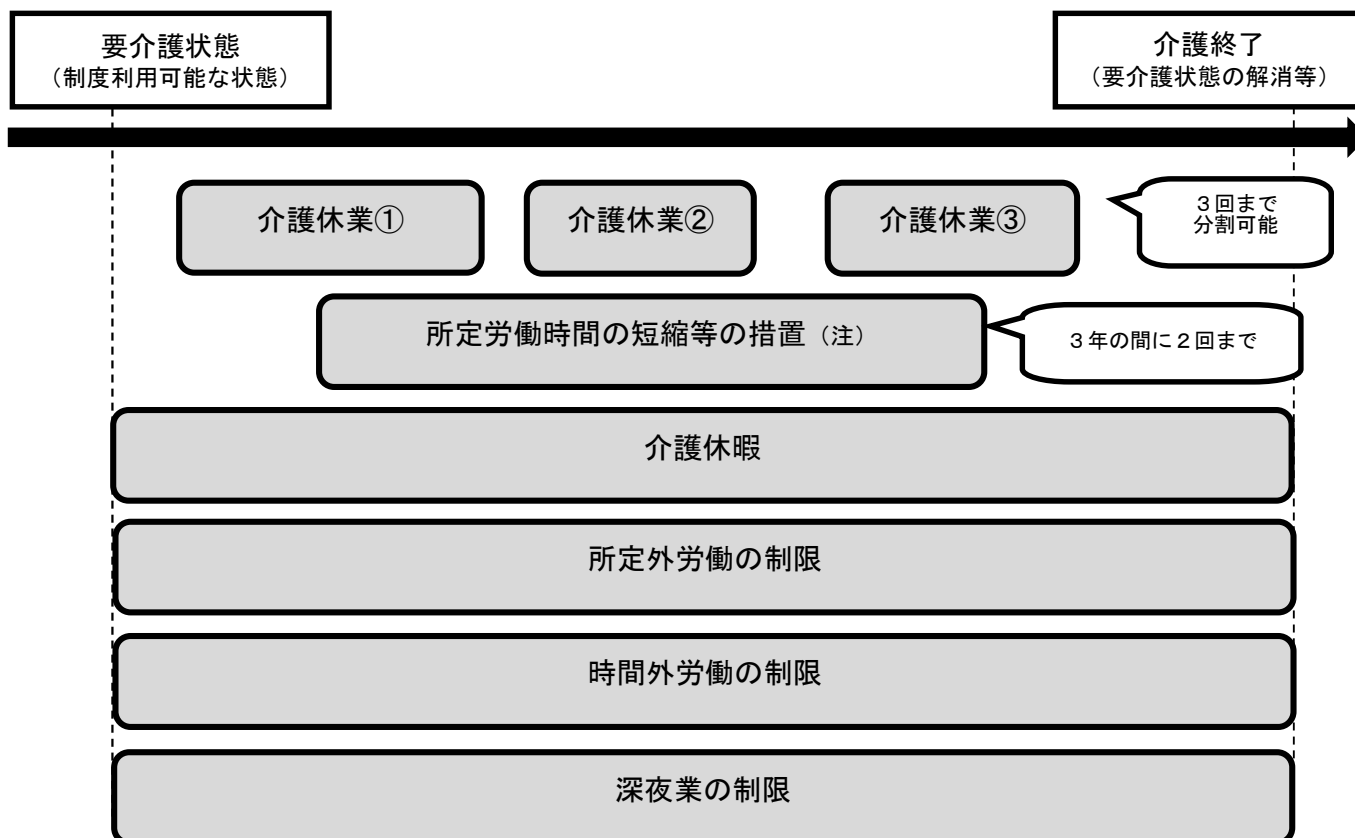
介護を理由として退職する社員を生じさせない。

## 介護休業や介護休暇等の両立支援制度を積極的に活用してください！

そのために、

- 全労働者に対し年に1回以上仕事と介護の両立に関する研修を実施します！
- 仕事と介護の両立に関する相談窓口を設置します！
- 介護に直面した旨の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに介護休業や介護両立支援制度等の取得・利用の意向を確認します！
- 介護に直面する前の早い段階（40歳等）の方に対し、介護休業や介護両立支援制度等に関して情報提供を行います！

## 仕事と介護の両立支援制度概要

介護休業等に関する相談窓口、制度利用  
の申込先

〇〇部△△課 □□□□ (内線〇〇、メールアドレス△△)

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(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の費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。選択して講じた措置について記載してください。

## 家族の介護が必要な従業員に伝えてあげましょう

現在、介護を理由として離職する方が毎年約 10 万人いると言われています。  
政府としては、介護離職をゼロに近づけるため、必要な介護サービスの確保、家族への相談・支援の強化、職場環境の整備の支援等に取り組んでいます。

### 介護サービスの利用のしかた

ご自身やご家族に介護が必要になった場合、介護サービスを利用するには要介護（要支援）認定を受ける必要があります。介護サービスの利用を希望する方は、市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします（地域包括支援センター（下記参照）などで手続きを代行している場合があります）。また、申請の際、第 1 号被保険者は「介護保険の被保険者証」、第 2 号被保険者は、「医療保険の被保険者証」が必要です。

※ このほか、要介護（要支援）認定を受けていない方も利用できる介護予防・日常生活支援サービスがあります。

### 地域包括支援センターとは

#### 1. 地域の人々の健康、安心、暮らしを支援します

地域の高齢者が健康で安心して暮らせるように、保健・医療・介護・福祉の面から総合的に支援するための機関です。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、市区町村に 1 つ以上設置されています。

介護についての不安や悩みについて、安心して相談することができ、相談・支援は無料です。市区町村のホームページなどで、お住まいの地域の地域包括支援センターをご確認ください。（地域によっては、「地域包括支援センター」の名称を用いていない場合があります）

#### 2. 高齢の家族の生活に関することや介護のこと、仕事との両立の悩みなど幅広く対応しています

地域包括支援センターには、保健・医療・介護・福祉の専門家である保健師、社会福祉士、主任ケアマネジャーなどのスタッフがいます。得意分野を生かして連携を取りながら、相談の内容に応じて、制度の概要の説明や相談窓口の紹介など、具体的な解決策の提案をします。また、必要であれば関係機関と連携し、介護サービスや、さまざまな制度が利用できるよう支援します。

地域の高齢者の健康づくりや高齢者の権利を守ること、暮らしやすい地域づくりなども地域包括支援センターの役割です。

**\* ご自身やご家族の介護のことで不安なことがあれば、迷わずお住まいの地域の地域包括支援センターにご相談ください。**

### 介護の相談窓口等について

- ・市区町村の介護保険担当課：介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する場合の手続きなど
- ・地域包括支援センター：高齢者の日常生活に関する困りごとや介護に関する相談など
- ・都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）：育児・介護休業法に関する相談など
- ・ハローワーク：介護休業給付の申請手続など
- ・若年性認知症支援コーディネーター：若年性認知症に関する相談など

介護サービス情報公表システム	<a href="https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/">https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/</a> 地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。
介護の地域窓口	<a href="https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pccpub/kaigo/madoguchi/">https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pccpub/kaigo/madoguchi/</a> 市町村の介護に関する窓口を公表しています。
介護離職ゼロポータルサイト	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112622.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112622.html</a> 介護サービスや介護と仕事を両立していくために活用いただける制度の関連情報へアクセス
若年性認知症コールセンター	<a href="https://y-ninchisyotel.net/">https://y-ninchisyotel.net/</a> 若年性認知症や若年性認知症支援に関する相談窓口をまとめています。

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

労働局名	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階	011-709-2715
青森	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3010
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8844
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8228
福島	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階	024-536-4609
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295
栃木	320-0845	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
群馬	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4739
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6269
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階	043-221-2307
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3511
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4429
福井	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階	055-225-2851
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-227-0125
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階	058-245-1550
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310
愛知	460-0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階	052-857-0312
三重	514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階	059-226-2318
滋賀	520-0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階	077-523-1190
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階	075-241-3212
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6941-8940
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0820
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階	0742-32-0210
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階	0857-29-1709
島根	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9247
山口	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0390
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718
香川	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8924
愛媛	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5222
高知	781-9548	高知市南金田1番39号 4階	088-885-6041
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4894
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0050
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865
大分	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-532-4025
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
鹿児島	892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4380

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



リサイクル適性(A)  
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

## 令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&amp;A（令和6年11月19日時点）

※公表後にQ&Aを修正した間についてはその旨を明記しています。

## 1. 全体

（改正内容について）

Q1：今回の改正の主な内容と施行日を教えてください。

A1：今回の改正は、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、

- ① 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ③ 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化
- ④ 子の看護休暇の取得事由及び対象となる子の範囲の拡大等
- ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務を300人超の企業に拡大
- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務付け
- ⑧ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
- ⑨ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

等の措置を講ずるものです。

内容に応じて3段階の施行となり、

- ・ ⑧は令和6年5月31日から、
- ・ ②③④⑥⑦⑨は令和7年4月1日から、
- ・ ①⑤は令和7年10月1日から

施行されます。

内容についての詳細は、厚生労働省のホームページに掲載されているリーフレット等をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



## 2. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

(改正内容について)

