

全国厚生労働関係部局長会議

令和4年1月
雇用環境・均等局

目次

1	労働者協同組合法について	… 1
2	労働者協同組合法における行政庁の業務内容等について	… 2
3	労働者協同組合法の円滑な施行のための経費	… 4
4	労働者協同組合法の施行等に伴う税制上の所要の措置	… 5
5	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及び 雇用保険法の一部を改正する法律の概要	… 6
6	男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）ミニリーフレットについて	… 7
7	現行のくるみん認定・プラチナくるみん認定について	… 8
8	くるみん認定・プラチナくるみんの改正及び新たな認定制度の創設について	… 9
9	不妊治療と仕事の両立	… 10
10	くるみんへの「不妊治療と仕事との両立」に係る基準の追加	… 11
11	両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）	… 12
12	管理職に占める女性割合	… 13
13	女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）	… 14
14	令和2年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 主要点	… 15
15	リーフレット「労働施策総合推進法に基づく『パワーハラスメント防止措置』が 中小企業の事業主にも義務化されます！」	… 17
16	リーフレット「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金について」	… 19
17	リーフレット「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金（委託を受けて 個人で仕事をする方向け）について	… 21

<資料配付のみ>

18	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について	・・・23
19	同一企業内における正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消 （パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法）	・・・24
20	中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業	・・・25
21	「地方版政労使会議」（労働施策総合推進法 第10条の3に基づく協議会）について	・・・26
22	「しわ寄せ」防止総合対策の概要	・・・27
23	リーフレット「しわ寄せ防止」	・・・28
24	雇用環境・均等局 施策照会先一覧	・・・30

生活との調和を保ちつつ、意欲・能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等



法整備

労働者協同組合



組合員が**出資**し、それぞれの**意見を反映**して組合の事業が行われ、**組合員自らが事業に従事**することを《**基本原理**》とする組織



組合を通じて

多様な就労の機会の創出

地域における多様な需要に応じた事業の実施

【事業の具体例】

- ・介護・福祉関連（訪問介護等）
- ・子育て関連（学童保育等）
- ・地域づくり関連（農産物加工品直売所等の拠点整備、総合建物管理等）
- ・若者・困窮者支援（自立支援等）

そして

持続可能で活力ある地域社会の実現

1 法制化の必要性

- 持続可能で活力ある地域社会を実現するため、出資・意見反映・労働が一体となった組織であって、地域に貢献し、地域課題を解決するための非営利の法人を、簡便に設立できる制度が求められている。
- 現行法上、このような性質を備えた法人形態は存在しないため、新たな法人形態を法制化する必要がある。

2 労働者協同組合法のポイント

- 組合の基本原則に基づき、組合員は、加入に際し出資をし、組合の事業に従事する者とする。
- 出資配当は認めない（非営利性）。剰余金の配当は、従事分量による。
- 組合は、組合員と労働契約を締結する（組合による労働法規の遵守）。
- その他、定款、役員等（理事、監事・組合員監査会）、総会、行政庁による監督、企業組合又はNPO法人からの組織変更、検討条項（施行後5年）等に関する規定を置く。

労働者協同組合法における行政庁の業務内容等について

1 行政庁の主な業務内容（届出、監督関係）について

- 行政庁：組合についてはその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事、連合会については厚生労働大臣（第132条）。
- 労働者協同組合の設立については準則主義を採用することとしており、一般的な他の協同組合の設立のような、行政による認可業務は発生しない。

