

魅力ある職場づくり オンライン研修会 ～労働法改正コース～

令和6年10月22日

高橋社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高橋史織

本日の内容

～近年の法改正～

- 改正育児・介護休業法（令和4年4月、10月、令和5年4月
令和7年4月、10月）
- パワーハラスメント防止措置（令和4年4月）
- 時間外労働の割増賃金率の引き上げ（令和5年4月）
- 労働条件明示義務（令和6年4月）
- 障害者の法定雇用率の引き上げ、算定特例（令和6年4月）

改正内容（育児・介護休業法）

令和4年4月1日施行

- ①妊娠・出産を申出た労働者に対し
個別の制度周知・休業意向確認と雇用環境整備の措置
- ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

※要確認
⑩介護
⑪3歳前
⑫+α配慮

令和4年10月1日施行

- ③出生時育児休業（産後パパ育休）の創設
- ④育児休業の分割取得など

令和5年4月1日施行

- ⑤育児休業取得状況の公表の義務化（1000人超企業）

※更新有
⑨300人超へ

改正内容（育児・介護休業法）

令和7年4月1日施行

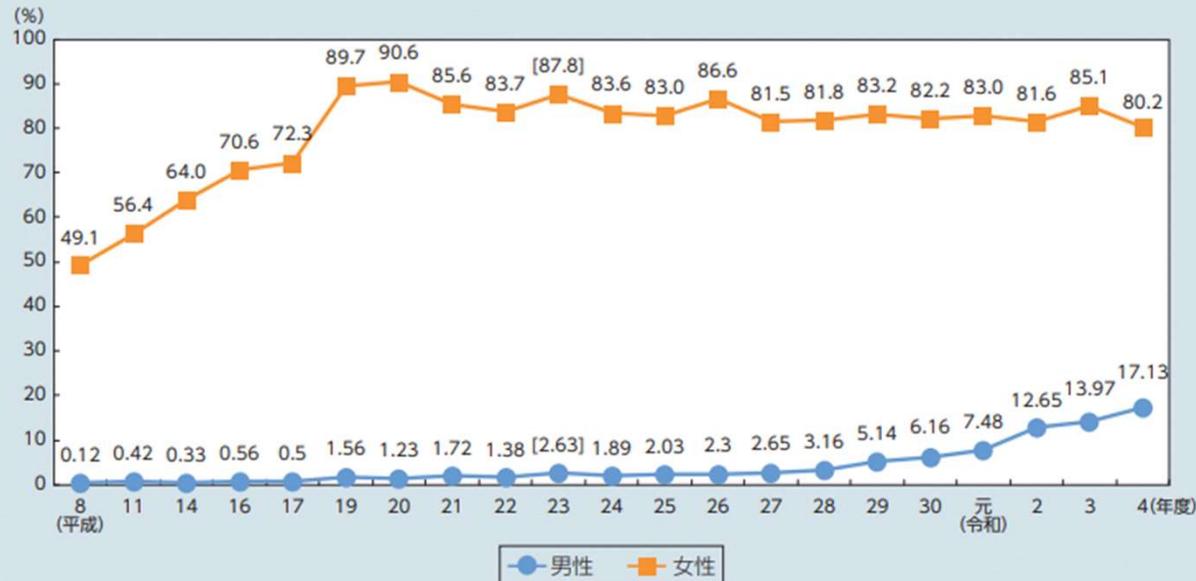
- ⑥子の看護休暇の対象・取得事由拡大
- ⑦所定外労働の制限の対象拡大
- ⑧テレワーク導入の努力義務化
短時間勤務の代替措置にテレワークを追加
- ⑨育児休業取得状況の公表義務企業拡大(300人超企業)
- ⑩介護離職防止のための個別周知・意向確認と
雇用環境の整備等の義務化

令和7年10月1日施行

- ⑪3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する
柔軟な働き方実現のための措置の義務化
- ⑫両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

図表 1-2-1 育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和4年度：17.13%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」

（※）平成22年度調査までは、調査前年度1年間。

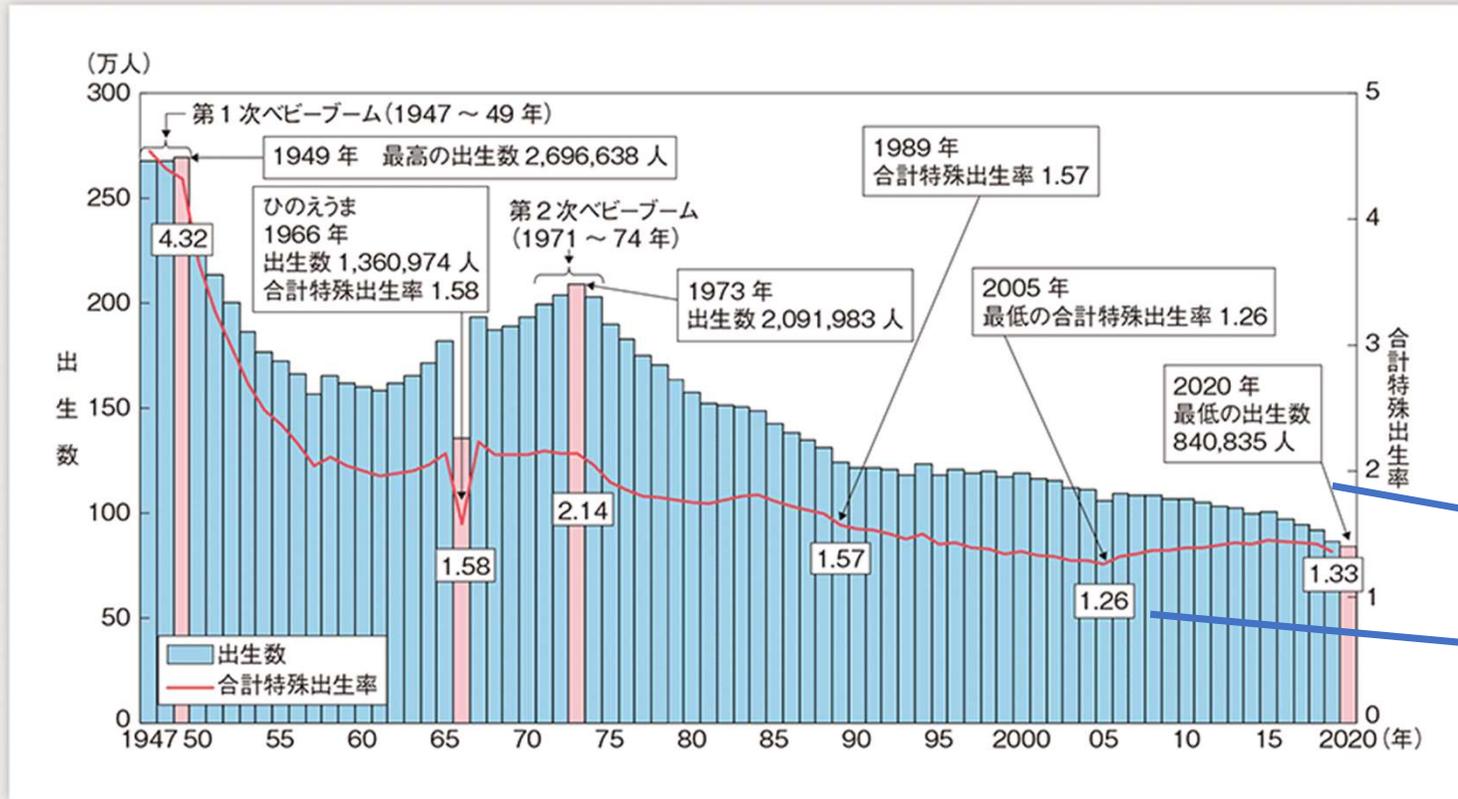
（注）平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

政府の目標
男性の育児休業取得率

2025年までに**50%**
2030年までに**85%**

出生数及び合計特殊出生率の年次推移

出典：内閣府 令和4年版少子化社会対策白書



未婚化
晩婚化
晩産化
等

8年連続
最低を更新中...

2022年
777,047人
↓
2023年
727,288人

2022年
1.26
↓
2023年
1.20

資料：厚生労働省「人口動態統計」を基に作成。

※合計特殊出生率:15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの
1人の女性とその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子ども数に相当

人口について



性別は？
男性 **48.6**人
女性 **51.4**人



学生は？
小学生 **4.9**人
中学生 **2.6**人
高校生 **2.3**人
大学生・大学院生 **2.4**人



年齢は？
15歳未満 **11.4**人
65歳以上 **29.1**人

そのうち75歳以上は？
16.1人

人口100人でみた日本

日本を100人の国に例えてみました。
それぞれの直近の数字である。(令和元年～令和5年)

雇われているのは？ **48.9**人
自営しているのは？ **4.1**人

仕事についているのは？ **54.3**人

雇われているのは？ 男性 **26.4**人
女性 **22.5**人

雇用形態は？
正社員 **29.1**人
パート **8.3**人
アルバイト **3.7**人
派遣 **1.3**人
契約社員・嘱託 **3.2**人

フリーターは？ **1.1**人

失業者は？ **1.4**人

労働について



短時間で働いているのは？
週35時間未満 **17.5**人

長時間働いているのは？
週60時間以上 **2.9**人

雇用保険加入者は？ **35.7**人

雇用保険受給者は？ **0.3**人

会社の健康診断で「有所見」は？ **28.2**人

福祉・年金について

障害者は？ **9.3**人

生活保護受給者は？ **1.6**人

介護サービスを受けているのは？ **4.3**人

国民年金の被保険者は？
第1号(自営業、学生等) **11.3**人
第2号等(サラリーマン、公務員) **37.1**人
第3号(第2号被保険者の配偶者) **5.8**人

老齢年金の受給者は？ **27.8**人



健康・医療について

〇〇病院

健康状態が「よくない」「あまりよくない」と感じているのは？
6歳以上 **12.6**人

日常生活の悩み・ストレスを感じているのは？
12歳以上 **46.1**人



健診や人間ドックを受けたことがあるのは？
20歳以上 **69.2**人

病気やけがなどで通院しているのは？ **41.7**人

在宅医療を受けている方は？ **0.1**人

生活習慣病の患者の方は？
がん **2.9**人 心疾患 **2.4**人
糖尿病 **4.6**人 脳血管疾患 **1.4**人
高血圧性疾患 **12.0**人

タバコを吸うのは？
20歳以上 **16.7**人

生涯でがんになるのは？
男性 **30.2**人
女性 **25.1**人

骨髄移植ドナーに登録しているのは？ **0.44**人

習慣的に運動をしているのは？
20歳以上 **28.7**人

健康保険加入者は？
組合健保・協会けんぽ **55.0**人
国民健康保険 **22.9**人

出典：令和6年度版厚生労働白書

日本の1日

日本で一日に起こる出来事の数調べてみました。
それぞれの箇所の数字である。(平成元年～令和5年)

人口について



▶ 生まれるのは?
1,993人

人口の減少数は
1日当たりだと
2,325人

▶ 亡くなるのは?
4,318人

- がんでは? 1,048人
- 心疾患では? 633人
- 脳血管疾患では? 286人
- 事故では? 122人
- 仕事中の事故では? 2人
- 老衰では? 520人
- 自殺では? 60人

生活習慣について

▶ 20歳以上の平均野菜摂取量は?
281g

▶ 20歳以上の平均歩数は?
男性 **6,793** 歩
女性 **5,832** 歩

▶ 歯磨きは?
2回以上みがく
79.2%



結婚について

▶ 結婚するのは?
1,301組

● 離婚するのは?
504組



労働について

▶ ハローワークで
新たに仕事を探し始めたのは?
12,471人

▶ ハローワークを通じて
就職するのは?
3,349人

▶ 仕事にけが等
(労働災害)を
したのは?
371人

▶ 労働相談の件数は?
3,420件

(厚生労働省「総合労働相談コーナー」の受理件数)



育児について

▶ 6歳未満の子どもをもつ親が
育児、家事に費やす時間は?