Q2-1: 今回の改正による

- ① 「柔軟な働き方を実現するための措置」と、
- ② 「所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大」について、それぞれ主な内容を教えてください。

A2-1:

① 柔軟な働き方を実現するための措置について

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムでも働ける措置も選べるようにするためのものです。事業主が過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設け、職場のニーズを把握した上で、「始業時間等の変更」、「テレワーク等」（10日以上/月、原則時間単位で利用可）、「保育施設の設置運営等」「労働者が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、原則時間単位で取得可）、「短時間勤務制度」の中から2つ以上の制度を措置し、労働者はその中から1つ選択して利用することができます。

② 所定外労働の制限（残業免除）について

改正前は、3歳に満たない子を養育する労働者が、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を利用することができましたが、今回の改正では、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者についても請求すれば利用できるようになります。

## Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

### ① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日まで**に延長されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

### ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等（PDCAサイクルの実施）
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進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	048-600-6269	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）

# フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が  
2024年11月1日に施行されます。

## 法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

## 法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

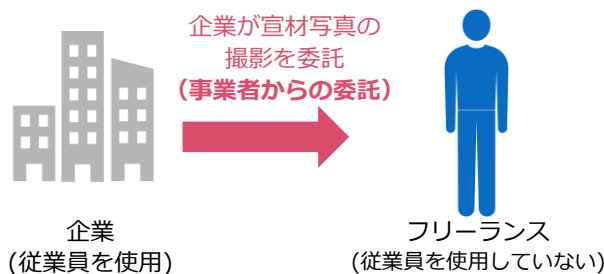
フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

## 例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

### この法律の対象



### この法律の対象外

消費者が家族写真の撮影を委託  
(事業者ではなく消費者からの委託)



自作の写真集をネットで販売  
(委託ではなく売買)



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。



発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

義務項目

フリーランス

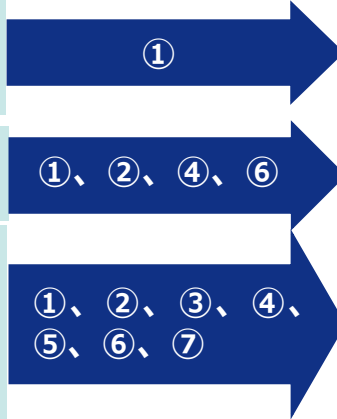
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。



- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったとき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

● 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
- 項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

**特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律**  
**(フリーランス・事業者間取引適正化等法)**  
**Q & A**

- 【第1条(目的)】** ..... 12
- 問1 本法はどのような趣旨・目的で設けられたのでしょうか。 ..... 12
- 【第2条第1項(特定受託事業者)】** ..... 12
- 問2 本法の適用対象となる、フリーランスと発注事業者はどのようなもの  
か。 ..... 12
- 問3 「従業員を使用しないもの(するもの)」の「従業員を使用」に該当するのはど  
のような場合でしょうか。 ..... 13
- 問4 「特定受託事業者」とは、具体的にはどのような人が該当するのでしょうか。 . 13
- 問5 契約上はフリーランスとして業務委託を受けていることとなっていますが、働  
き方の実態は労働者である場合、本法は適用されるのでしょうか。 ..... 13
- 問6 「事業者」とはどのようなものでしょうか。 ..... 14
- 問7 発注事業者は、受注事業者の「従業員」の有無を、どの時点で、どのように確  
認すればよいのでしょうか。 ..... 14
- 問8 業務委託の時点で、受注事業者が「従業員」を使用していましたが、その後当  
該「従業員」が退職し、受注事業者が「従業員」を使用しないものとなった場合、  
当該業務委託は本法の対象となるのでしょうか。 ..... 14
- 問9 業務委託の時点では、発注事業者が「従業員を使用」していませんでしたが、  
その後「従業員を使用」するようになった場合、当該業務委託について、発注事  
業者は「特定業務委託事業者」としての本法上の義務を負うのでしょうか。 .... 14
- 問10 複数の事業を営んでいる受注事業者は、ある事業では従業員を使用しているも  
の、その他の事業では従業員を使用していません。発注事業者が、当該受注事  
業者に対し、従業員を使用していない事業について業務委託を行う場合には、当  
該業務委託は本法の適用対象となるのでしょうか。 ..... 15
- 問11 個人事業主A及びBが共同で運営している事務所において、個人事業主Bが単  
独でアシスタントスタッフを雇用しています。個人事業主Aもそのアシスタント  
スタッフに自身の仕事を手伝わせている場合は、個人事業主Aも「従業員を使用」

- しているといえ、個人事業主Aに対する業務委託は、本法の対象とならないのでしょうか。…………… 15
- 問 12 個人事業主A及びBが共同で運営している事務所において、当該事務所が雇用主となってアシスタントスタッフを雇用しています。個人事業主A及びBは「従業員を使用」しているといえるため、個人事業主A及びBに対する業務委託は、本法の適用対象とならないのでしょうか。…………… 15
- 問 13 発注事業者が、業務委託をするに当たって、受注事業者に対し「従業員」を使用しているか否かを確認したものの、当該受注事業者が事実と異なる回答を行いました。このような場合において、当該発注事業者の行為が本法に違反することとなったときは、当該発注事業者は本法に基づく措置の対象となりますか。…… 16
- 問 14 ある事業者から労働契約に基づき雇用されている労働者が、副業で他の事業者から業務委託契約に基づき業務を受託している場合は、当該労働者は当該他の事業者との関係において「特定受託事業者」に該当するのでしょうか。…………… 16
- 問 15 「派遣労働者」を受け入れている場合は、「従業員を使用」に該当するのでしょうか。…………… 16
- 問 16 事業に同居親族のみを使用している場合は「従業員を使用」に該当するのでしょうか。…………… 17
- 問 17 個人事業主Aの事業に、個人事業主Aと同居している親族Bが税法上の青色事業専従者として従事している場合、個人事業主Aは「従業員を使用」しているとはいえ、個人事業主Aに対する業務委託は本法の適用対象になるのでしょうか。…………… 17
- 問 18 同居親族が役員である場合は「他の役員」に該当するのでしょうか。…………… 17
- 【第2条第3項（業務委託）】**…………… 17
- 問 19 株式会社と取締役、会計参与、監査役、会計監査人や、いわゆる委任型の執行役員との契約関係は、本法上の「業務委託」に該当するのでしょうか。…………… 17
- 問 20 農業者同士の収穫作業等の相互扶助は、本法上の「業務委託」に該当するのでしょうか。…………… 17
- 問 21 業務委託の定義について、事業者が「その事業のため」に委託するとは、どのような場合が該当するのでしょうか。…………… 18
- 問 22 企業が個人事業主などから車や空きスペースを借りるような取引（例：カーシェアリングやスペースシェアリング）は「業務委託」に該当するのでしょうか。…………… 18

問 23	物品の製造・加工委託には、どのようなものが該当するのでしょうか。また、既製品の購入は本法上の物品の製造・加工委託に該当するのでしょうか。……………	18
問 24	下請法上の製造・加工委託は同法第2条第1項において、業として行う販売の目的物たる物品等の製造、業として請け負う製造（加工を含む。）の目的物たる物品等の製造等を委託することであると規定されています。これに対して、本法上の物品の製造・加工委託は、同法第2条第3項において「物品の製造（加工を含む。）…を委託すること」と規定されていますが、両者の内容は異なるのでしょうか。……………	19
問 25	下請法上の「修理委託」は本法の業務委託に含まれるのでしょうか。……………	19
問 26	事業者が自ら利用する役務（自家利用役務）を委託することは「業務委託」に該当するのでしょうか。……………	19
	<b>【第2条第4項（情報成果物委託）】</b> ……………	19
問 27	情報成果物の作成委託における「委託」には、どのようなものが該当するのでしょうか。……………	19
	<b>【第2条第5項（業務委託事業者）】</b> ……………	20
問 28	国や地方公共団体は「業務委託事業者」に該当するのでしょうか。……………	20
問 29	発注事業者と受注事業者とのマッチングサービスを提供する事業者は、「業務委託事業者」に該当するのでしょうか。……………	20
	<b>【第2条第7項（報酬）】</b> ……………	20
問 30	報酬は、現金以外でも支払うことができますか。……………	20
問 31	「現金以外の方法で報酬を支払う場合」とは、具体的にはどのような支払手段が該当するのでしょうか。……………	21
	<b>【第3条（特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示等）】</b> ……………	21
問 32	本法及び下請法の両法が適用される発注を行う場合には、発注事業者は受注事業者に対して本法の3条通知と下請法の3条書面の両方を作成し示さなければならないのでしょうか。……………	21
問 33	本法の施行日以前に行った業務の委託が本法の施行日以後も継続しており、本法における「業務委託」の要件を満たす場合、業務委託事業者は、本法施行後、3条通知による明示を行う必要があるのでしょうか。……………	21
	<b>【第3条第1項（3条通知により明示すべき事項）】</b> ……………	22