主な行政庁の業務（届出、監督関係）に関する規定及び条番号

	主な行政庁の業務（届出、監督関係）に関する規定	条番号
成立の届出	組合は、成立したときは、その成立の日から二週間以内に、登記事項証明書及び定款を添えて、その旨並びに役員の名及び住所を行政庁に届け出なければならない。	第27条
役員の変更の届出	組合は、役員の名又は住所に変更があったときは、その変更の日から二週間以内に、行政庁にその旨を届け出なければならない。	第33条
定款の変更の届出	組合は、定款を変更したときは、その変更の日から二週間以内に、変更に係る事項を行政庁に届け出なければならない。	第63条 第3項
休眠組合に対する措置	休眠組合（組合であって、当該組合に関する登記が最後であった日から五年を経過したものをいう。以下この条において同じ。）は、行政庁が当該休眠組合に対し二月以内に厚生労働省令で定めるところにより行政庁に事業を廃止していない旨の届出をすべき旨を官報に公告した場合において、その届出をしないときは、その二月の期間の満了の時に、解散したものとみなす。ただし、当該期間内に当該休眠組合に関する登記がされたときは、この限りでない。	第81条 第1項
合併の届出	組合は、合併したときは、合併の日から二週間以内に、登記事項証明書（新設合併設立組合にあつては、登記事項証明書及び定款）を添えて、その旨（新設合併設立組合にあつては、その旨並びに役員の名及び住所）を行政庁に届け出なければならない。	第91条
決算関係書類等の提出	組合及び連合会は、毎事業年度、通常総会の終了の日から二週間以内に、貸借対照表、損益計算書、剰余金の処分又は損失の処理の方法を記載した書面及び事業報告書並びにこれらの附属明細書を行政庁に提出しなければならない。	第124条 第1項

報告の徴取	行政庁は、組合又は連合会から、当該組合又は連合会が法令、法令に基づいてする行政庁の処分、定款又は規約を守っているかどうかを知るために必要な報告を徴することができる。	第125条
検査等	行政庁は、組合若しくは連合会の業務若しくは会計が法令、法令に基づいてする行政庁の処分、定款若しくは規約に違反する疑いがあり、又は組合若しくは連合会の運営が著しく不当である疑いがあると認めるときは、当該組合又は連合会の業務又は会計の状況を検査することができる。	第126条 第1項
措置命令	行政庁は、第二百五条の規定により報告を徴し、又は前条第一項の規定により検査をした場合において、組合若しくは連合会の業務若しくは会計が法令、法令に基づいてする行政庁の処分、定款若しくは規約に違反し、又は組合若しくは連合会の運営が著しく不当であると認めるときは、当該組合又は連合会に対し、期間を定めて必要な措置をとるべき旨を命ずることができる。	第127条 第1項
業務停止命令等	組合又は連合会が前項の命令に従わないときは、行政庁は、期間を定めて、業務の全部若しくは一部の停止又は役員の変更を命ずることができる。	第127条 第2項
解散命令	行政庁は、組合若しくは連合会が第一項の命令に違反したとき又は組合若しくは連合会が正当な理由がないのにその成立の日から一年以内に事業を開始せず、若しくは引き続き一年以上その事業を停止していると認めるときは、当該組合又は連合会に対し、解散を命ずることができる。	第127条 第3項

2 NPO法人から組織変更する労働者協同組合に係る特例（附則第4条、第16条～第27条）

- NPO法人から組織変更する労働者協同組合については、NPO法人時代からの財産に関し、使用制限を設けることとした。
- 具体的には、NPO法人時代からの財産については、特定非営利活動に係る事業に該当する旨の行政庁の確認を受けた事業（附則第20条）によって生じた損失の補填に充てる場合のほか、使用してはならないこととした（附則第21条）。
- また、毎事業年度終了後、労働者協同組合は上記財産の使用状況を行政庁に報告することとした（附則第23条）。

労働者協同組合法の円滑な施行のための経費

令和4年度予算案

67百万円(新規)

趣旨・目的

労働者協同組合法は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする新たな法人組織である「労働者協同組合」について、その設立、管理、その他必要な事項を定めた法律である。

当該法律は、労働者協同組合により、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とし、令和2年12月4日に議員立法として法案成立し、同年12月11日に公布されたもの。

労働者協同組合法は、令和4年10月に施行されることとなっており、法律の施行に向けて、組合の設立を希望する方への支援や、労働者協同組合制度の周知・広報、その他円滑な法律の施行のために必要な事業を行うもの。

委託事業

相談窓口

(電話相談、メール相談)