夫 **1時間54分**
妻 **7時間28分**



介護について

▶ 介護をしている人(15歳以上)が
介護・看護に費やす時間は?

37分

▶ デイサービスの利用回数は?
399,676回

▶ ホームヘルパーの利用回数は?
911,106回

▶ 一人当たりの
介護保険からの給付費は?
4,145円



医療について

▶ 入院しているのは?

1,211,300人

- 循環器系では? 198,200人
- 統合失調症では? 143,000人
- がん等では? 126,700人

▶ 通院しているのは?

7,137,500人

- 循環器系では? 822,800人
- がん等では? 247,000人
- 糖尿病では? 215,000人

▶ 国民全体の医療費は?

約 **1,234億円**

● 一人当たりだと **983円**



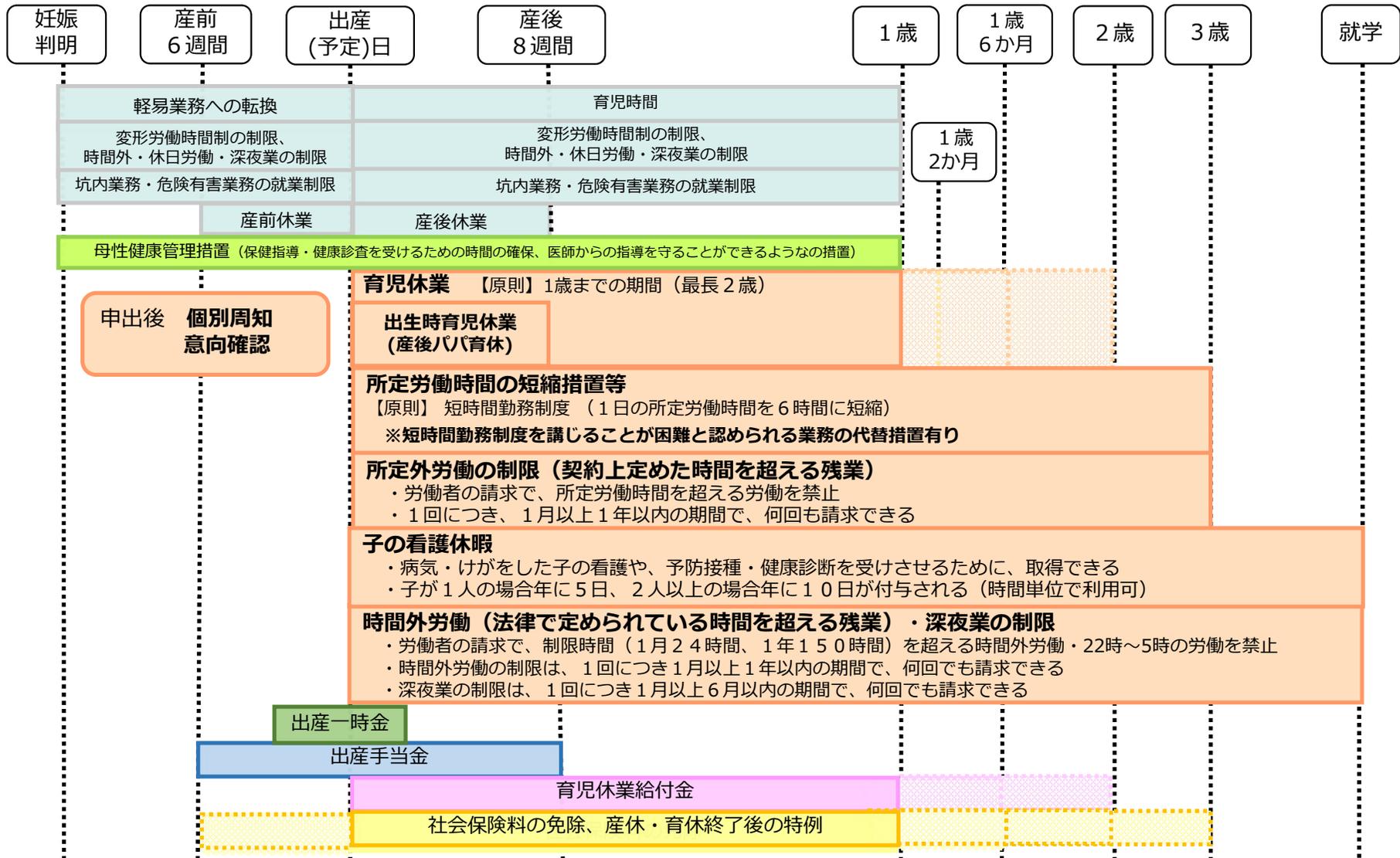
犯罪について

▶ 薬物事犯の検挙者は?

- 麻薬及び向精神薬取締法では? **2.15人**
- あへん法では? **0.008人**
- 大麻取締法では? **15.19人**
- 覚醒剤取締法では? **17.23人**

出典：令和6年度版厚生労働白書

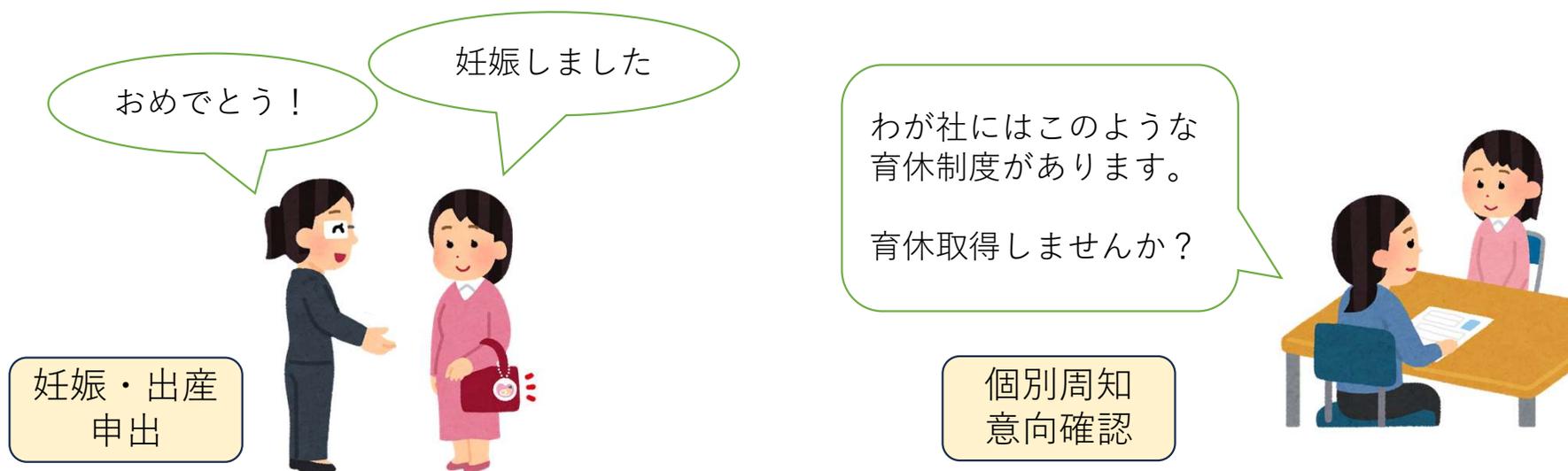
出産・育児に関する制度



①— 1 個別の制度周知・休業取得意向確認

R4.4月～

本人又は配偶者の**妊娠・出産等**を申し出た労働者に対して、事業主は**育児休業制度等**に関する事項を個別に周知し、意向確認の措置を行わなければならない。



①ー 1 個別の制度周知・休業取得意向確認

育児

R4.4月～

対象者	(本人又は配偶者の) 妊娠・出産等の申出をした労働者	
周知事項	①育児休業・出生時育児休業に関する 制度内容 ②育児休業・出生時育児休業の 申出先 ③ 育児休業給付 に関すること ④休業期間に負担すべき 社会保険料 の取扱い	 <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; display: inline-block;"> <input checked="" type="checkbox"/> 全項目を周知 </div>
確認事項	育児休業 取得の意向 (検討中もOK)	
方法	①面談 (オンライン可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等	} (労働者が希望した場合のみ)
実施時期	出産予定日の 1 か月半以上前 // 1 か月半前から 1 か月前の間 // 1 か月前から 2 週間前の間 // 2 週間前以降や、子の出生後	⇒ 出産予定日の 1 か月前まで ⇒ 申出から 2 週間以内など ⇒ 申出から 1 週間以内など ⇒ できる限り速やかに

出典：厚生労働省ホームページ
個別周知・意向確認記載例

個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例）

仕事と育児の両立を進めよう！

1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

対象者	労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、子が1歳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1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）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	原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業を合計して1年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。
申出期限	原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能

2. 出生時育児休業(産後パパ育休)は男性の育児休業取得を促進する制度です。

対象者	男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、出生後8週間を経過する日の翌日から起算して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8週間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	子の出生後8週間以内に4週間までの間の労働者が希望する期間。
申出期限	（2週間前とする場合の記載例）原則休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。 （労使協定を締結し、1か月前とする場合の記載例）原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）
休業中の就業 ^(※)	調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。

(※) 休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は下線です。

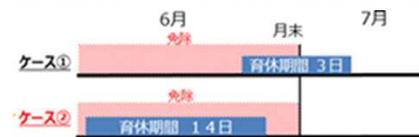
育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

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。

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（令和4年10月以降に開始した育児休業については、これに加えて、その月中に14日以上育児休業を取得した場合及び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。



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

(注) 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 ◆◆ ◆◆

①ー 2 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 R4.4月～

育児

育児休業と出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①育児休業・出生時育児休業に関する**研修**の実施
- ②育児休業・出生時育児休業に関する**相談体制**の整備
- ③自社の労働者の育児休業・出生時育児休業**取得事例**の
収集・提供
- ④自社の労働者への育児休業・出生時育児休業制度と
育児休業**取得促進**に関する方針の周知