- 問 34 本法の3条通知について、業務委託事業者が特定受託事業者に対して明示しなければならない事項とは具体的にどのようなものでしょうか。…………… 22
- 問 35 本法の3条通知と下請法の3条書面にはどのような違いがありますか。…………… 22
- 問 36 本法の3条通知の「業務委託をした日」とは、いつを指すのでしょうか。…………… 24
- 問 37 3条通知において業務委託事業者が特定受託事業者に対して明示しなければならない事項として、「業務委託事業者及び特定受託事業者の商号、氏名若しくは名称又は事業者別に付された番号、記号その他の符号であって業務委託事業者及び特定受託事業者を識別できるもの」がありますが、登記されていない名称やペンネーム、ハンドルネームを記載してもよいのでしょうか。…………… 24
- 問 38 3条通知において業務委託事業者が特定受託事業者に対して明示しなければならない事項として、「報酬の額」がありますが、業務委託時には費用の発生の有無やその額が分からない場合もあります。このような場合には、3条通知において、例えば、「報酬：100万円（税込） ただし、諸費用の取扱いは、発注者・受注者間で別途協議の上、定める。」と記載してもよいのでしょうか。…………… 24
- 問 39 3条通知において業務委託時に明示を要しない「その内容が定められないことにつき正当な理由がある」とは、具体的にはどのようなものがあるのでしょうか。…………… 25
- 問 40 3条通知を「電磁的方法による提供」により明示する方法とは、具体的にはどのような方法でしょうか。…………… 25
- 問 41 業務委託事業者は、取引の過程で、業務委託時に明示した委託内容より詳細な委託内容が確定した場合には、特定受託事業者に対し、当該内容を改めて3条通知により明示しなければならないのでしょうか。…………… 26
- 【第3条第2項（特定受託事業者による書面交付請求）】 …………… 26**
- 問 42 業務委託事業者が、自社のアプリケーションを用いて、特定受託事業者に業務委託を行うとともに3条通知による明示を行った後、当該特定受託事業者に業務委託に係る契約違反行為があったことを理由に、当該特定受託事業者のアカウントを停止しました。当該業務委託事業者は、明示された事項が閲覧できなくなった当該特定受託事業者から書面交付請求を受けた場合、これに応じなければならないのでしょうか。…………… 26
- 【第4条第1項（報酬の支払期日等）】 …………… 27**
- 問 43 本法の第4条では、発注事業者がフリーランスに対し業務委託をした場合における報酬の支払期日が定められています。なぜこのような規定が設けられたのでしょうか。…………… 27

- 問 44 報酬の支払期日を定める場合の起算日はどのように考えたらよいでしょうか。 . 27
- 問 45 特定受託事業者からの給付を受領した後に、特定受託事業者の給付の内容が業務委託時に明示した内容と異なるためやり直しをさせる場合、給付を受領した日から起算して60日以内に報酬を支払わなければならないのでしょうか。 . . . . . 27
- 問 46 特定業務委託事業者が、特定受託事業者に、4月1日に東京で、4月15日に大阪で、5月1日に名古屋で、5月30日に福岡で開催される各公演での実演をまとめて委託しました。この場合、当該特定業務委託事業者が全公演分の報酬の支払期日を、公演の最後の日である5月30日から60日以内の期間内で定めることは、本法上問題となりますか。 . . . . . 28
- 問 47 特定業務委託事業者は、特定受託事業者との間の業務委託において、例えば毎月末日納品締切、翌月末日支払のように、月単位の締切制度を採用し、毎月の特定日に報酬を支払うこととしています。このような場合、月によっては1か月が31日の月もあるため、特定受託事業者から給付を受領した日から60日を超えて報酬を支払うことがあります。 . . . . . 28
- 問 48 現在、ある特定業務委託事業者からは、納品後（役務の提供後）直ちに報酬が支払われています。しかし、その特定業務委託事業者は、報酬の支払期日について本法第4条第1項が給付の受領日から「60日以内」と規定していることを理由として、次回の業務委託からは、納品後（役務の提供後）60日後に設定しようとしています。このようなことは、本法上問題となりますか。 . . . . . 28
- 【第4条第3項（再委託の場合における支払期日の例外）】** . . . . . 29
- 問 49 「再委託をした場合」に該当するかはどのように判断されるのでしょうか。 . . . 29
- 問 50 再委託の場合における支払期日の例外を適用する場合、どのような事項を明示しなければならないのでしょうか。 . . . . . 29
- 問 51 再委託の場合における支払期日の例外を適用した場合、元委託業務の対価の支払期日から30日以内の支払期日を定めなければなりません。この「元委託業務の対価の支払期日」とは、特定業務委託事業者が実際に元委託者から元委託業務の対価が支払われた日ということでしょうか。 . . . . . 29
- 問 52 他の事業者から情報成果物の作成を受託した特定業務委託事業者が、当該情報成果物の作成に必要な役務の提供を特定受託事業者に再委託する場合には、元委託業務と特定受託事業者に再委託する業務の種類が異なっていると、特定業務委託事業者が特定受託事業者に業務を委託することは、本法上の「再委託をした場合」に該当するのでしょうか。 . . . . . 30
- 問 53 「再委託をした場合」とは、具体的にはどのような取引が該当するのでしょうか

- か。…………… 30
- 問 54 他の事業者から業務を受託した特定業務委託事業者が、当該受託した業務の全部又は一部を特定受託事業者に「再委託をした場合」には、必ず元委託支払期日から30日以内のできる限り短い期間内で報酬の支払期日を定めなければならないのでしょうか。…………… 30
- 問 55 特定業務委託事業者は、特定受託事業者との間で元委託支払期日から30日以内の支払期日を定めましたが、元委託者から元委託支払期日より早く対価の支払を受けました。この場合、当該特定業務委託事業者は、元委託者からの実際の支払の日から30日以内に特定受託事業者に対し、報酬を支払う必要がありますか。…………… 31
- 問 56 特定業務委託事業者は、元委託者から元委託業務の対価について、元委託業務に係る給付を行っている途中と、元委託業務に係る給付を全て行った後とに分割して支払を受けます。この場合、特定業務委託事業者は、当該元委託業務について再委託を行った特定受託事業者に対し、対価が分割で支払われる各期日から30日以内に報酬を支払う必要がありますか。…………… 31
- 【第4条第5項】**…………… 32
- 問 57 特定受託事業者が請求書を提出してくれないので報酬の支払ができません。これは、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由により支払うことができなかった」に該当しますか。…………… 32
- 【第5条（特定業務委託事業者の禁止行為）】**…………… 32
- 問 58 本法の第5条では、特定受託事業者に対し業務委託をした場合に、特定業務委託事業者がしてはならない行為が定められています。具体的にどのような行為が禁止されているのでしょうか。…………… 32
- 【第5条第1項（期間の計算方法等）】 ※第13条の6か月以上の期間行う業務委託（継続的業務委託）の期間の計算方法等も同様の考え方となります。**…………… 33
- 問 59 特定業務委託事業者が特定受託事業者に対して行う業務委託が1か月以上の期間行う業務委託に該当するかを判断する際、期間の始期と終期はどのように考えるのでしょうか。…………… 33
- 問 60 特定業務委託事業者は、特定受託事業者との間で、2か月間有効となる基本契約を締結し、その2週間後に、給付を受領する期日を業務委託の日から10日後とする個別の業務委託を行いました。この場合、当該個別の業務委託は、1か月以上の期間行う業務委託に該当するのでしょうか。…………… 33
- 問 61 特定業務委託事業者が、特定受託事業者に対して、給付を受領する期日について

て業務委託をした日から25日後とする業務委託を行い、3条通知による明示を行いました。しかし、特定受託事業者のミスで作業が遅れた結果、給付を受領した日が業務委託をした日から35日後になりました。この場合、当該業務委託は、1か月以上の期間行う業務委託に該当するのでしょうか。…………… 34

問 62 特定業務委託事業者が、特定受託事業者に対して、給付を受領する期日について業務委託をした日から20日後、給付に係る検査期間を14日間、当該検査期間終了日を当該業務委託に係る契約の終了する日とする業務委託を行い、3条通知による明示を行いました。この場合、当該業務委託は、1か月以上の期間行う業務委託に該当するのでしょうか。…………… 34

問 63 契約の更新により継続して行うこととなる業務委託とは、当該業務委託に係る前後の契約が、どのような関係にあるものをいうのでしょうか。…………… 34

問 64 特定業務委託事業者であるA社が、ある特定受託事業者に対して業務委託をしているところ、A社のグループ会社であるB社も、当該特定受託事業者に対して業務委託をするときは、A社の業務委託とB社の業務委託の時期が近接している場合には、「契約の当事者が同一」であるといえるのでしょうか。…………… 35

問 65 前後の業務委託に係る契約において「給付又は役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有する」といえるのは、どのような場合でしょうか。…………… 35

問 66 「給付又は役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有する」と認められる事例は、例えばどういったものがあるのでしょうか。…………… 35

問 67 前後の業務委託に係る契約において、給付又は役務の提供の内容の一部のみが同一である場合には、どのように同一性を判断することになるのでしょうか。… 36

問 68 前後の業務委託に係る契約において、給付又は役務の提供の内容が、日本標準産業分類の小分類（3桁分類）は異なるものの、「当事者間のこれまでの契約や当該特定業務委託事業者における同種の業務委託に係る契約の状況等に鑑み、通常、前後の業務委託に係る契約は一体のものとしてなされている状況がある」として、「給付又は役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有する」といえるのは、例えばどのような場合でしょうか。…………… 36