○相談員による制度、設立の手続、会計書類の作成、税制等に関する相談者への対応

フォーラムの開催

○労働者協同組合制度の社会的意義、成功事例等についてのパネルディスカッションを開催し、労働者協同組合に対する認知度の向上を図る。

○全国7ブロック(北海道、東北、関東、中部、関西、中国・四国、九州・沖縄)にて開催予定

・メールによる相談の受付
・相談日程の周知
・フォーラムの予約受付
・フォーラムの様子 of 公開等情報発信

ウェブサイト

相談・申込

支援・情報発信

労働者協同組合の法制度、設立の手続、会計書類、税制等についての相談、情報の検索

○NPO法人、人格なき社団等



1. 大綱の概要

令和2年12月に公布された労働者協同組合法が令和4年10月1日に施行されるとともに、現在検討されている法改正内容を踏まえて、労働者協同組合及び労働者協同組合連合会に係る税制上の所要の措置を講ずる。

2. 制度の内容

- 労働者協同組合及び労働者協同組合連合会には、その事業を通じて、持続可能で活力ある地域社会の実現を図ることが期待されており、それぞれの機能を適切に発揮するため、法人税について以下の措置を講ずる。
 - 労働者協同組合法の改正を前提に、剰余金の配当が行われないこと、解散時の残余財産について組合員からの出資額を超える金額が国等又は同種の法人へ帰属すること等が担保された労働者協同組合（以下「特定組合」という。）が創設される場合には、特定組合について、各事業年度の所得のうち収益事業から生じた所得以外の所得について非課税とするほか、公益法人等の軽減税率及び寄附金の損金不算入制度を除き、公益法人等に係る取扱いを適用する。
 - 労働者協同組合連合会を協同組合等（法人税法別表第三）とする。
- その他、所得税、印紙税、登録免許税、個人住民税、法人住民税、事業税、事業所税について、所要の措置を講ずる。

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及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設** 【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
 - ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
 - ②分割して取得できる回数は、2回とする。
 - ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
 - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
 - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備** 【雇用保険法】
 - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
 - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

等

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）ミニリーフレットについて

<目的>

○配偶者が出産を控えた男性労働者に対し、育児休業の目的や育児休業取得者の体験談等の情報を周知する事により、男性の育児休業取得の促進を図る。

<配布時期>

○厚生労働省より、全国の都道府県・市町村へ令和4年3月に配布予定。

<リーフレットの配布方法>

○各自治体での母子手帳交付時に併せて配布や両親学級開催時などの際に直接参加者へ配布を想定。

<その他>


○配布したリーフレットが不足した場合は、イクメンプロジェクト公式サイトにてリーフレットのPDFデータを掲載予定のため、適宜ダウンロードしてご利用下さい。

(公式サイトURL : <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/>)

<リーフレットイメージ>


(A6判二つ折り)

※今年度配布予定のものは
デザイン及び記載内容変更予定



二人の子ども
二人で育児
みんなでサポート

ニッポンに「イクメン効果」を。



**男性のみならず、
こんなお悩み
ありませんか？**

会社で困っていること

- 育児・家事のために早く帰りたいけど上司、同僚の理解が難しいと言われる
- 仕事が忙しくて、家事・育児までは…

家庭で困っていること

- 育児・家事を妻に任せっきり。このままでは妻の負担が重いと書かれる
- 2人目が欲しいけど、このままでは難しいかも

男性の育児・家事への参加、
育児休業取得で
一気に解決！

イクメンのススメ

Q1 イクメンになるといいことがあるの？

男性にとって

- 子どもの成長を身近に感じられる
子どもは日に日に成長。お目で見なかったことが、今日できるようになったことに気づけるのは、イクメンの醍醐味！
- 仕事の効率が向上
「前向きに仕事に取り組む」との意識を持ち、仕事の優先順位をつけて無駄を排除すると、効率的な仕事に付き、長期的効率が改善！

家族にとって

- 夫婦が仲良く、家庭が安定
夫婦で話し合っって育児・家事を行えば、家庭生活、夫婦関係が良好に
- 妻が働くし経済的にも安定
経済を豊にした場合と、一度退職してパート等で再就職した場合では、生涯所得に大きな差が