雇用環境の整備(①~④のうち1つ以上) R7.4月~介護についても必要

①研修



☑少なくとも管理職は研修を受けさせる

- ・ 取得者以外にも制度を理解させ、取得しやすい環境を整えられる。
- ・ ハラスメントを抑制する。

②相談体制の整備

育児休業等に関する相談窓口



総務部 〇〇 〇〇
内線：(192)
✉：ikuji-info@〇〇〇

お気軽にご相談ください

介護休業等に関する相談窓口



総務部 〇〇 〇〇
内線：(192)
✉：ikuji-info@〇〇〇

お気軽にご相談ください



☑形式的ではダメ！

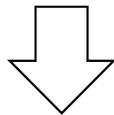
- ・ 実質対応可能な体制を整えておく。

令和7年4月～※⑩で説明

介護休業、介護両立支援制度等についても
個別周知や意向確認、
雇用環境の整備が義務化されます！

【介護の両立支援制度等】

- ・ 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
- ・ 所定労働短縮等の措置



令和7年10月～※⑪で説明

3歳以上、小学校就学前の子を養育する
労働者に関する**柔軟な働き方**についても
個別周知や意向確認が義務化！



②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 R4.4月～

令和4年4月1日～

育児休業

- ~~(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

介護休業

- ~~(1) 引き続き雇用された期間が1年以上~~
- (2) 介護休業開始予定日から起算して、93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない



- 規定の中に(1)の要件が残っていれば削除!
- 入社1年未満の労働者を対象外とする場合は労使協定を締結しましょう。

③ 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設 R4.10月～

	育児休業	出生時育児休業
有期雇用労働者の要件	子が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者	子の誕生日または出産予定日の遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過するまでに契約が満了することが明らかでない者
期 間	原則、子が1歳に達するまで (特別な事情がある場合最大2歳まで) ※パパママ育休プラスは子が1歳2か月までの間の1年間	子の出生後8週間以内のうちの 通算4週間 (28日間)
回 数	2回まで分割可能 (それぞれに申し出)	2回まで分割可能 (初回にまとめて申出)
申出期限	原則、1か月前まで	原則、休業の2週間前まで (労使協定締結で最大1か月前)
休業中の就業	原則、就業不可	労使協定の締結があれば可能 ※希望通り就業させる必要はない

④育児休業の分割取得等

R4.10月～

・1歳までの育児休業が分割して2回取得可能となる

※産後パパ育休とは別に取得可能

※1歳6か月、2歳までの育児休業は分割不可

※分割した各々につき、開始日の繰上げ変更（一定の場合のみ）

終了日の繰下げ変更（事由問わず）が可能



☑規定の見直しを！

・1歳以降の育児休業開始日の柔軟化

今まで：1歳以降の休業開始日は、

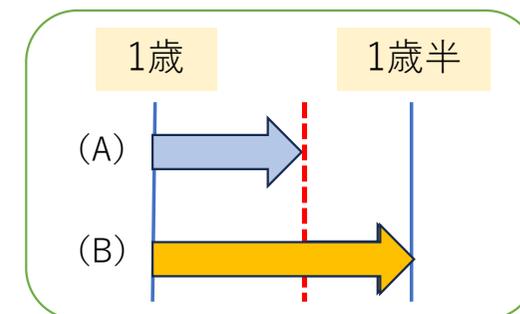
各期間の初日（1歳の誕生日、1歳6か月誕生日応当日）に限る

改正後：夫婦どちらか（A）が各期間の初日に開始していれば、

もう片方（B）は（A）の終了予定日翌日以前を開始日にできる

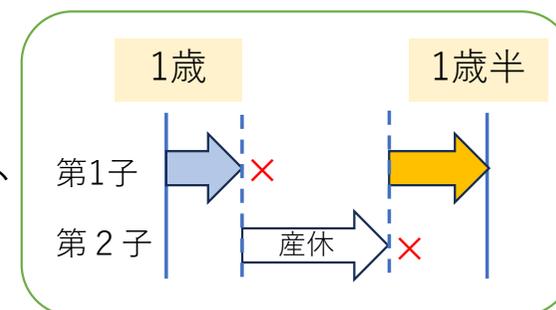
⇒配偶者との育児休業に切れ目がなければOK

⇒途中で夫婦交代が可能



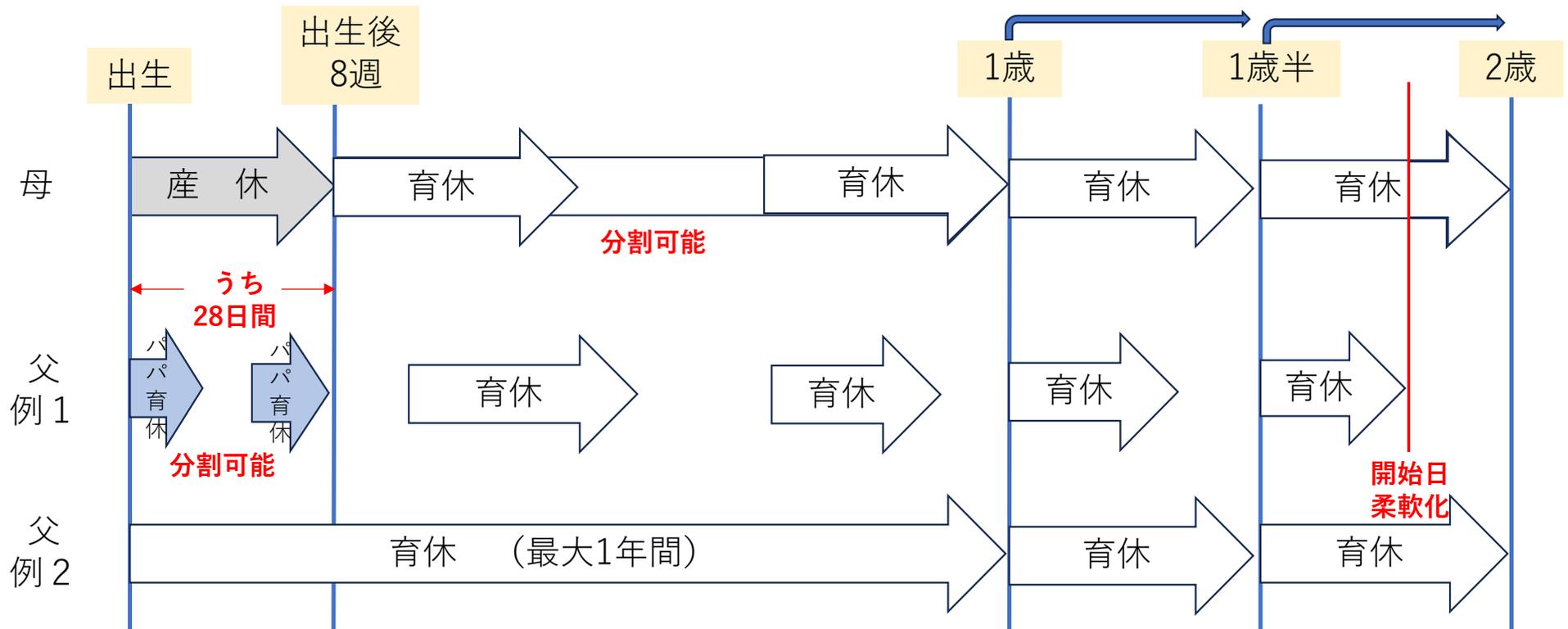
・特別な事情がある場合、1歳以降の育児休業の取得が可能

他の子の産休、新たな育休、介護休業の開始で育児休業が終了した際、その対象となる子等が死亡等したときは再取得可能



(取得例)

保育所に入れない等の場合のみ



300

⑨ ⑤育児休業取得状況の公表（対象：労働者~~1000~~人超） R7.4月～

公表内容：直前の事業年度の男性の①「育児休業等の取得割合」^{※1}
又は②「育児休業等と育児目的休暇の割合」^{※2}

※1：法第23条2項、
第24条第1項の休業

※2：企業独自の育児目的の休暇（年次有給休暇、子の看護休暇は除く）

- ・ 算定期間（R4.4月～R5.3月）
- ・ （①②のどちらの値か）
②男性の育児休業等と育児目的休暇の割合

$$\frac{\text{①育児休業等をした男性労働者の数} + \text{②育児を目的とした休暇制度を利用した者の数}}{\text{男性労働者であり、配偶者が出産した者の数}} \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

概ね3か月以内に
自社のホームページ
両立支援のひろば等
で公表

⑥子の看護休暇の対象、取得事由拡大

R7.4月～

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2)週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)を**撤廃**し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)



※介護休暇も労使協定により除外できる労働者から(1)が撤廃されています！

⑦所定外労働の制限の対象拡大

R7.4月～

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、
請求すれば所定外労働の制限（残業免
除）を受けることが可能



改正後

● **小学校就学前の子**を養育する
労働者が請求可能に

⑧-1テレワーク導入の努力義務化

R7.4月～

- ・ 3歳に満たない子を養育する労働者
- ・ 家族の介護をする労働者で
介護休業していない者



テレワークの選択が
できるよう**努力義務**

⑧-2短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

R7.4月～

育児のための短時間勤務制度とは？

3歳に満たない子を養育する労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間短縮の措置。

⇒**原則、1日の所定労働時間を6時間**とする措置（短時間勤務制度）

※業務の性質や実施体制に照らして**困難な労働者**は、労使協定で除外可能



代替措置

育児休業に準ずる措置

又は

始業時刻変更等の措置

- ・フレックスタイム制
- ・始業又は終業の時刻の繰上げ繰下げ制度（時差出勤）
- ・保育施設の設置運営、ベビーシッターの手配等
- ・**テレワーク追加**



⑨育児休業取得状況の公表義務企業拡大(300人超企業) → ⑤で説明

⑩ー 1 個別の制度周知・意向確認

介護

R7.4月～

対象者	家族の介護を申出た労働者・40歳になる労働者	【介護の両立支援制度等】 ・介護休暇 ・所定外制限 ・時間外制限 ・深夜業制限 ・所定労働短縮等の措置
周知事項	① 介護休業・介護両立支援制度等に関する制度内容 ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する申出先 ③ 介護休業給付に関すること ※介護休業中は社保免除にならない	
確認事項	介護休業、介護両立支援制度等利用の意向（申出時のみ ※40歳時は不要）	
方法	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 }（労働者が希望した場合のみ） ※40歳時は①～④どの方法でも可	
実施時期	※介護休業の申出⇒原則2週間前まで 所定外・時間外・深夜業の制限⇒1か月前まで 所定労働時間の短縮等の措置⇒会社による 介護休暇⇒当日の電話でも可 40歳 ⇒ 40歳になる年度中 or 40歳の間（誕生日～の1年間）	

⑩ー 2 介護休業等を取得しやすい雇用環境の整備 R7.4月～

介護

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にするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- 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
- ③自社の労働者の介護休業、介護両立支援制度等の
取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者への介護休業取得促進、
介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

⑪3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する 柔軟な働き方実現のための措置の義務化 R7.10月～

3歳～小学校就学前の子を養育する労働者（※）について

※労使協定によって除外可能
・入社1年未満の労働者
・週所定労働日数が2日以下の者

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等(10日/月)
- ③保育施設の設置運営等
- ④新たな休暇の付与(10日/年)
- ⑤短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可能

の中から **2以上の制度を選択**して措置を講じる。

➡ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用可

※事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取が必要



さらに・・・ **個別周知 + 意向確認、意向の聴取 + 配慮**も必要

⑪柔軟な働き方実現のための措置の義務化
 一 個別周知と意向確認、意向聴取と配慮 一

3歳前

R7.10月～

対象者	養育する子が3歳以上～小学校就学前となる労働者
周知事項	①措置内容（前スライド①～⑤のうちの選択した2以上について） ②申出先 ③所定外労働の制限 時間外労働の制限 深夜業の制限
確認事項	制度利用の意向
方法	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等
実施時期	子が1歳11か月になった翌日～2歳11か月になる日までの1年間 その他、新たに対象労働者を雇用した場合等