問 69 月によって日数が異なりますが、空白期間において、「1か月」はどのように計算するのでしょうか。…………… 37

問 70 例えば、特定業務委託事業者が、特定受託事業者に対して、4月1日から6月10日までを契約期間とする1回目の業務委託をし、実際には6月15日に給付を受領した後、新たに6月21日から10月31日までを契約期間とする2回目の業務委託をした場合、この2つの業務委託の間の空白期間は、どのように計算すればよいのでしょうか。…………… 37



- 問 71 契約の更新により継続して行うこととなる業務委託の期間について、前の業務委託に係る契約又は基本契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る契約又は基本契約を締結した日の前日までの期間の日数（空白期間）を含めて計算するのでしょうか。…………… 38
- 【第5条第1項（禁止行為）】**…………… 38
- 問 72 受注事業者が、正式に業務委託を受ける前に、見込みで物品を製造し又は情報成果物を作成してしまった場合において、発注事業者がその受領を拒むことは、本法上問題となりますか。…………… 38
- 問 73 役務の提供委託においては受領拒否の禁止規定が適用されませんが、特定業務委託事業者の都合による役務の提供委託の一方的な取消しは、本法上問題とならないのでしょうか。…………… 39
- 問 74 個々の業務委託に共通して適用する報酬の算定方法を定めている場合において、報酬の算定方法を変更して特定受託事業者に支払う報酬の額を引き下げるとは、本法上問題となりますか。…………… 39
- 問 75 特定受託事業者が支払っている安全衛生や保険に係る経費を考慮せずに報酬の額を定めることは、本法上問題となりますか。…………… 39
- 問 76 報酬の額について、複数の計算式から成る算定方法によって明示している場合に、それぞれの計算過程で出た端数を切り捨て、切り捨てられた端数の合計が1円を超えるときは、本法上問題となりますか。…………… 39
- 問 77 特定受託事業者の口座に報酬を振り込む際、振込手数料を報酬の額から差し引くことは報酬の減額に該当しますか。…………… 40
- 問 78 特定業務委託事業者が受入検査を自社で行わない場合にも、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」があるとして、一定の期間内に物品又は情報成果物を返品することは認められますか。…………… 40
- 問 79 購入・利用強制の禁止の対象となる自己の指定する物及び自己の指定する役務とは、具体的にはどのようなものなのでしょうか。…………… 40
- 【第5条第2項（禁止行為）】**…………… 41
- 問 80 業務委託の成果物に知的財産権が発生する場合、特定業務委託事業者が、当該知的財産権についての取扱いを一方的に定めることは、本法上問題となりますか。…………… 41
- 問 81 特定受託事業者の給付の内容が委託内容と適合しない場合、作成又は作業過程においてやり直しを求めることは本法上問題となりますか。…………… 41

<b>【第12条（募集情報の的確表示）】</b> .....	41
問 82 本法第12条の的確表示義務について、なぜこのような規定が設けられたのでしょうか。 .....	41
問 83 どのような方法で特定受託事業者の募集情報を提供した場合に、的確表示義務の対象となるのでしょうか。 .....	42
問 84 1対1の関係で知り合いに仕事を依頼する場合は、募集情報の的確表示義務の対象となるのでしょうか。 .....	42
問 85 事前に収集したメールアドレスにBCCで募集情報を一斉に送信して募集を行う場合は、募集情報の的確表示義務の対象となるのでしょうか。 .....	42
問 86 募集情報のプラットフォームを運営する他の事業者に対して募集を委託する場合は、的確表示義務の対象となるのでしょうか。 .....	42
問 87 虚偽の表示は、「意図して募集情報と実際の就業に関する条件を異ならせた場合」とされていますが、意図しない場合は対象外となるのでしょうか。 .....	43
問 88 フリーランスの募集を行うに当たって、労働者の募集であるかのような誤解を生じさせる表示をした場合は、本法第12条の的確表示義務の違反となりますか。 .....	43
問 89 特定受託事業者を募集するに当たって、募集情報の中で特定の事項を明示しなければ、本法第12条の的確表示義務違反となるのでしょうか。 .....	43
<b>【第13条（育児・介護等と業務の両立に対する配慮）】</b> .....	44
問 90 本法第13条の妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮（以下「育児介護等の配慮」とします。）の義務について、なぜこのような規定が設けられたのでしょうか。 .....	44
問 91 特定業務委託事業者に対して育児介護等の配慮の申出ができるのは具体的にどのようなものなのでしょうか。 .....	44
問 92 特定業務委託事業者が、特定受託事業者の育児介護等の配慮にあたって、事前にしておくべき準備はあるのでしょうか。 .....	44
問 93 特定受託事業者から育児介護等の配慮の申出があった場合、どのような対応をする必要があるのでしょうか。どのような場合に法違反となるのでしょうか。 ...	44
問 94 特定受託事業者が希望する育児介護等の配慮について、特定業務委託事業者は実現できないこともあります。必ず実現しなければ本法第13条違反となるのでしょうか。 .....	45

- 問 95 育児介護等の配慮の内容として、例えば、どのようなものが考えられるのでしょうか。…………… 46
- 問 96 育児や介護に関する配慮を実施したことにより納品数が減少した場合、その分の報酬を減額することとなるが、「不利益な取扱い」となるのでしょうか。…… 46
- 【第14条（ハラスメント対策に係る体制整備）】**…………… 47
- 問 97 本法第14条のハラスメント対策の体制整備義務について、なぜこのような規定が設けられたのでしょうか。…………… 47
- 問 98 業務委託におけるハラスメントの対象となるのは、業務委託を遂行する場所での言動に限られるのでしょうか。…………… 47
- 問 99 特定業務委託事業者に対して出産に関する配慮の申出をしたところ、申出を取り下げよう言われました。これは業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するのでしょうか。…………… 47
- 問 100 妊娠、出産等の配慮をしたことにより実際に業務量が減少した場合において、業務量が減少した分の報酬の減額について話し合いをすることは、業務委託におけるハラスメントに該当するのでしょうか。…………… 48
- 問 101 ハラスメント対策の体制整備とは、具体的に何を実施すればよいのでしょうか。…………… 48
- 問 102 特定業務委託事業者が講ずべき措置の一つである「相談窓口をあらかじめ定め、特定受託業務従事者に周知すること」とは、具体的にどのような対応が考えられるのでしょうか。…………… 49
- 問 103 自社の従業員向けに職場のハラスメントに関する相談窓口を設置しているのですが、その相談窓口を特定受託業務従事者も利用可能にするといった対応でも問題ないのでしょうか。…………… 50
- 問 104 他の事業者から受けた業務を特定受託業務従事者に再委託している場合において、特定受託業務従事者が当該他の事業者が管理する現場で働く場合には、どのようにハラスメント対策の体制整備の措置を講ずべきでしょうか。…………… 50
- 【第16条（中途解除等の事前予告・理由開示）】**…………… 51
- 問 105 本法第16条の中途解除等の事前予告・理由開示義務について、なぜこのような規定が設けられたのでしょうか。…………… 51
- 問 106 本法第16条の中途解除等の事前予告について、「30日前」はどのようにカウントすればよいのでしょうか。…………… 51

- 問 107 本法第16条第1項の中途解除等の事前予告を行わなかった場合、解除等の有効性に影響があるのでしょうか。…………… 51
- 問 108 解除の事前予告における例外事由に該当する場合には、契約において予告なく解除が可能な事由を定めておかなくとも、契約の解除の際に事前予告は不要となるのでしょうか。…………… 52
- 問 109 特定受託事業者が事前にアカウントを登録した上で業務委託を行う場合、業務の遂行にあたって、アカウントの一時停止を行うことが想定されるが、こうしたアカウントの一時的な停止は「契約の解除」に該当するのでしょうか。…………… 52
- 問 110 特定受託事業者が、税金等の滞納や債権者による強制執行の申立て等により、破産や差し押さえを受けた場合は、事前予告の例外事由である「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」に該当するのでしょうか。…………… 52
- 問 111 特定受託事業者が反社会的勢力との関係を有していることが発覚した場合は、事前予告の例外事由である「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」に該当するのでしょうか。…………… 52
- 問 112 業種によっては、消費者や第三者を保護する観点などから、継続的業務委託に係る契約について即時解除する必要がある場合があるが、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方」に記載されている事例に該当しない限り、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」として認められないのでしょうか。 52
- 問 113 事前予告の方法のうち電子メール等の送信の方法について、「電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるもの」とは、具体的にどのような要件を満たしている必要があるのでしょうか。…………… 53
- 問 114 理由開示の例外事由に該当する例として、第三者の利益を害するおそれがある場合や他の法令に違反する場合とありますが、具体的にはどのようなものがあるのでしょうか。…………… 54
- 【その他】**…………… 54
- 問 115 取引先の特定受託事業者が消費税の免税事業者である場合、課税事業者になるよう要請することは、本法上問題となりますか。…………… 54
- 問 116 公正取引委員会では、内閣官房との連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表していますが、ここで示された考え方は本法にも当てはまるのでしょうか。…………… 55