働く場・関係者によるメリット

二人の子を出産・育児を体験し、子育てに理解が深まることで、職場での理解が深まり、育児休業取得のハードルが下がります。

●効果的な働き方が周囲にも浸透すれば、組織全体の業務効率が向上

●「お父い棒」の気持ちの共有により、育児・家事にさらに理解のある職場風土が醸成

など、企業にとってメリットがあります！

育児休業制度を知る！

Q2 育児休業はどんな制度？

- 出産から原則1歳（保育所に入所できないなどの場合は最長で2歳）まで取得できる休業。
- 妻が専業主婦でも取得できます。

なお、会社に制度がなくても、法律で定められた制度のため、育児休業を取得できます。

Q3 男性も育児を取れるの？

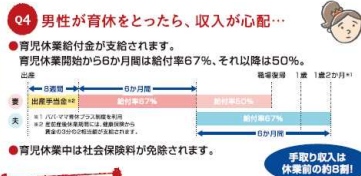
- 出産した女性（母親）だけでなく、父親である男性も育児休業を取得できます。

●男性が妻の出産後3週間以内（育児休業取得開始）に、2度目の育児休業を取得できます。（パパ休暇）

●夫婦ともに育児休業を取得した場合には、1歳2か月まで育児休業を取得することができます。（パパママ育児プラス）

Q4 男性が育児をとったら、収入が心配…

- 育児休業給付金が支給されます。
- 育児休業開始から6か月間は給付率67%、それ以降は50%。



●育児休業中は社会保険料が免除されます。

●手取り収入は休業前の約8割！

事例を見てみよう！

Q5 実際に取得した人はどんな風に入ったの？

●育児休業の取得を決めたきっかけは？ 職場の反応は？

子供好きだったこと、共働きである妻が「キャリアも大切にしたい」という思いがあったため2人目の長女出産に合わせて育児休業を取得しました。

職場には、妻の妊娠がきっかけで育児休業取得したい旨を伝え、上司からの理解と周囲からの応援を受けることができました。復帰後、社内で「家しかけ会議」や「パパ向け育児学級」を行って育児の楽しさを伝えていました。

伊藤 誠さん
(年齢 30歳)
(職种 会社員)
(育児休業期間) 約1か月
(2020年12月末開始)

●育児の取得期間などどのくらいおすすめて？

1か月以上の育児期間をおすすめします。最初の1か月は慣れない大変で、その後楽になるようになっています。慣れない家事、育児、生活リズムで発見、気づき、悩みの毎日が、1か月を経過した辺りから慣れ始め始め生活リズムも思い自分らの楽しみを日々の生活に取り入れることができました。

現行のくるみん認定・プラチナくるみん認定について

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）
- ② くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。



主な認定基準



くるみん・プラチナくるみん（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

くるみん

プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
15%以上

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 13%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
30%以上

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率は12.65%（令和2年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標が30%（令和7年）（少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）等）

認定実績（令和3年9月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,697社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 458社

【目標：令和2年までにくるみん企業3,000社】

・第4次男女共同参画基本計画
（平成27年12月27日閣議決定）等

【目標：令和7年までにくるみん企業4,300社】

・少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）
・第5次男女共同参画基本計画
（令和2年12月25日閣議決定）

認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達の加点評価
- ◆日本政策金融公庫による低利融資
- ◆両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆くるみん助成金（内閣府所管：中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業）

くるみん認定・プラチナくるみん認定の改正及び新たな認定制度の創設について

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・**トライくるみん**（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

くるみん

◆男性の育児休業等取得率



育児休業 7%以上 → **10%以上**
又は
育児休業 + 育児目的休暇
15%以上 → **20%以上**

◆ **男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表すること（新規）。**

(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

※「両立支援のひろば」では、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組状況の診断等が行えます。

プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 13%以上 → **30%以上**
又は
育児休業 + 育児目的休暇
30%以上 → **50%以上**



◆女性の継続就業率

出産した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 90%以上（変更なし）
又は
出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 55%以上 → **70%以上**