小学校就学前まで利用できる制度

（労働者が希望した場合のみ）

+ 意向の聴取（勤務時間帯、勤務地等の働き方） → 労働条件の見直し等の配慮

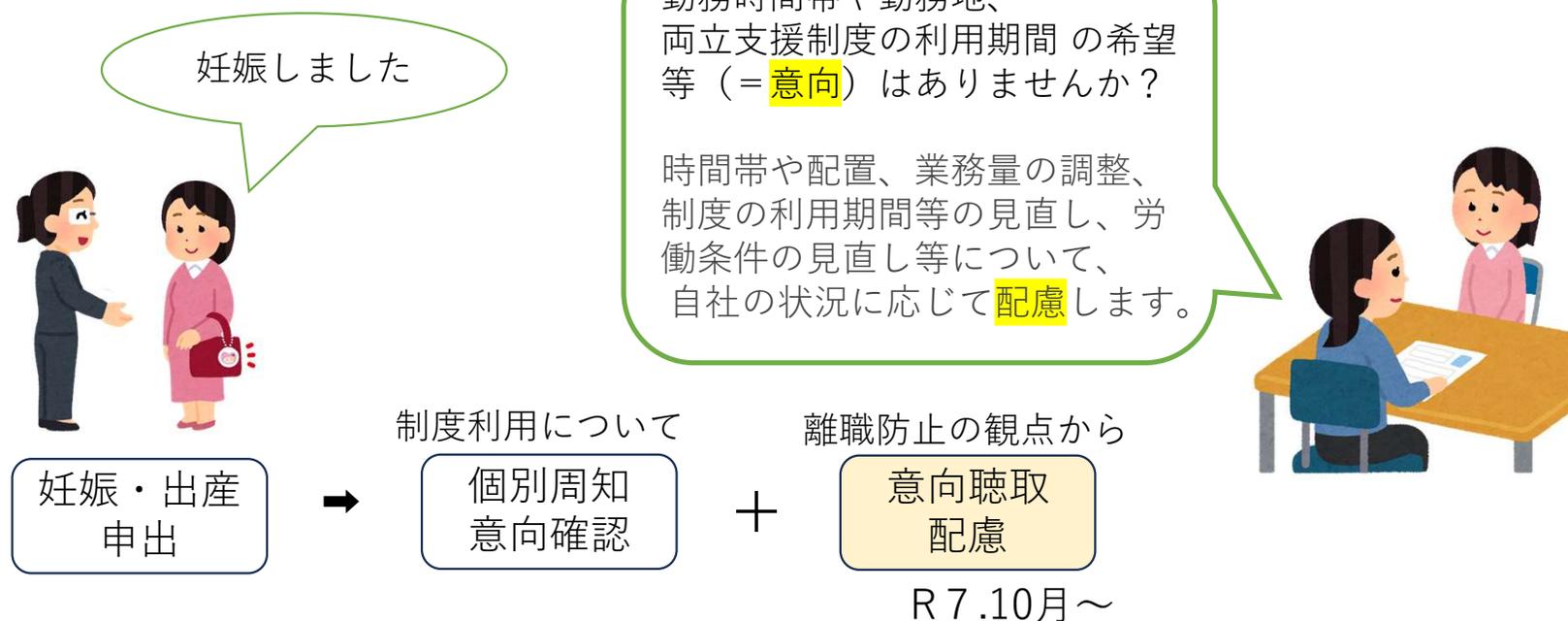
⑫両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

R7.10月～

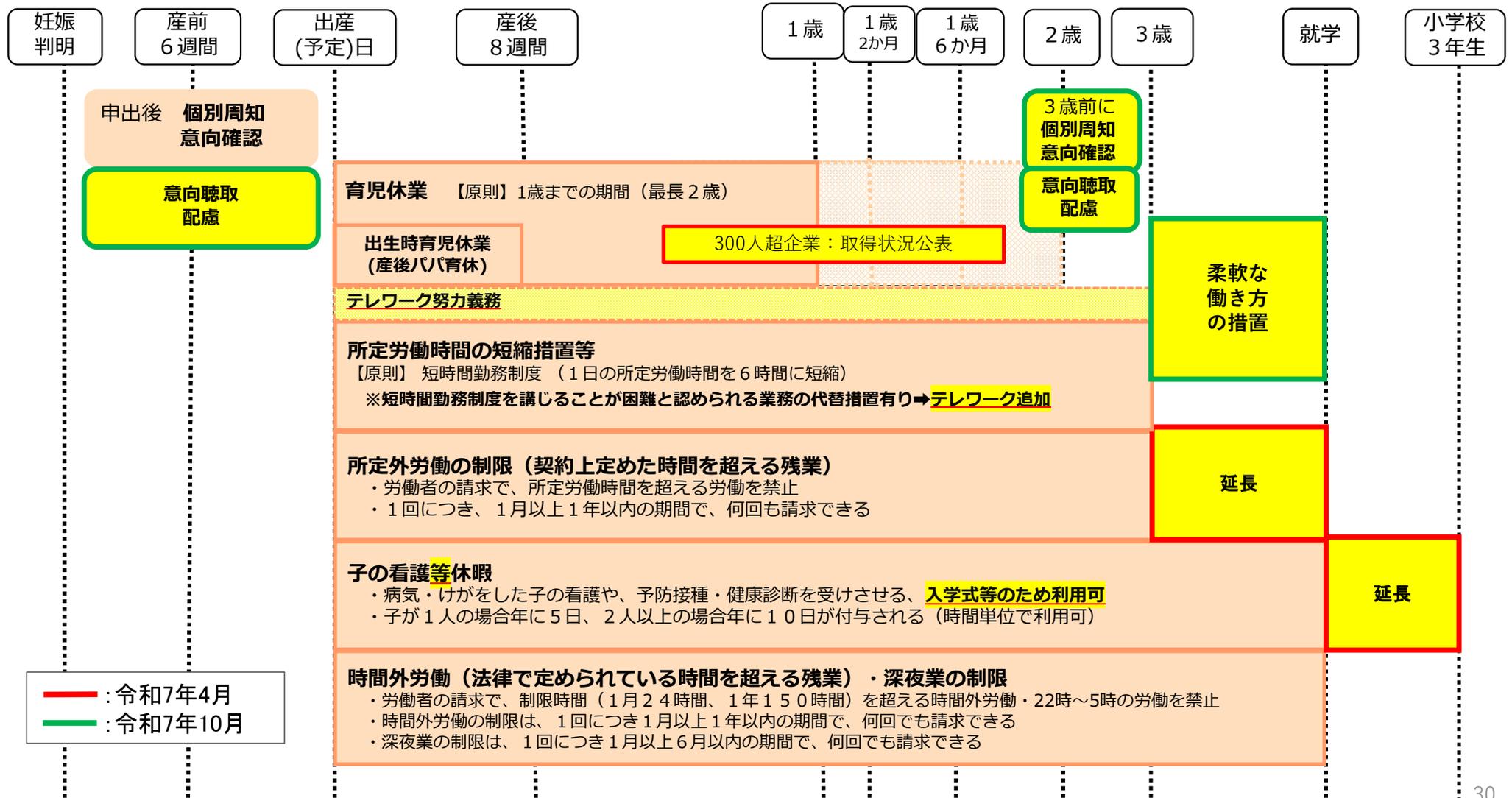
妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、

労働者の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。



出産・育児に関する制度



働く女性の
心とからだの
応援サイト

サイト内を検索



ひとくらし、みんなのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働く女性の健康

働く女性の妊娠・出産

働く女性の方へ

企業の人事労務担当者の方へ

メール相談窓口 >

働く女性の
心とからだの
応援サイト

妊娠出産・母性
健康管理サポート

働く女性が、安心して妊娠・出
産するために企業の方やご本人が知っ
たこと。

どのような情報をお探しですか？
お探しのページへご案内します

母性健康管理研修会（視聴無料）
受講申込みはこちら >

産休・育休はいつから? 産前・産後休業、育児休業の自動計算 詳細事項入力・計算



◎については再度お答えください

◎ 出産予定日または出産日を入力してください

西暦 年 月 日

◎ 双子以上の妊娠ですか。

はい いいえ

◎ 毎月の額面賃金（交通費込）を入力してください

円

※半角数字のみを入力ください（「,」や「.」などは不要）

◎ 労働契約に期間の定めがありますか

ある ない

◎ 現在のご自身の状況で次の中に当てはまるものはありますか

出産予定日（出産日）から1年6か月までの間に契約が満了することが明らかである

育児休業申出時点で入社1年未満である

1週間の所定労働日数が2日以下である

当てはまるものはない

◎ 現在働いている会社で前設問の条件いずれかに当てはまる社員を育児休業の対象外とする労使協定がありますか

ある ない

▶ 計算する

▶ リセット

産前休業期間

2025年2月19日～2025年4月1日

産後休業期間

2025年4月2日～2025年5月27日

※実際の出産日がずれた場合は、産後休業は、実際の出産日の翌日から開始します。

育児休業期間

2025年5月28日～子どもが1歳になる誕生日の前日まで。

※労使協定が定められている場合、同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の労働者は育児休業の適用除外となります。

育児休業の申出期間

2025年4月28日まで

※出産予定日より早く子が出生したときなど、特別の事情がある場合には、休業を開始しようとする日の1週間前の日

以上の期間、産休・育休を取得した場合の給付額（概算）

出産育児一時金（概算）

500,000円

出産手当金（概算）

435,577円

育児休業給付金（概算）

1,217,394円

※育児休業給付金には、支給限度額があります。（支給限度額は毎年8月1日に変更される場合があります。）

このサイトでは、支給限度額を考慮して計算していますが、実際の支給額については、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

育児休業給付の給付率引上げ (出生後休業支援給付)