千葉労働局発表  
令和6年11月29日

## 【照会先】

千葉労働局雇用環境・均等室

室長 篠山 賢一

室長補佐 江畑 泉

雇用環境改善・均等推進指導官 志田 恵美子  
(直通電話) 043(221)2307

報道関係者 各位

## 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

千葉労働局（局長 岩野剛）には、パワーハラスメントをはじめとした各種ハラスメントに関する相談が多く寄せられています。

については、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、各種取組を行います。

## &lt;実施事項&gt;

## 1. 「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」への参加勧奨

「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」を12月10日（火）にオンラインで開催します。

## 【内容】

- ・基調講演「カスタマーハラスメント対策の現状について」  
講師：原 昌登 教授（成蹊大学法学部）
- ・パネルディスカッション「企業のカスタマーハラスメント対策の取組事例」

12月は職場のハラスメント撲滅月間です。  
職場におけるハラスメント対策  
シンポジウム開催！  
配信日時 2024年12月10日(火) 13:30~15:15(予定)  
13:00 オンライン開演スタート 13:30 開始

## 2. 千葉労働局長による使用者団体等への要請

使用者団体等に対し、職場のハラスメント防止対策にかかる周知への協力を文書で要請します。

## 3. 労働者や事業主等からの相談への対応

千葉労働局に寄せられるハラスメント相談のうち、最も相談の多いパワーハラスメントについては、令和6年度上半期に1,295件となっており、特に保健衛生業（介護施設、病院、クリニック等）、商業（販売等）に従事する労働者からの相談が多い状況となっています【参考1（1）（2）】。

また、相談後、労使間で自主的な解決が困難な場合には、労働局による紛争解決援助制度又は調停により、解決に向けた支援をしています【参考2】。

パワーハラスメントの相談窓口：県内の各総合労働相談コーナー  
セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメントの相談窓口：  
雇用環境・均等室

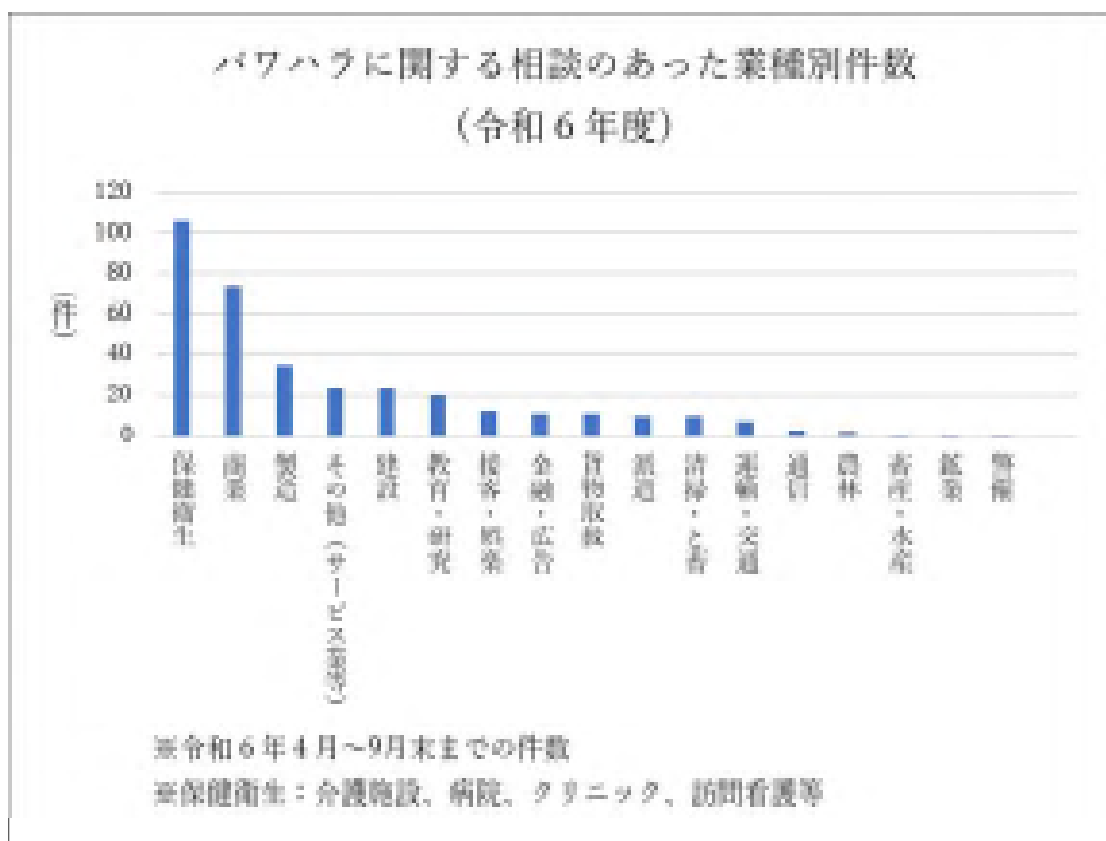
## 【参考1】千葉労働局管内のハラスメントに係る相談・指導等の状況

## (1) 相談件数の推移 (件)

ハラスメントの種類	令和4年度	令和5年度	令和6年度
パワーハラスメント	2,151	2,337	1,295
セクシュアルハラスメント	204	172	131
妊娠・出産等ハラスメント	127	161	105
育児休業等ハラスメント	152	139	71
介護休業等ハラスメント	19	6	5
合 計	2,653	2,815	1,607

※令和6年度は9月末までの件数

## (2) 労働者からの業種別相談件数 (相談者から申出のあった場合のみ)



## (3) 各ハラスメント対策に関し、企業へ個別指導を実施した件数

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
年間計画件数	90	80	70
実施件数	155	118	27
うち助言・指導件数	74	79	18

※令和6年度は9月末までの件数

## 【参考2】千葉労働局における事例

### (1) 労働局長による「紛争解決援助」の事例

#### 事例1：パワーハラスメントに関する事案

##### 【事案の概要】

上司から大声で怒鳴られる等のパワハラを受け、事業所の相談窓口相談したが、話を聞いてもらえず、精神的に不調となり、休職することとなった。事業所におけるハラスメントへの適切な対応及び申出人の異動による復職を求めて援助を申し出たもの。

##### 【援助の結果】

被申出人より、相談窓口の対応については調査の結果、事実確認できなかったが、改めてハラスメントの再発防止策として、相談窓口や全社員向けに研修を行うとの報告があった。また、復職に当たり、申出人が当初より希望していた職務へ異動し、復職することを認めるとの説明があった。

### (2) 調停会議による「調停」の事例

#### 事例2：セクシュアルハラスメントに関する事案

##### 【申請の概要】

社長から身体への接触等によるセクハラを受け、精神的に追い詰められ休職することとなった。復職できる見込みもなく、退職せざるを得ない状況のため、精神的・経済的損害に対する解決金として100万円の支払いを求めたもの。

##### 【被申請人の説明概要】

被申請人はセクハラの実態を認識の違いはしたものの、一部認め、又、事業主としてセクハラ防止措置を講じていなかったため、対応するとして上で、本件の早期解決のために50万円を支払うと示した。

##### 【調停の結果】

調停委員が所感を述べつつ両当事者に歩み寄りを求めた結果、解決金70万円を支払うことで合意が成立した。

## 【添付資料】

- 資料1 ハラスメント撲滅月間ポスター
- 資料2 職場のハラスメント対策リーフレット
- 資料3 カスタマーハラスメント対策リーフレット
- 資料4 就活ハラスメント対策リーフレット

# 12月は職場の ハラスメント撲滅月間です

2024年12月10日(火)、職場におけるハラスメント対策シンポジウムをオンラインで開催します。

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記URLからご確認ください。

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



**あかるい職場応援団**  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。NOハラスメント





# 職場のハラスメント

## 対策リーフレット

あなたがつくる  
ハラスメントのない  
あかるい社会

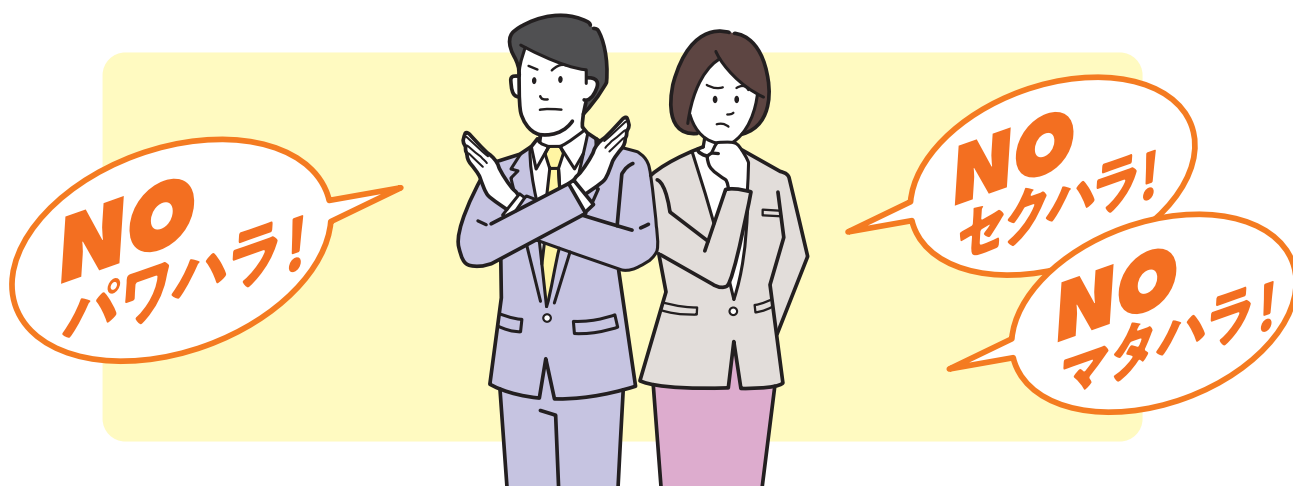


## 職場のハラスメント防止は、企業の義務です!

### パワーハラスメント防止対策は事業主の義務に! セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化!

令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法も、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