◆プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない（変更なし）。

トライくるみん（創設）

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
15%以上

※認定マークは決定後お知らせします。

新たに、不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます。

※愛称、認定マークは決定後お知らせします。

不妊治療と仕事の両立

<検討課題>

- 不妊治療経験者の**16%（女性は23%）**が、不妊治療と仕事を両立できずに離職している。
 - 両立が難しい理由は、**通院回数の多さ、精神面の負担、通院と仕事の日程調整の難しさ**。
（※）不妊治療のための通院は、1回あたりは短時間だが、頻繁に求められることが一般的。
 - 不妊治療を受けていることを**職場に知られたくないという方もおられ、配慮が必要**。
- ⇒ 企業における、**通院に必要な時間を確保しやすい（休みやすい）職場環境整備**が必要。
… 具体的には、①半日単位・時間単位の年次有給休暇
②不妊治療のための休暇制度や多目的休暇
③時差出勤やフレックスタイム制 等の**多様な選択肢（休み方）を用意**することが望ましい。

<対応方針>

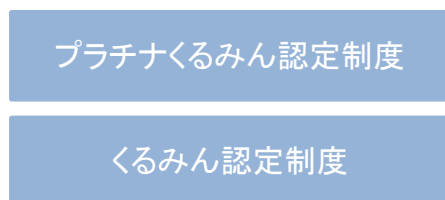
- (1) 社会的機運の醸成（理解促進）（令和2年度中から順次実施）
 - 事業主等向けシンポジウム（令和2年12月）、経済団体への要請、SNSでの情報発信、子育て応援コンソーシアムの活用（内閣府）
- (2) 企業による職場環境整備の促進（令和3年度から実施）
 - 制度的対応
 - ・ **次世代育成支援対策推進法**に基づく「**行動計画策定指針**」の改正（令和3年2月告示、4月から適用）
… 事業主が策定する「一般事業主行動計画」に「不妊治療と仕事の両立」を盛り込むことで、計画的な取組を促進
 - 企業の取組支援
 - ・ 不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む**中小企業向け助成金**（令和3年度）
 - ・ 事業主向け**休暇制度等導入支援セミナー**の開催（令和3年度予算）
 - ・ 都道府県労働局による周知啓発・相談支援

※ 令和2年10月に立ち上げた内閣府・厚労省連携の職場環境整備検討チームにおいても、上記対応方針を含めとりまとめ（令和2年12月3日）。

くるみんへの「不妊治療と仕事との両立」に係る基準の追加

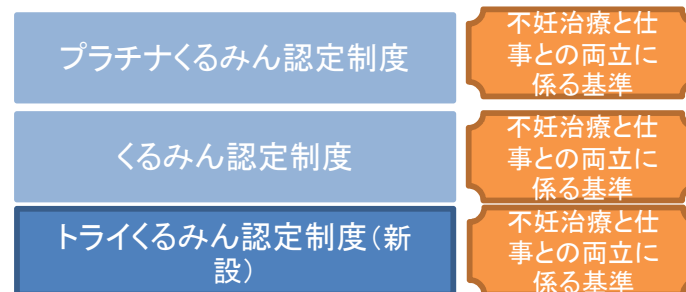
改正内容

<現行>



令和3年1月18日労働政策審議会建議に基づき、
・ 現行のくるみん・プラチナくるみんの認定基準の引き上げ
・ トライくるみんを創設

<改正後> (令和4年4月~)



不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境を推進するため、特に熱心に取り組んでいただいている企業に対するインセンティブを設ける観点から、令和2年12月の労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、くるみんの仕組みを活用して、仕事と子育ての両立だけでなく、不妊治療との両立にも積極的に取り組む企業を認定することについて提案。

現行制度上、くるみん、プラチナくるみん認定基準が設けられているところ、令和3年1月18日の労働政策審議会建議において、「プラチナくるみん及びくるみんの認定基準を引き上げることとした場合、現行のくるみんの基準を参考として、3つ目の新たな類型（トライくるみん（仮称））を創設することが適当である。」とされていることを踏まえ、現行のくるみんの認定基準を参考に、令和4年4月にトライくるみん認定制度を創設予定。

次世代育成支援の取組を行う企業に、不妊治療と仕事の両立に関する取組も行っていただくインセンティブを設ける観点から、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一つとして新たな類型を設け、認定基準に「不妊治療と仕事の両立」に関する基準を追加する。

※「不妊治療と仕事との両立」に関する基準の認定については、プラチナくるみん、くるみん、トライくるみんの申請を行う際の必須基準ではなく、プラチナくるみん、くるみん、トライくるみんの認定基準のみの認定申請を行うことも可能。