現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

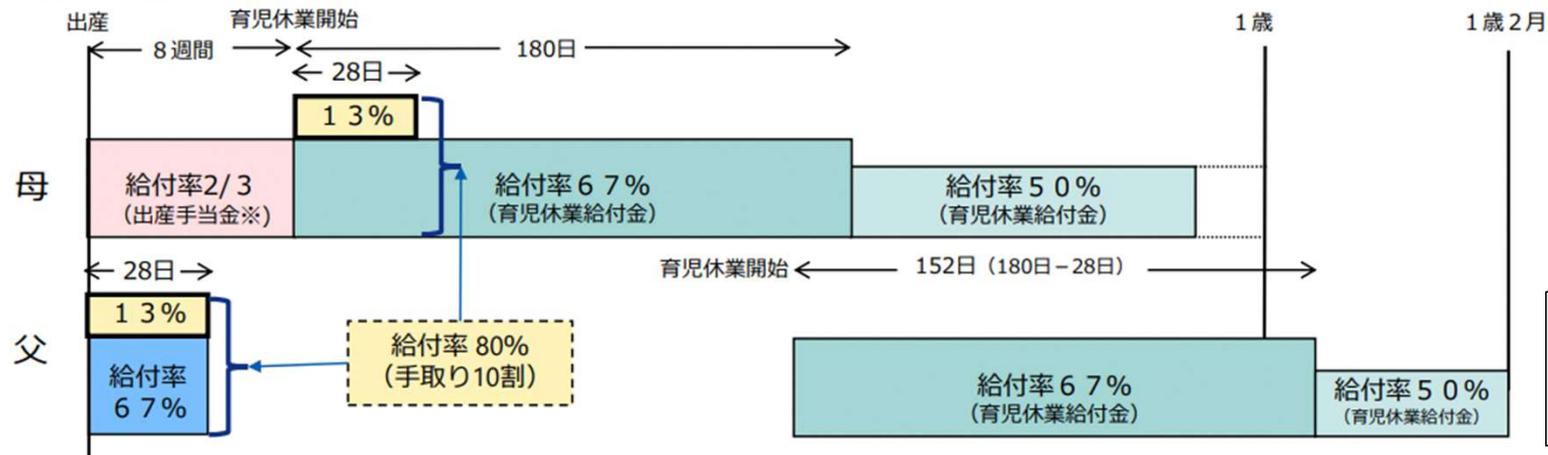
見直し内容

- 子の出生直後の一定期間以内（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、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。
※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

＜財源＞子ども・子育て支援金を充当

＜施行期日＞2025（令和7）年4月1日

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額²の2/3相当額を支給。

厚生労働省ホームページ
「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」の改正内容より抜粋

育児時短就業給付の創設

現状・課題

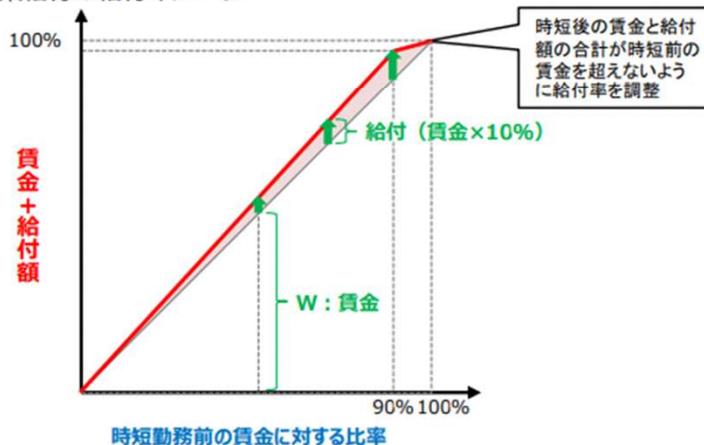
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・子育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

見直し内容

- 被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当 <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



厚生労働省ホームページ
「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」の改正内容より抜粋

育児休業取得率を上げるためには・・・

①課題抽出

(アンケート、ご意見箱等)

・代替要員不足 → 新たな採用困難

・経済的不安 → 育児休業給付金、社会保険料免除等の制度周知

・職場風土 → 社員の知識不足 → 研修 (育児介護休業、ハラスメント含む)

→ 実績がない → 制度や取得促進の方針周知、役職者の積極的な取得



②対応策の検討

(先進企業の事例を探る等)

→ 業務量削減 → 業務の効率化

→ 周りの社員でカバー → 属人化しない仕組み
(業務代替手当)

マニユアル作成
1人2役のマルチタスク化
2人1組のペアワーク

育休取得のメリット

家事・育児はマルチタスク
→仕事にもいきる
(同時遂行、優先順位等)

育児は**忍耐力、伝え方**も
鍛えられる…

他者の仕事のフォロー
→**部下が育つ**きっかけ
チームワーク向上

夫婦・家族関係が
より**良好**に！
→熟年離婚防止

子どもにとっても
メリット大
→未来の日本を担う
次世代育成

職場環境改善
→**人材確保・定着**
モチベーションup

認定制度
Nぴか
くるみん

両立支援等**助成金**
くるみん助成金

産後うつ予防

パワーハラスメント防止措置

(大企業 2020.6.1～
中小企業 2022.4.1～)

職場におけるハラスメント

職場とは…労働者が業務を遂行する場所（業務の延長となる場合含む）



※要素を考慮し
個別に判断

定義

- 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
- この3要素をすべて満たすもの＝パワハラ

パワーハラスメントの6類型

代表的な言動の類型	例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	殴打、蹴り、物を投げるなど
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言)	人格否定発言、長時間の厳しい叱責を繰り返す、他の労働者の面前で威圧手金叱責を繰り返す（メール等も含む）
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	仕事を外す、長期間にわたり別室へ隔離、集団無視
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なこと、 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で業務に関係のない作業をさせる、必要な教育を行わないまま到底達成困難な程度の目標を課し、達成できないと厳しく叱責する
(5) 過小な要求 (合理性なく程度の低い仕事を命じる・ 仕事を与えない)	管理職の者を退職させるため、誰でもできるようなことをさせる、嫌がらせのために仕事を与えない
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入る)	職場内外での継続的な監視、私物の写真撮影 個人情報等を当該労働者の許可なく暴露する

法律で防止措置が義務付けられているもの

- ・ セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法）
- ・ 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント（均等法＋育児・介護休業法）
- ・ パワーハラスメント（労働施策総合推進法）

講ずべき措置はほぼ同じ



主に周知・啓発

+ 事案が発生したら
その対応

※複合的に生じることも想定されるため、一元的な対応が望まれる。



☑就業規則に、ハラスメント防止規定を盛り込む
（委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定める）

or

☑就業規則に明記されていない事項はリーフレット等で周知する
・ 行為者への対処（懲戒等）については就業規則への規定が必要

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①・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

サービス規律

※妊娠・出産、育児休業ハラスメントのみ下記2点も必要

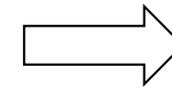
- ・それらに関する否定的な言動がハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
- ・制度等の利用ができることを明確化すること

②行為者への対処の方針・内容

懲戒規定



管理監督者含む全労働者へ
周知・啓発



予防

相談（苦情を含む）体制の整備

③相談窓口を定め、労働者に周知

④相談窓口担当者が内容や状況に応じ適切に対応できるようにする

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

↓ 確認ができた場合

⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う（配置転換、謝罪等）

⑦行為者に対する措置を適正に行う（就業規則に基づいた懲戒）

⑧再発防止に向けた措置を講じる（研修等）

併せて講ずべき措置

⑨プライバシー保護のための措置の実施と周知

⑩相談、協力等を理由に不利益取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

具体的には

- ・相談したこと、事実確認等に協力したこと、
- ・都道府県労働局に対する相談、紛争解決援助・調停制度の利用等を利用したこと等

それらを理由に解雇・降格等の不利益な取扱いはしません！

望ましい取組

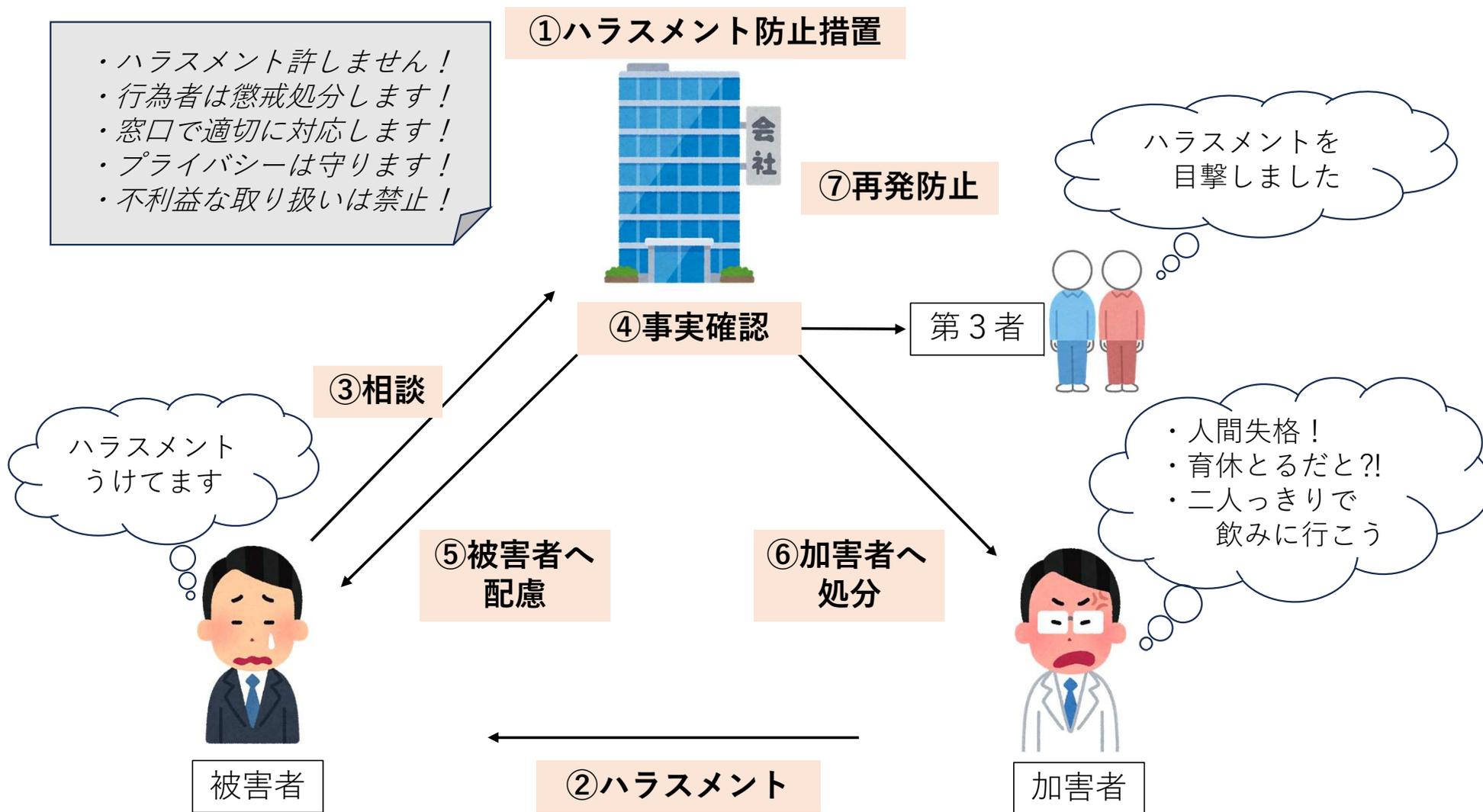
- (1) 各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備
- (2) ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組
※妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは必要な措置を講じる必要有



例えば…

- ・周囲の労働者への業務を軽減するよう、業務分担の見直しを行う。

- (3) 労働者や労働組合などの参画を得つつ、運用状況の把握や見直しの検討等に努める
- ・事業主自らもその言動に注意を払うよう努めることが望ましい
 - ・他社の労働者からのパワーハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為に関しても、相談に応じ、被害者の配慮のための取組を行い、被害を防止するための取組を行うこと



- ・ パワハラは加害者だけが責任を負うのか？

→仮に企業が加担していなくとも、裁判により、その責任を問われる可能性があります。

パワーハラスメントについて裁判で問われた法的な責任の例

- ・ **安全配慮義務違反による債務不履行責任**

(使用者が労働者に対し負っている安全配慮義務に違反すると認められる場合)