事業主の方は、実効性のあるハラスメント防止対策を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。



#### 1. パワーハラスメント防止対策の法制化(労働施策総合推進法)

- ①事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることが義務付け
- ②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
- ③パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定(指針に定められている具体的な措置の内容は、5ページ参照)

#### 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、①～③の要素**全てを満たす**行為をいいます。

- 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

※客観的に見て、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は、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

#### 2. セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

- ①セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
- ②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
- ③自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応 等

## これがハラスメント!



## いざというときに備えて、ハラスメントを知ろう!

法律により、ハラスメント防止措置が義務付けられている「職場のハラスメント」には、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントがあります。

### パワーハラスメントは大きく分けて6つのタイプがあります

#### 身体的な攻撃

暴行・傷害



- (例)
- 殴打、足蹴りを行う
  - 相手に物を投げつける

#### 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



- (例)
- 人格を否定するような言動を行う
  - 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返し行う

#### 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



- (例)
- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

#### 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害



- (例)
- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

#### 過小な要求

業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと



- (例)
- 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

#### 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



- (例)
- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

### セクシュアルハラスメント

職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為です。



2つのタイプがあります

#### 対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

(例) 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



#### 環境型

労働者の就業環境が害される

(例) 上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下。

### 妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した「女性労働者」や、育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。



2つのタイプがあります

#### 制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

(例) 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。



#### 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。

## ハラスメントを受けているのでは?と思ったら…



### 一人で悩まず、上司や同僚、 あるいは社内外の窓口にご相談しましょう!

#### 上司や同僚にご相談しましょう

ハラスメントは我慢していても解決しません。それどころかエスカレートする可能性があります。ハラスメントと思われる行為をされた場合は、いつでも誰が何を何のためにどのように(5w1h)したのかを記録しておく、後々の事実確認などで有効です。

一人で悩まず、上司や同僚にご相談しましょう。

#### 社内相談窓口へご相談しましょう

全ての事業主は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、適切に対応するために必要な体制の整備をすることが義務付けられています。

一人で悩まず、社内相談窓口へ、ハラスメントについてご相談しましょう。

#### それでも解決しないときや、社内で相談ができないときは…

#### 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談コーナーへ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び全国の労働基準監督署内などに設置されている総合労働相談コーナーでは、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント等のハラスメントでお困りの方からの相談を受け付けています。また、職場トラブルの解決のため、行政指導の他、労働局長による紛争解決援助や調停といった行政サービスを行っています。

##### 〈労働者からの相談事例〉

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント  
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い

妊娠を上司に報告したところ、「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、退職届を書くように強要されました。事業主に相談しましたが、対応してくれません。働き続けたいのですが、どうしたらいいのでしょうか。

妊娠したことを理由として女性労働者に対して解雇や不利益な取扱いをすることは男女雇用機会均等法で禁止されています。また、上司の言動は、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに該当する可能性があり、事業主は、職場におけるハラスメント防止措置を講じる義務があります。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)では、ご相談者の意向を確認した上で、ご相談者にとって適切な解決方法を助言します。まずは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

##### 〈労働者からの相談事例〉

パワーハラスメント

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々には耐えられず、会社の相談窓口にご相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるをえなくなりました。会社に対して慰謝料を請求しているのですが、対応してくれません。どうしたらいいのでしょうか。

ご相談者が、ご自身の問題解決を希望される場合、「労働局長による紛争解決援助」や「調停」の制度を無料でご利用いただけます。これらの制度は、労働局又は調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、労働施策総合推進法の趣旨に沿って、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

ご相談のケースについては、事業主がハラスメント防止措置義務を実効あるものとして講じていたかを確認しつつ、双方の主張の折り合いがつかよう解決を図っていきます。

## 企業はどう対応すればいい？



### 日頃のコミュニケーションと、 相談を受けやすい環境整備がカギ！

ハラスメント防止対策として事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

#### 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ②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

#### 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、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

#### 職場におけるハラスメントへの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事実関係の確認ができた場合には、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
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、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(事実確認ができなかった場合も含む)

#### 併せて講ずべき措置

- ⑨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、その旨労働者に周知すること
- ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

#### 職場における妊娠・出産等、育児・介護休業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

- ⑪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

### さらに、以下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・出産等、育児・介護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されることから、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)
- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
  - 取引先等の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
  - 労働者以外の者(個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者等)
- カスタマーハラスメントに関し以下の取組を行うこと
  - 相談体制の整備・被害者への配慮のための取組  
(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(マニュアルの作成や研修の実施等)



# ハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談を

## 職場におけるセクシュアルハラスメント

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに関するご相談はお近くの

## 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

パワーハラスメントに関するご相談はお近くの

## 総合労働相談コーナーへ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページで検索してください。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

※受付時間は労働局によって異なります。



北海道労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	011-709-2715 011-707-2700	滋賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	077-523-1190 077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	017-734-4211 017-734-4212	京都労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	075-241-3212 075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	019-604-3010 019-604-3002	大阪労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	06-6941-8940 06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	022-299-8844 022-299-8834	兵庫労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	078-367-0820 078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	018-862-6684 018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	073-488-1170 073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	024-536-4609 024-536-4600	鳥取労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	029-277-8294 029-277-8201	島根労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	028-633-2795 028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	086-224-7639 086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	027-896-4739 027-896-4677	広島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	048-600-6269 048-600-6262	山口労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	083-995-0390 083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	043-221-2307 043-221-2303	徳島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-652-2718 088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	087-811-8924 087-811-8916
神奈川労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	045-211-7380 045-211-7358	愛媛労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	089-935-5222 089-935-5224
新潟労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	025-288-3511 025-288-3501	高知労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-885-6041 088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-432-2740 076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	092-411-4894 092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-265-4429 076-265-4432	佐賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0952-32-7218 0952-32-7218
福井労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0776-22-3947 0776-22-3363	長崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	095-801-0050 095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	055-225-2851 055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	096-352-3865 096-312-3877
長野労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	026-227-0125 026-223-0551	大分労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	058-245-1550 058-245-8124	宮崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0985-38-8821 0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	054-252-5310 054-252-1212	鹿児島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	099-223-8239 099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	052-857-0312 052-972-0266	沖縄労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	098-868-4380 098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	059-226-2318 059-226-2110			



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**

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント対策の際に参考となる情報を掲載しています。

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



# 厚生労働省 厚生労働省 厚生労働省

## カスタマーハラスメント 対策リーフレット

あなたがつくる  
ハラスメントのない  
あかるい社会



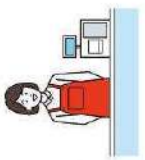
### カスタマーハラスメント対策に取り組みむことによるメリット

#### カスタハラ対策が、職場環境の向上につながる!



##### 取組を進める企業からの「声」

- 接客まで気遣いを怠らぬようになり、接客行動を迅速に新陳代謝させることができた。
- 対応が良くなることで従業員が働きやすくなった。
- 顧客対応のノウハウが経営でも、経験が活かせるようになった。
- 顧客対応が改善する関係、従業員の受容性は、着実に向上してきているように感じました。



##### 従業員への影響

- 職場環境が明るくなり、従業員から笑顔が出るようになりました。
- 会社としてカスタマーハラスメントに対する姿勢を示したこと、従業員が安心感が生まれまし。

#### 従業員を守ることを行動で示し、職場環境が向上!

その他、従業員を守るというところを行動で示すことで信頼を築き、顧客との関係が良好になり、カスタマーハラスメント対策により、職場環境がよくなることで顧客を満足させることにつながります。

企業においては、カスタマーハラスメント対策を進めることで、前向きな効果が期待でき、カスタマーハラスメント対策に取り組みむ意欲は大きく考えられます。



こちらの資料もご覧ください

#### 「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」

[https://www.mhlw.go.jp/dof/cushinaria\\_manual.pdf](https://www.mhlw.go.jp/dof/cushinaria_manual.pdf)

カスタマーハラスメント対策の  
厚生労働省は、**ハラスメント悩み相談室**  
メール・SNSでご相談を! <https://harasu-cushinaria.go.jp/>  
カスタマーハラスメントに関するお問い合わせは <https://www.mhlw.go.jp/content/000177591.pdf>  
相談専用電話番号(03-5561-7111) 受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始除く)

### カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう!

#### カスタマーハラスメントとは

企業や業種により、接客への対応方法、接客内容が異なるため、カスタマーハラスメントを明確に定義することはできませんが、企業への対応が接客員の健康・生活の妨げとなる場合は、以下のようになるものがカスタマーハラスメントであると見なされています。