近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも16.7人に1人（2017年）となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事の両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事の両立支援は重要な課題となっている。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件

（1）環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療と仕事の両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること
- ② 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事の両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任し、以下の取組を行うこと
 - a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
 - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ③ 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

（2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上利用した場合

1事業主当たり、28.5万円<36万円> ※(1)、(2)とも、生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給

（2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1事業主当たり1人まで、28.5万円<36万円>加算

（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）

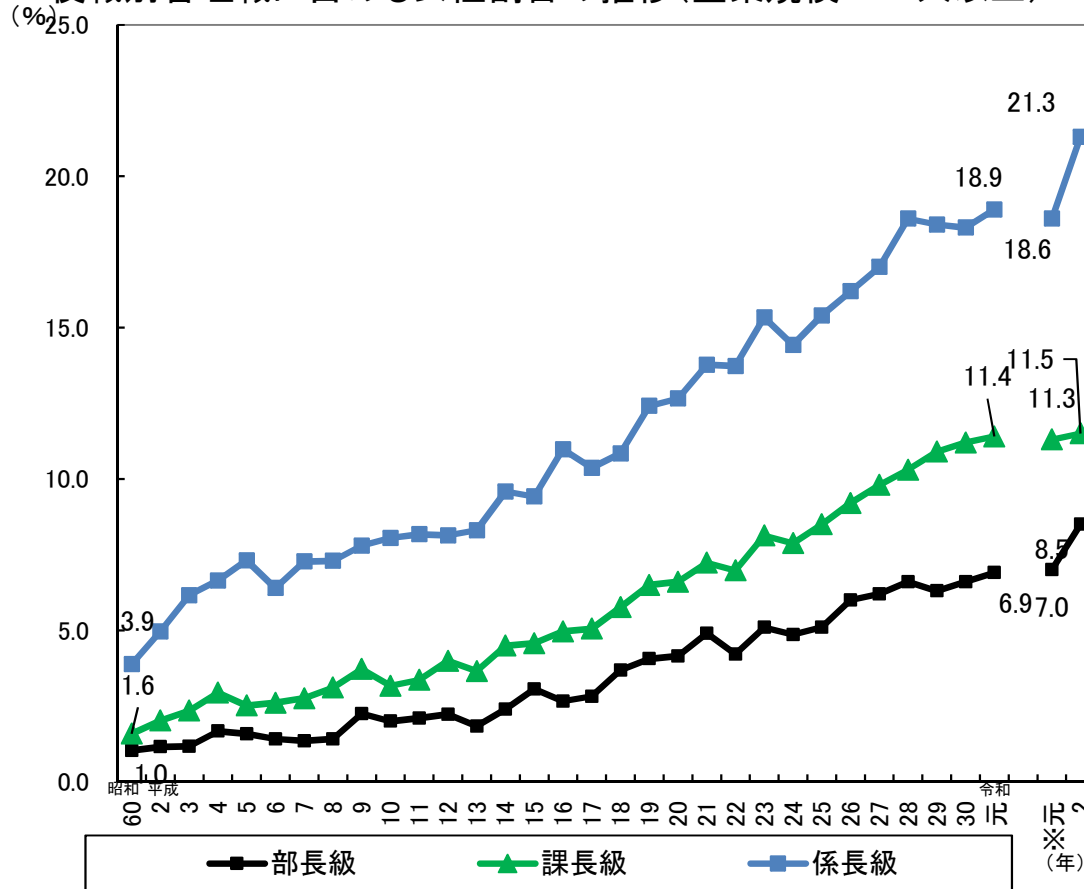
4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