- ・ **権利の濫用等による不法行為責任**

(業務命令権や人事権などの範囲の逸脱・濫用であると認められる場合)

- ・ **使用者責任としての不法行為責任**

(企業が遂行する事業に関して、使用する労働者が第三者に損害を与えた場合)

・使用者責任 (民法第715条)

1. ある事業のために他人を**使用する者**は、被用者がその**事業の執行について**、第三者に加えた**損害を賠償する責任**を負う。
ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について**相当の注意をしたとき**、または**相当の注意をしても損害が生ずべきであったとき**はこの限りではない。
2. 使用者に代わって**事業を監督する者**も、前項の責任を負う。
3. 前2項の規定は使用者または監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

・安全配慮義務

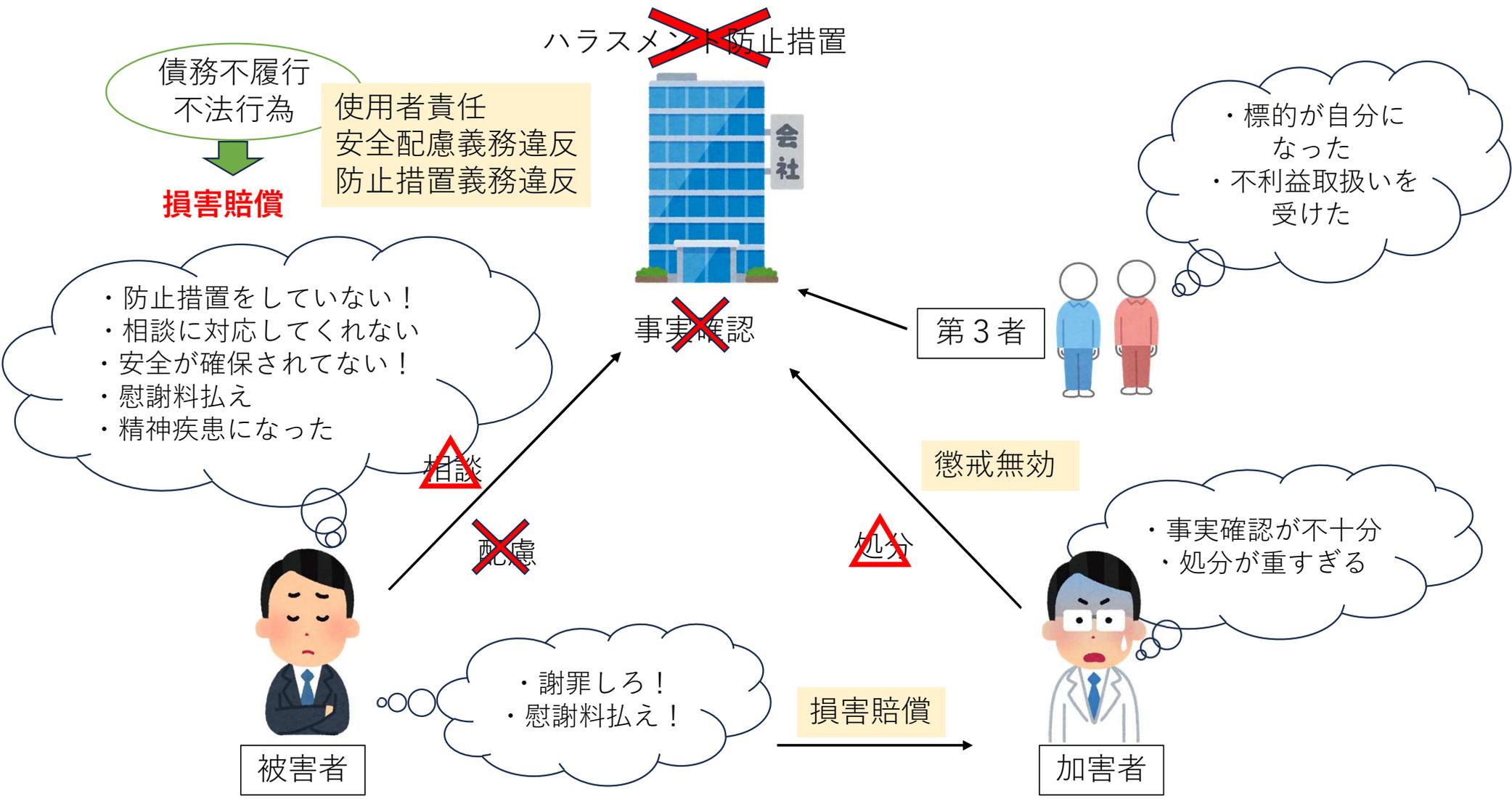
(労働契約法第5条)

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその**生命、身体等の安全を確保**しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

(労働安全衛生法第71条の2)

事業所は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るために次の措置を**継続的かつ計画的に講ずる**ことにより、**快適な職場環境を形成**するよう努めなければならない

- 1 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
- 2 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
- 3 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備
- 4 前三号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置



引用:長崎労働局ホームページ
様式ダウンロード集
ハラスメント周知文



ハラスメントは許しません！！

企業名

代表者名

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績、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す。妊娠・出産・育児休業等に関する否定、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景と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、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。

1 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、感情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。)

就業規則第〇条(販路規程)第〇項に該当する行為とは次のとおりです。

<パワーハラスメント>

- ① 強迫・脅迫・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
- ③ 業務上明らかに不要な事や遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ④ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた過度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑤ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑥ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

就業規則の該当条項を記載しましょう

<セクシュアルハラスメント>

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ④ 性的な噂の流布
- ⑤ その他



2 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第〇条「懲戒の事由」第〇項、第〇項に当たることがあります。

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

※派遣労働者がハラスメントを行った場合は、派遣元企業と連携し、派遣元企業就業規則に基づいて対応いたします。

就業規則の該当条項を記載しましょう

派遣労働者を受け入れている場合は、周知しましょう

4 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)窓口担当者様次の方です。電話、メール付きますので、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き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発生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、事実上

部署 〇〇課 担当 〇〇〇 (女性) 内線〇〇、メールアドレス XXXXXXXX
〇〇〇 (男性) 内線〇〇、メールアドレス XXXXXXXX

あかるい職場応援団

検索

研修資料や動画もあるのでオススメ

表2-1 精神障害の労災補償状況

区 分		年 度				
		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
精神障害	請求件数	2060 (952)	2051 (999)	2346 (1185)	2683 (1301)	3575 (1850)
	決定件数 ^{注2}	1586 (688)	1906 (887)	1953 (985)	1986 (966)	2583 (1283)
	うち支給決定件数 ^{注3}	509 (179)	608 (256)	629 (277)	710 (317)	883 (412)
	[認定率] ^{注5}	[32.1%] (26.0%)	[31.9%] (28.9%)	[32.2%] (28.1%)	[35.8%] (32.8%)	[34.2%] (32.1%)
う ち 自 殺 ^{注6}	請求件数	202 (16)	155 (20)	171 (15)	183 (29)	212 (24)
	決定件数	185 (17)	179 (17)	167 (20)	155 (20)	170 (23)
	うち支給決定件数	88 (4)	81 (4)	79 (4)	67 (6)	79 (7)
	[認定率]	[47.6%] (23.5%)	[45.3%] (23.5%)	[47.3%] (20.0%)	[43.2%] (30.0%)	[46.5%] (30.4%)

審査請求事案の取消決定等による支給決定状況^{注7}

区 分		年 度				
		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
精神障害	支給決定件数 ^{注8}	8 (1)	25 (7)	22 (6)	25 (6)	18 (8)
	うち自殺	2 (0)	12 (0)	5 (0)	1 (0)	5 (0)

- 注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に係る精神障害について集計したものである。
- 2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
- 3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
- 4 複数業務要因災害として決定した事案は、上表における決定件数の外数である。
- 5 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。
- 6 自殺は、未遂を含む件数である。
- 7 審査請求事案の取消決定等とは、審査請求、再審査請求、訴訟により処分取消となったこと等に伴い新たに支給決定した事案である。
- 8 審査請求事案の取消決定等による支給決定件数は、上表における支給決定件数の外数である。
- 9 ()内は女性の件数で、内数である。なお、認定率の()内は、女性の支給決定件数を決定件数で除した数である。

ハラスメントが及ぼす職場への影響

損害賠償等の**経済的損失**

サポートコストがかかる

- ・ 配置変更
- ・ 休職者発生（労働力不足）
- ・ メンタルケア

企業**イメージダウン**

→ 採用コスト増加

- ・ 事実確認
 - ・ 配置変更
 - ・ 処分検討
- 時間、労力がかかる

職場環境悪化

- ・ 人材離れ
- ・ 社員のモチベーション down
- ・ 生産性の低下

割増賃金率の引き上げ

(大企業 2010.4.1~
中小企業 2023.4.1~)