顧客等からのクレーム・苦情の処理、苦情の要求の内容の妥当性に際して、不当な要求を提出するための手段・姿勢が社会通念上不相当なものであって、当該手段・姿勢により、労働者の健康被害が与えられるもの

#### 「顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合」の例

- 企業の提供する商品、サービスに瑕疵、事故・故障が認められる場合
- 要求の内容が、企業側の提供する商品・サービスの内容と当該要求が釣り合っていない場合

#### 「要求を表現するための手段・姿勢が社会通念上不相当な行動」の例

- (要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの)
- 身体的な攻撃(暴行、脅迫)
  - 精神的な攻撃(悪言、中傷、差別的言動、侮辱、暴言)
  - 性的な言動
  - 性的な言動
  - 性的な言動
  - 性的な言動
  - 性的な言動
  - 性的な言動
  - 性的な言動
  - 性的な言動

- (要求内容の妥当性に際して不相当とされる場合があるもの)
- 過度な要求
  - 過度な要求
  - 過度な要求
  - 過度な要求

**重要**  
ハラスメント防止に関する指針に  
おけるカスタマーハラスメントの対策について  
厚生労働大臣が定めるハラスメント防止に関する指針において、  
以下のようカスタマーハラスメント防止のための取組を行うことが  
望ましいとされています。

- (1) 指針に及び、適切に実施するために必要な体制の整備
- (2) 接客者への取組のための取組 接客者へのメンタルヘルスマネジメント研修の実施、苦しい接客行動を行うことに対する対応の必要な取組(1人で対応できない取組)
- (3) 指針の趣旨が適用する労働者等からのハラスメントや接客者からの苦しい接客行動による健康を防止するための取組(マニュアル作成や研修の実施、苦しい接客行動の防止)





年収の壁対策として

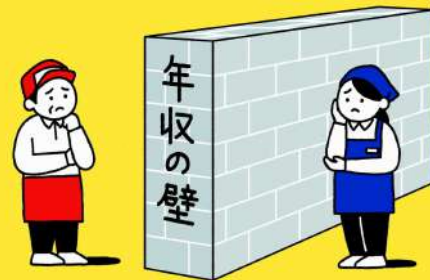
キャリアアップ助成金

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、

労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、  
社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**

事業主の皆様においては、**人手不足の解消に！**



出典：政府広報オンライン (https://www.gov-online.go.jp/media/commercials/202312/video-270966.html)

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当等)	<b>1年目 20万円</b> (注)
② 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	<b>2年目 20万円</b> (注)
③ 賃金を <b>18%以上</b> 増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	<b>3年目 10万円</b>

(注) 1, 2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請 (1回あたり10万円支給)

◆社会保険適用促進手当

本人負担分の保険料相当額を上限として、社会保険料の算定対象としない取扱いを受けられる手当 (標準報酬月額10.4万円以下の者に限る)。

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。  
※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。  
※ 1年目に(1)①、2年目に(2)の助成も受給可 (併用メニュー)。(上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

※ 令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、加入する者への取り組みが助成対象になります。

【注意点】

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

【手続き】

- ・助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。
- ※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで (令和6年10月1日加入の場合、同年9月30日まで)。
- ・取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください (流れは裏面ご参照)。

対象者以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法

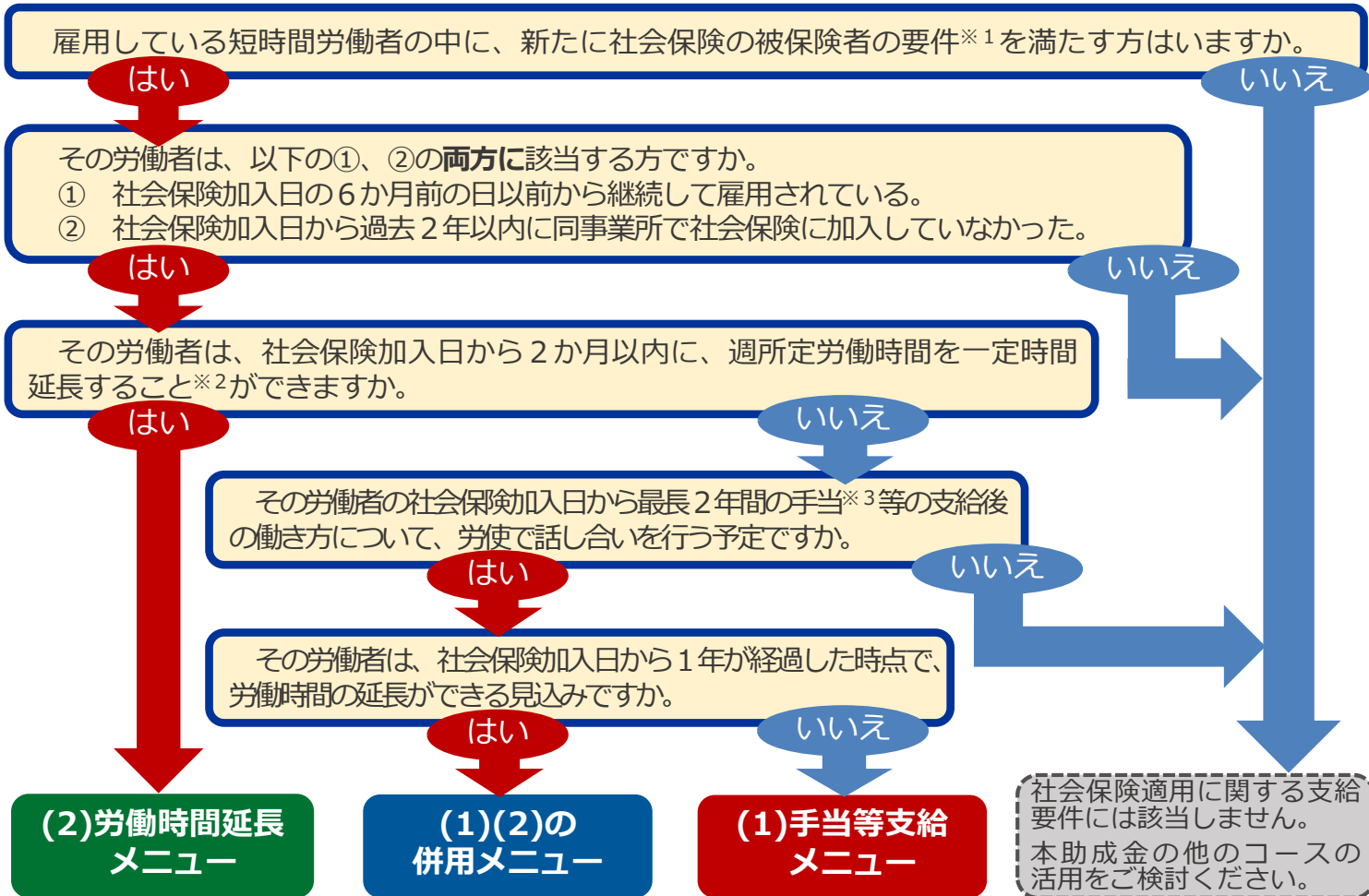
○非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定 (賃金テーブル等) を増額改定する場合、キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース) を併用することもできます。

<例> **パート従業員全員 (40人) の時給を5%UP (例: 1,000円→1,050円)** させる場合

- ・新たに社会保険に加入するパート従業員 **8人**
- うち、労働時間を延長できる **3人** ▶ 3時間延長 + 5%賃上げ ▶ **労働時間延長メニュー**
- うち、労働時間の延長が難しい **5人** ▶ 5%賃上げ } ▶ **賃金規定等改定コース**
- ・既に社会保険に加入しているパート従業員 **32人** ▶ 5%賃上げ } ▶ **キャリアアップ助成金の別のコースを活用**

【注意点】

改定後最低賃金の発効日以後、改定後最低賃金額までの賃金引上げ分は、助成金の要件である「賃上げの取組」に含めることはできません。

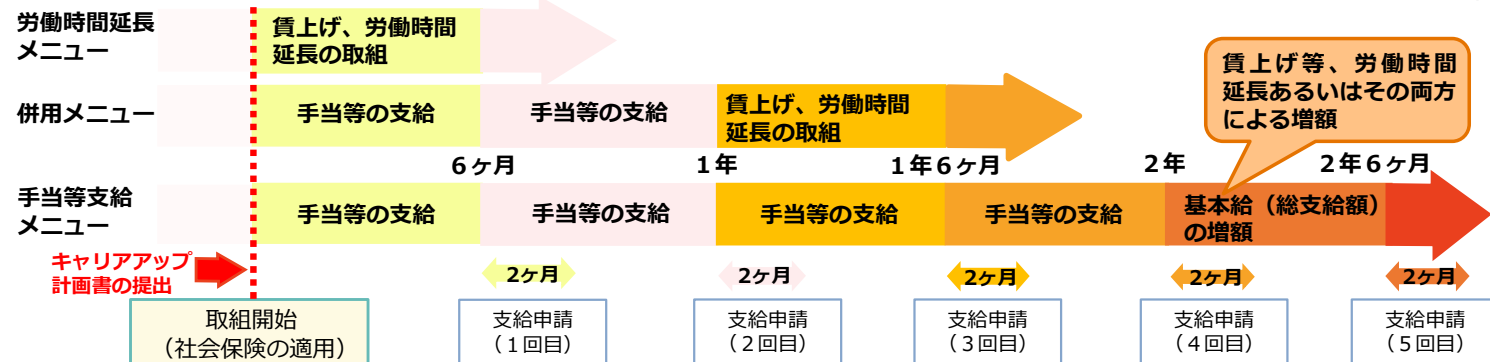


- ※1 厚生年金保険の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の4分の3以上の者）が常時101人以上（令和6年10月以降は51人以上）の企業等の場合、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の者であること（学生、雇用見込み2か月未満の者を除く）。同適用対象者が常時100人以下（令和6年10月以降は50人以下）の企業等の場合、上述の厚生年金保険の適用対象者に該当する者であること。
- ※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※3 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