	時間外 (8時間/日、40時間/週 超)		深夜 (22-5時)	休日 (法定休日)
割増率	60時間以下 25%	60時間超 50%	25%	35%

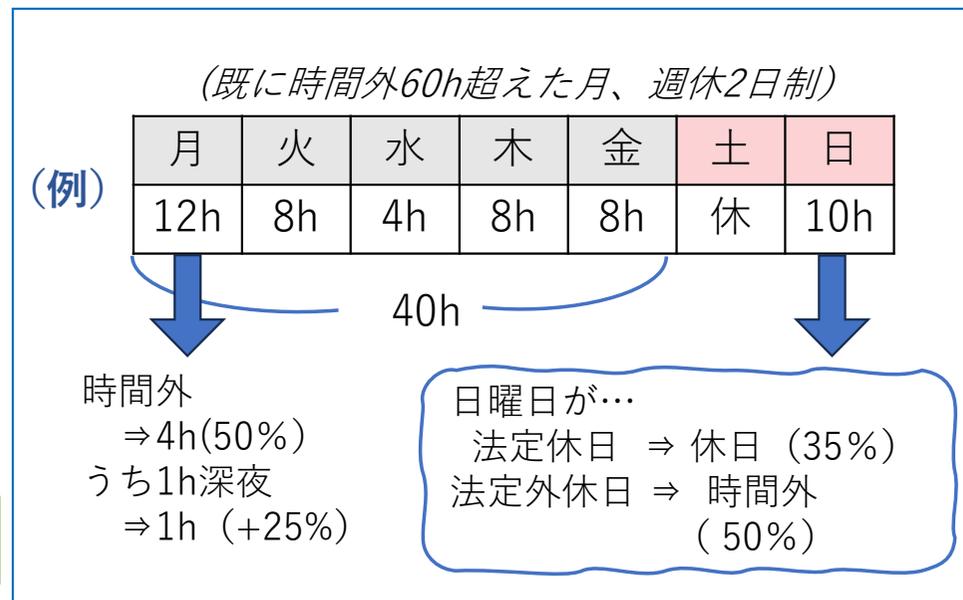
※限度時間 → 25%上回るよう
努力義務
1か月：45時間
1年：360時間

休日・深夜との関係との関係は？

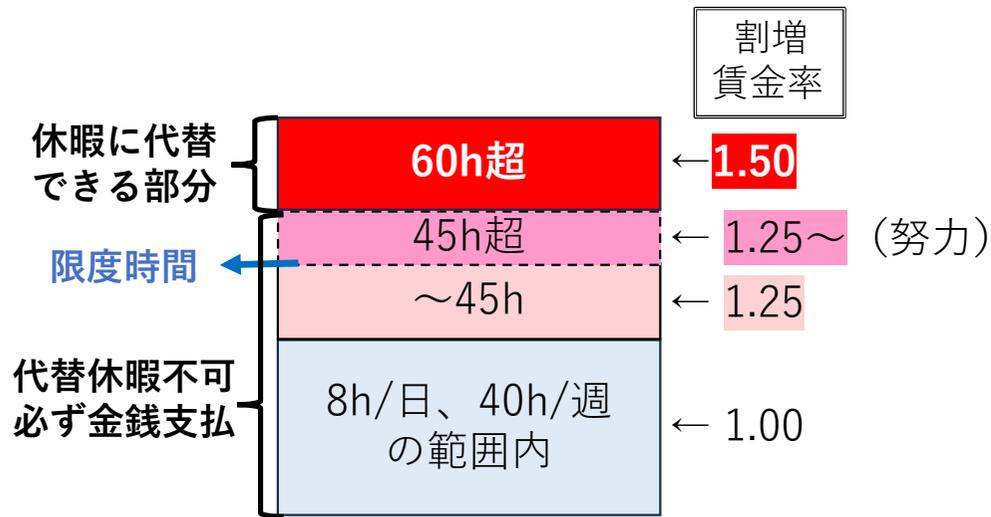
- ・ **深夜**：時間外に合算
(50% + 25% = 75%)
- ・ **法定休日**：毎週1日又は4週4日
※時間外の概念なし
- ・ **法定外休日**：上記以外の所定休日等
= 所定 or 時間外



- ☑ 就業規則に60時間超えた場合の割増率を追記
- ☑ 法定休日の明確化



代替休暇：引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与



①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

$$\text{代替休暇の時間数} = \left[\text{法定時間外労働時間/月} - 60 \right] \times \text{換算率}$$

60h超で支払うべき割増賃金額 — 代替休暇取得時に支払うべき割増賃金率

就業規則への規定 + 労使協定の締結が必要

労使協定で定める事項 (届出不要)

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払い方法

(例) 時間外労働：80時間/月

- $(80 - 60) \times 0.25 = 5$ 時間の代替休暇
 (換算率: 1.50 - 1.25)
- 80時間分 × 1.25の割増賃金

②代替休暇の単位：1日、半日、1日または半日

※半日は午前3時間、午後4時間等もOK

※端数がある場合

(1) 賃金で支払う、(2) 他の休暇と合わせて、半日、1日の休暇としてもよい

③代替休暇を与えることができる期間

60h超えた月の末日の翌日から2か月以内の期間で与える



休息確保の目的



④代替休暇取得日の決定方法、割増賃金の支払日

※取得するかどうかは労働者に委ねられている

- ・ 割増賃金50%で支給→「代替休暇取得したい」→過払い金の清算が必要
- ・ 代替休暇取得予定→2か月以内に取得できず→不足分の割増賃金支払い

代替取得の有無で
割増賃金の金額変更

労使協定の規定例

出典：厚生労働省 改正労働基準法のポイント

36協定における特別条項の例(p2参照)

一定期間についての延長時間は1か月45時間、1年360時間とする。
ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として1か月60時間まで延長することができ、1年450時間まで延長することができる。
なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合又は1年360時間を超えた場合の割増賃金率は40%とする。

代替休暇の労使協定の例(p4~6参照)

(対象者及び期間)

第1条 代替休暇は、賞金計期間の初日を起算日とする1か月において、60時間を超える時間外労働を行った者のうち半日以上の上代替休暇を取得することが可能な者(以下「代替休暇取得可能労働者」という。)に対して、当該代替休暇取得可能労働者が取得の意向を示した場合に、当該月の末日の翌日から2か月以内に与えられる。

(付与単位)

第2条 代替休暇は、半日又は1日単位で与えられる。この場合の半日とは、午前(8:00~12:00)又は午後(13:00~17:00)の4時間のことをいう。

(代替休暇の計算方法)

第3条 代替休暇の時間数は、1か月60時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じた時間数とする。この場合において、換算率とは、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率50%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率30%を差し引いた20%とする。また、会社は、労働者が代替休暇を取得した場合、取得した時間数を換算率(20%)で除した時間数については、20%の割増賃金の支払を要しない。

(代替休暇の意向確認)

第4条 会社は、1か月に60時間を超える時間外労働を行った代替休暇取得可能労働者に対して、当該月の末日の翌日から5日以内に代替休暇取得の意向を確認するものとする。この場合において、5日以内に意向の有無が不明なときは、意向がなかったものとみなす。

(賞金の支払日)

第5条 会社は、前条の意向確認の結果、取得の意向があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される賞金額を除いた部分を通常の賞金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に取得がなされなかった場合には、取得がなされないことが確定した月に係る割増賃金支払日に残りの20%の割増賃金を支払うこととする。

第6条 会社は、第4条の意向確認の結果、取得の意向がなかった場合には、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賞金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に労働者から取得の意向が表明された場合には、会社の承認により、代替休暇を与えることができる。この場合、取得があった月に係る賞金支払日に過払分の賞金を清算するものとする。

時間単位年休の労使協定の例(p7参照)

(対象者)

第1条 すべての労働者を対象とする。

(日数の上限)

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

(1日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休)

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日分の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

(取得単位)

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

労働条件明示ルールの変更

対象者	明示のタイミング	追加される明示事項
全ての労働者	全ての契約締結・更新時	<ul style="list-style-type: none"> ・就業場所の変更の範囲 ・従事すべき業務の変更の範囲
有期契約の労働者	有期労働契約の締結・更新時	<ul style="list-style-type: none"> ・更新上限の有無 (通算契約期間、更新回数の上限) ※更新上限を新設・短縮する場合は あらかじめ要説明。
(無期転換申込権が 発生する労働者)	無期転換申し込み権が発生する (既に発生している場合含む) 有期労働契約の更新時	<ul style="list-style-type: none"> ・無期転換申し込み機会 ・無期転換後の労働条件 ※労働条件の決定において、通常の労働者とのバランスを考慮した事項について説明努力

労働条件の明示とは？（労働基準法第15条第1項）

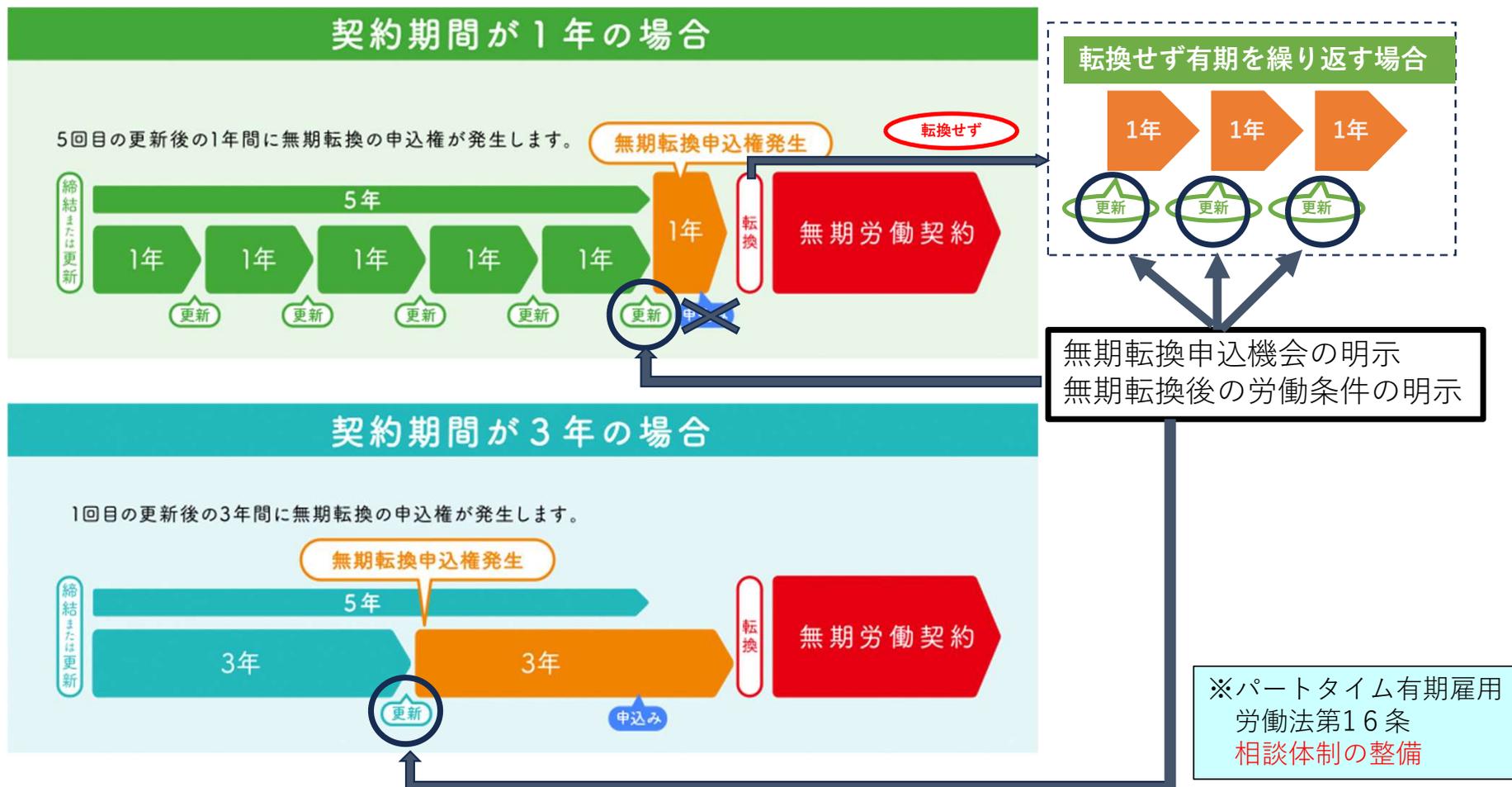
絶対的明示事項（昇給以外は書面交付）	相対的明示事項（定めをする場合のみ明示、口頭可）
(1)労働契約の期間に関する事項	(7)退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項
(2)期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 + 更新上限の有無	(8)臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及びこれらに準ずる賃金並びに最低賃金額に関する事項
(3)就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 + 変更の範囲	(9)労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
(4)始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時点転換に関する事項	(10)安全及び衛生に関する事項
(5)賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに（昇給）に関する事項	(11)職業訓練に関する事項
	(12)災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
(6)退職に関する事項(解雇の事由を含む。)	(13)表彰及び制裁に関する事項
	(14)休職に関する事項

※パートタイム有期雇用労働法第6条
昇給・賞与・退職金の有無、相談窓口の明示

(新設) 無期転換申込権が発生する契約更新時
+ 無期転換申込機会の明示 + 無期転換後の労働条件

無期転換ルールとは？

引用：無期転換ポータルサイト



労働条件通知書

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 { ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） } 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】

有期労働契約の締結・更新時

無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時
※初回に限らず、更新のたびに必要

全ての労働契約の締結・更新時

就業場所

	雇い入れ直後	変更の範囲
(限定なし)	長崎支店	会社の定める場所（テレワークを行う場所を含む）
	本社及び労働者の自宅	本社及び全ての支店、営業所、労働者の自宅
(一部限定)	諫早営業所	原則、長崎県内 （ただし、九州県内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に移動することがある）
(限定あり)	大村センター	変更なし
(一時的に限定あり)	佐世保支店	会社の定める支店 （ただし就業規則第25条に基づき、会社の承認を受けた場合は、本則第26各ブロックのいずれかのブロックとする。）

就業規則 第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。
 第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。
 Aブロック：佐世保市、平戸市 Bブロック：長崎市、諫早市
 Cブロック：島原市 Dブロック：五島市

従事すべき業務

	雇い入れ直後	変更の範囲
(限定なし)	会計業務	会社の定める業務
	営業職	全ての業務への配置転換あり
(一部限定)	運送	運送及び運行管理 (ただし出向規定に従って出向有り、その場合は出向先の定める業務)
(限定あり)	理美容業務	変更なし
(一時的に限定あり)	企画立案	就業規則に規定する総合職の業務 (ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。 詳細は就業規則第27、28条参照)

就業規則 第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。
 第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。

※配置転換や在籍型出向の際の転換先、**出向先の場所や業務を含む**。

※臨時的な他部門への応援や出張、研修等、一時的に変更される際の変更先は含まない。

障害者雇用促進法の改正

令和5年4月1日施行

- ①調整金支給額の見直し (27,000円⇒29,000円)
- ②精神障害者の算定特例の延長

令和6年4月1日施行

- ③法定雇用率の引き上げ (2.3%⇒2.5%)
- ④特定短時間労働者の雇用率への算定
- ⑤特例給付金の廃止
- ⑥一定数を超えた場合の障害者雇用調整金・報奨金の支給額調整

令和7年4月1日施行

- ⑦除外率の引き下げ

R6.4月～

障害者の法定雇用率引き上げ



	現行	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

R7.4月

除外率も10ポイント引き下げ

※障害者雇用が困難な業種への義務軽減



☑毎年6月1日～ 障害者雇用状況報告書を提出

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者} + \text{失業している対象障害者}}{\text{常用労働者} + \text{失業者}}$$

※短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。

〃

の短時間労働者は1人としてカウント。

除外率設定業種及び除外率（令和7年4月以降）

常用労働者総数－（常用労働者×除外率）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む。）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・介護老人保健施設 ・介護医療院 ・高等教育機関	20%
・林業（狩猟業を除く。）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

常用労働者とは？

労働契約の契約期間等		例	週所定労働時間
常用雇用労働者	① 雇用期間の定めがない労働者	正社員	20時間以上
	雇用期間の定めがある労働者であって、		
	② 1年を超える雇用期間を定めて雇用されている者		
	③ 一定期間を定めて雇用されている者であり、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者	契約社員 非常勤職員 パート アルバイト 等 <u>(名称は問いません)</u>	
④ 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されている者であり、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は1年を超えて雇用されると見込まれる者			

週所定労働時間	月所定労働時間	雇用区分
30時間以上	120時間以上	短時間以外の常用雇用労働者 (1人を1カウント)
20時間以上30時間未満	80時間以上120時間未満	短時間労働者 (1人を0.5カウント)
20時間未満	80時間未満	常用雇用労働者に該当しない労働者

(例)

- ・ 正社員30人
- ・ 短時間労働者40人

↓
常用労働者数
 $30 + (40 \times 0.5) = 50$ 人
↓
 $50 \times 0.025 = 1.25$
法定雇用率 ※端数切捨
↓
障害者1人雇用

※除外率30%だったら…

↓
 $(50 \times 0.3) = 15$ 人除外
↓
常用労働者数
 $50 - 15 = 35$ 人

障害者雇用率制度における算定方法

週所定労働時間	通常の労働者 30時間以上	短時間労働者 20時間以上 30時間未満	特定短時間労働者 10時間以上 20時間未満
身体 ※1 障害者	倍 ↻ 1 2	0.5	—
重度 ※4		1	0.5
知的 ※2 障害者	1	0.5	—
重度 ※5	2	1	0.5
精神障害者 ※3	1	0.5 1	0.5

半分

R 6.4 ~

特定短時間労働者の雇用率への算定

特例給付金も廃止
(経過措置有り)

- ※1 身体障害者手帳1~6級又は7級重複
- ※2 知的障害者と判断
- ※3 精神障害者保険福祉手帳所持
- ※4 身体障害者手帳1,2級又は3級重複
- ※5 重度と判断 (療育手帳がA相当)

精神障害者の算定特例

R 5.4 ~

延長

+ 要件緩和

当分の間、継続

雇入れからの期間に関係なくOK

~~雇入れから3年以内の方 又は
精神障害者保健福祉手帳取得
から3年以内の方 (~R5.3月)~~

■法定雇用率を満たせないとならう？

- ・ 障害者雇用納付金（常用労働者が100人を超える事業主）
不足1人につき5万円/月
※雇用義務が免除されるわけではないことに注意

■法定雇用率を上回る雇用をしたら？

- ・ 障害者雇用調整金（常用労働者が100人を超える事業主）
超過一人につき29,000円/月
※令和6年4月支給額調整⇒令和7年度反映
支給対象人数が10人（年120人）を超える場合には、超過人数分は23,000円/月（6,000円調整）
- ・ 報奨金（100人以下）
一定数を超えて雇用している場合、超過一人につき21,000円
※令和6年4月支給額調整⇒令和7年度反映
支給対象人数が35人（年420人）を超える場合には、超過人数分は16,000円/月（5,000円調整）

※このほか「在宅就業者特例有調整金」「在宅就業者特例有報奨金」も有り

本日の内容

- 改正育児介護休業法 → 規定の見直し、雇用環境の整備、
柔軟な働き方の措置、
- パワーハラスメント防止措置 → 周知、啓発
- 時間外労働の割増賃金率の引き上げ → 時間外労働の適正な把握
- 労働条件明示義務 → 変更の範囲、有期の更新回数上限、
無期変更ルールの再確認
- 障害者の法定雇用率の引き上げ、算定特例 → 障害者雇用の準備

ご相談
無料

事業主のみなさまへ

「働き方改革」を 支援します!

労働時間の
見直し



時間外労働の削減、
勤務体制の確立

同一労働
同一賃金



正規・非正規雇用
労働者の不合理な
待遇差をなくし、
公正公平な働きが
いのある職場へ

助成金の
活用



「業務改善助成
金」「キャリアアッ
プ助成金」など
による仕事の効率
化・生産性向上

就業規則の
作成・見直し



人材の確保・育成。
安心して働ける魅
力ある職場へ

ハラスメント
防止



パワハラ・モラハラ
など事業所申
込でのセミナーも
可能

などなど...

社会保険労務士など
専門家がサポート!

1. 来所・電話・メールの相談(オンライン相談の要望にも応じます)

社会保険労務士などの専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。
電話での相談も受け付けています。メールでの相談も可能です。ホームページをご確認ください。

2. 専門家による企業への訪問コンサルティング出張相談(秘密厳守)

社会保険労務士などの専門家が事業所を訪問し課題解決の支援をします。
1事業所1回あたり2時間程度3回を標準として訪問します。課題により最大6回まで利用できます。

3. セミナー・研修会、各種団体が実施する相談窓口に講師を無料で派遣。

セミナー・研修会に講師を派遣します。テーマ・内容について相談に応じます。
業界団体が実施・設置する相談窓口にも講師を派遣します。

お問い合わせ先

長崎働き方改革推進支援センター [厚生労働省長崎労働局委託事業]

(株)東京リーガルマインド長崎支社内 〒850-0036 長崎市五島町3-3 フレンジント長崎2階

☎0120-168-610 9:00~17:00
[土・日・祝日を除く]

FAX 095-832-4316 nagasaki-hatarakikata@lec.co.jp



厚生労働省 長崎労働局委託事業

働き方改革を推進する事業主の皆様へ

「出張相談」を 利用しませんか?

長崎働き方改革推進支援センターでは、
県下全域の事業所を対象に
社会保険労務士等の専門家が事業所を
原則3回(最大6回)まで個別訪問し、
課題解決のための改善提案を行う
「出張相談」派遣事業を推進しています。

ご相談
無料

長崎働き方改革
推進支援センター FAX 095-832-4316

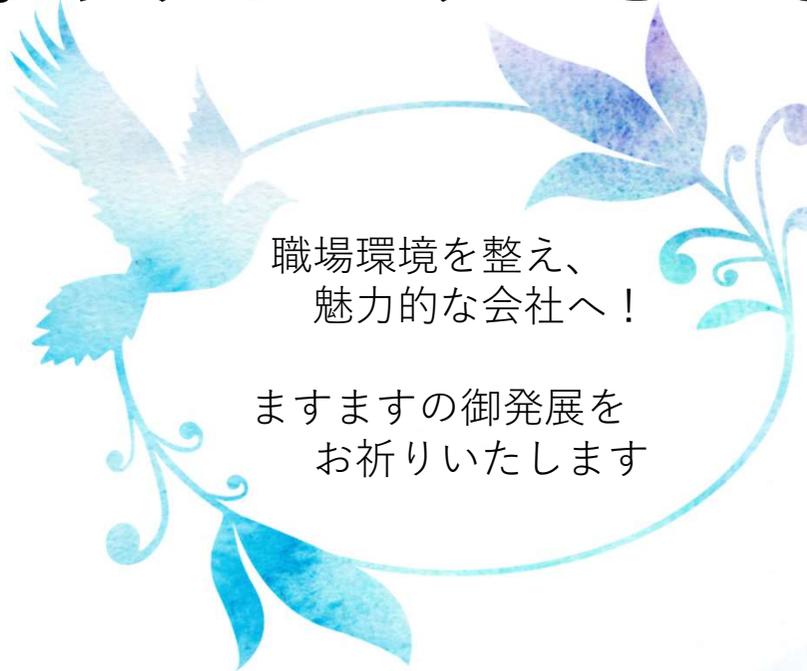
出張相談 FAX申込書 必要事項をご記入いただき、上記FAX番号に返信ください。

会社名						
業種	農・林・漁業 建設業 製造業 情報通信業 運輸業 卸売・小売業 金融保険業 飲食店・宿泊業 医療・福祉 教育学習支援業 サービス業 その他()					
住所						
TEL						
Mail						
従業員数						
担当者名 (姓・名・フリガナ)						
希望日	第1希望	第2希望	第3希望			
	月 日 時~	月 日 時~	月 日 時~			

ご相談内容

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について | <input type="checkbox"/> 助成金の活用について |
| <input type="checkbox"/> 正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇差の禁止について | <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について | <input type="checkbox"/> 人材確保・人材採用に向けた相談 |
| <input type="checkbox"/> 就業規則の作成・見直しなど環境整備について | <input type="checkbox"/> 36協定について |
| <input type="checkbox"/> その他() | |

ご清聴ありがとうございました。



職場環境を整え、
魅力的な会社へ！

ますますの御発展を
お祈りいたします

高橋社会保険労務士事務所 高橋 史織