## キャリアアップ計画書※を事前に作成・提出しましょう！

※雇用保険適用事業所単位でキャリアアップ管理者を設置し、労働者代表者の意見を聞いて作成する計画のこと。

- 取組開始日の前日までに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局へ提出してください。（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください）



- 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。  
 年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）  
**0120-030-045** 受付時間 平日 8:30~18:15  
 （土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）
- 千葉働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。  
 連絡先は【☎ 0120-174-864】
- キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、千葉労働局 職業対策課 分室までお問合せください。【☎ 043-441-5678】



# 育児休業や短時間勤務の利用期間中の 業務代替を支援します

～両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設～

「両立支援等助成金」は、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。2024（令和6）年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援を拡充しました。

このリーフレットの内容は、2024年1月1日以降に、育児休業（産後休業から引き続き休業する場合は、産後休業）または育児のための短時間勤務制度の利用を開始した場合に適用されます。

## 拡充 ① 育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金の支給額が増額されます。

### （主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 7日以上の子育て休業取得
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給  
（最大125万円）

- ① 業務体制整備経費：5万円  
（育休1か月未満の場合は2万円）
- ② 手当支給総額の3/4（※1）  
（上限10万円/月、12か月まで）

※1 プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

## 新設 ② 短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。

### （主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 1か月以上の短時間勤務利用
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給  
（最大110万円）

- ① 業務体制整備経費：2万円
- ② 手当支給総額の3/4  
（上限3万円/月、子が3歳になるまで）

## 拡充 ③ 育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した場合

代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。

### （主な支給要件）

1. 代替要員を新規雇用または派遣で確保
2. 7日以上の子育て休業取得
3. 代替要員が業務を代替

代替期間に応じた額を支給（※2）

最短：7日以上14日未満 9万円  
最長：6か月以上 67.5万円

※2 プラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。  
7日以上14日未満：11万円、6か月以上：82.5万円など

**A. 有期雇用労働者加算**

①～③の助成金の対象の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が**有期雇用労働者の場合**に、**支給額が10万円加算**されます。

※業務代替期間が1か月以上の場合に限りです。

**B. 育児休業等に関する情報公表加算**

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した場合、**支給額が2万円加算**されます。

※最初の**1回に限り対象**となります。

**注意事項**

➤ 助成金の対象となるのは**中小企業事業主のみ**です。

※中小企業の範囲は、下記の表を参照してください。

➤ **支給人数・年数の上限**は、①～③の助成金を全てあわせて

・**育児休業取得者と制度利用者の合計で1年度10人まで**

・**初回の対象者が出てから5年間**

となります。

➤ 同一労働者の**同一の子に係る育児休業**については、**①と③の助成金はいずれか一方かつ1回のみ対象**となります。また、**同一の子に係る短時間勤務も、②の助成金は1回のみ**利用可能です（ただし、支給申請は1年ごとに行います）。

➤ ①③の助成金は、**同一の育児休業について、**

・**出生時両立支援コース（第1種）**

※男性の育児休業（子の出生後8週間以内、連続5日以上）が対象

・**育児休業等支援コース（育休取得時、職場復帰時）**

※男女の育児休業（連続3か月以上）が対象

のいずれか一方と**併用可能**です。

**中小企業の範囲**

➤ 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に中小企業と扱われます。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

◎ 支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎ その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する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。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



# 2024（令和6）年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

仕事と  
育児・介護  
等の  
両立支援

男性の育児休業取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

円滑な育児休業取得支援!

育児中の業務体制整備支援!

仕事と育児の両立支援!

仕事と不妊治療の両立支援!

1 出生時両立支援コース  
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

4 育休中等業務代替支援コース

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

6 不妊治療両立支援コース

## 1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

中小企業事業主のみ対象

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事業主に支給します。

		支給額
①	第1種	1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合 30万円 2人目・3人目：10万円
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 ※ブラチナくるみん認定事業主は15万円加算

※第2種は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。

おもな  
要件

### ① 第1種 (男性労働者の育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施  
※1人目：2つ以上、2人目：3つ以上、3人目：4つ以上（産後パパ育休の申出期限設定状況で1つ追加の場合あり）
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得  
※1人目：5日（所定労働日4日）以上、2人目：10日（所定労働日8日）以上、3人目：14日（所定労働日11日）以上

### ② 第2種 (男性の育児休業取得率の上昇等)

- 第1種の助成金を受給済である
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
- 第1種（1人目）の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率（%）の数値が30ポイント以上上昇  
または  
第1種（1人目）の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となる
- 第1種（1人目）の申請対象労働者以外で、男性の育児休業取得者が2人以上生じている



## 2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象<sup>62</sup>

「介護支援プラン★」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
①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
②介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（AorBに加算）		15万円

※①②とも  
1事業主  
1年度  
5人まで

### おもな要件

#### ①介護休業

##### ○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得

##### ○職場復帰時 ※休業取得時と同一の対象介護休業取得者のみ対象

- 介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、支給申請日まで3か月以上継続雇用

##### <業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）または、代替要員を確保せずに周囲の社員に手当を支給して業務を代替させた場合（手当支給等）に支給額を加算

#### ②介護両立支援制度（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について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 業務体制の検討を行い、いずれかの介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（一部除く）利用し、支給申請日まで継続雇用

・所定外労働の制限制度	・深夜業の制限制度	・介護のための在宅勤務制度	・介護のためのフレックスタイム制
・時差出勤制度	・短時間勤務制度	・法を上回る介護休暇制度*1	・介護サービス費用補助制度*2

注）\*1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

- ★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業/介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業/介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業/介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

##### <個別周知・環境整備加算> ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象労働者に、介護に係る自社制度の説明、介護休業の取得時の待遇の説明を資料で行う
- 社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる

## 3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

「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
① 育休取得時	30万円
② 職場復帰時	30万円

※①②とも  
1事業主  
2人まで（無期・有期1人ずつ）

### おもな要件

#### ①育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 対象労働者の育児休業（引き続き休業する場合は産前休業）の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業（引き続き休業する場合は産後休業を含む）を取得

#### ②職場復帰時

※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用

## 4 育休中等業務代替支援コース

中小企業事業主のみ対象<sup>63</sup>

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囲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。

※①③は同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース（育児取得時）のいずれかと併用可能です。

	支給額	
①手当支給等（育児休業）	AB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）	AB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 プ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

### おもな要件

#### ①手当支給等（育児休業）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

#### ②手当支給等（短時間勤務）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が育児のための短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

#### ③新規雇用（育児休業）

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替（業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動）

## 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

中小企業事業主のみ対象

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

### おもな要件

- **柔軟な働き方選択制度等**（下記）を2つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだプランを作成
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用

制度名称	フレックスタイム制/時差出勤制度	育児のためのテレワーク等	短時間勤務制度	保育サービスの手配・費用補助制度	子の養育を容易にするための休暇制度/法を上回る子の看護休暇制度
導入すべき主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/始業・終業の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半数以上利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の所定労働時間短縮 1日6時間以外の短縮時間も利用可能	一時的な保育サービスを手配し、サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度
利用実績の基準	合計20日以上制度利用			労働者負担額の5割以上かつ3万円以上、または10万円以上の補助	合計20時間以上取得

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

※出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、柔軟な働き方選択制度等支援コースについて、コースごと1回のみ加算

●自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算

## 6 不妊治療両立支援コース

中小企業事業主のみ対象

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。

※A、Bとも1事業主あたり1回限り。

	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

### おもな要件

#### A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

●企業トップが不妊治療休暇制度または両立支援制度（※）の利用促進についての方針を全労働者に周知

（※）所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制／テレワーク

- 不妊治療休暇制度・両立支援制度を就業規則等に規定し、労働者に周知
- 不妊治療と仕事との両立に関して、社内ニーズ調査を実施
- 両立支援担当者を選任し、相談に対応
- 対象労働者について、不妊治療両立支援プランを策定
- 対象労働者がプランに基づき不妊治療休暇制度または両立支援制度を合計5日（回）利用

#### 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した場合

- 不妊治療休暇を一つの年度内に対象労働者が20日以上連続して取得
- 対象労働者を原則として原職復帰させ、3か月以上継続雇用

長期休暇の加算

## その他

中小企業の範囲 ▶ 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

※事業所内保育施設コースについては平成28（2016）年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

- ◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。
- ◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 検索



### ★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定」マニュアル「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを参考にしてください。
- ・プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 両立プランナー 検索