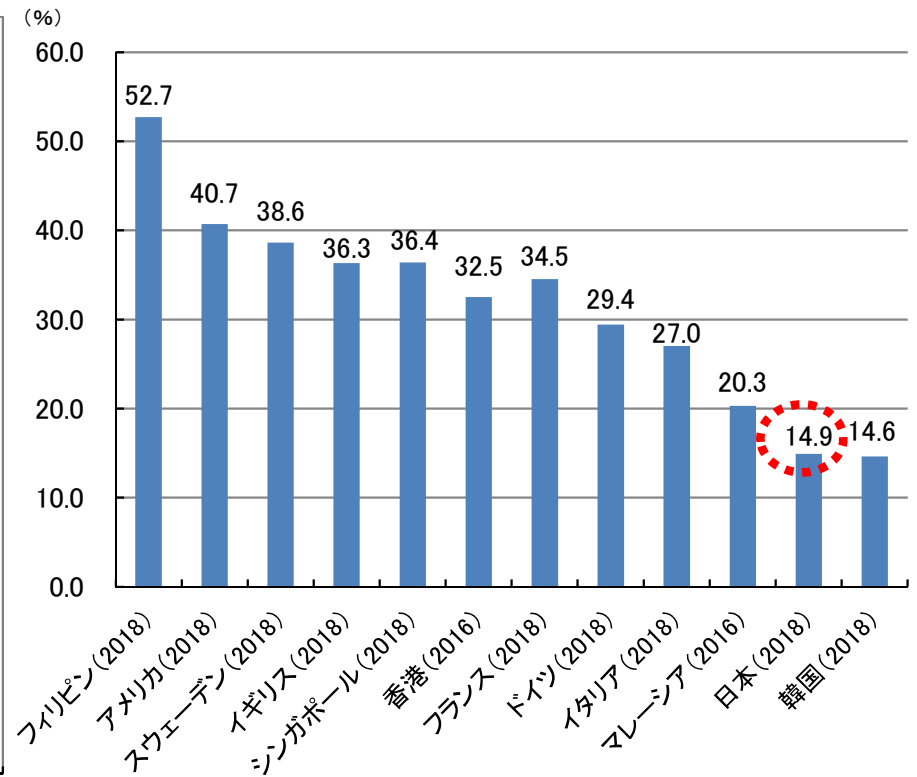
管理職に占める女性割合

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

注1)平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。

(変更前:1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後:1か月以上の期間を定めて雇われている者)

注2)平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3)令和2年から、推計方法が変更されている。※元年は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を掲載したものである。

資料出所：日本:総務省統計局「平成30年労働力調査」、

その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」

注1)日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

2)ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。

3)割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

1. 行動計画の策定状況（令和3年9月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**97.0%**。（義務対象企業数**17,134**社中、届出企業数は**16,628**社）

（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**10,898**社。）

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（令和3年9月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**1,478**社。
うち、3段階目は**988**社、2段階目は**484**社、1段階目は**6**社。
また、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**18**社。



3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和3年9月末日時点）

女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**15,024**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**19,511**社。

各企業において策定された一般事業主行動計画に基づく着実な取組や認定取得、情報公表が進むよう支援していく。また、令和4年4月1日からの対象拡大（常時雇用する労働者101人以上300人以下の企業）の施行に向け、努力義務である中小企業においても、法に基づく取組がなされるよう支援していく。

1. 調査目的等

- 平成28年度に実施した職場のパワーハラスメントに関する実態調査から4年が経過し、ハラスメントの対策に取り組む企業割合や労働者の状況も変化していると考えられることから、本調査を実施。
- 本調査は、企業調査と労働者等調査からなるアンケート調査。令和2年10月に実施。

2. 調査結果の主要点

ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

- 過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。
- 過去3年間のハラスメント該当件数の推移については、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数が増加している」の方が「件数は減少している」よりも多いが、それ以外のハラスメントについては、「件数は減少している」の割合が「件数が増加している」より多かった。
- 職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

(※)この調査では、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメントについて、不利益取扱いも含めた調査結果となっている。

ハラスメントの予防・解決のための取組状況、その効果と課題

- パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「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の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は4割程度であった。
- 全てのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。
- ハラスメントの予防・解決に向けた取組を進める上での課題としては、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」の割合が最も高く、次いで「発生状況を把握することが困難」が高かった。

ハラスメントを受けた 経験

- パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間で勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。
- 過去5年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者の中で、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.3%であった。過去5年間の妊娠に至る前に、妊娠・出産等に関する否定的な言動（いわゆるプレマタハラ）を経験したと回答した者の割合は17.1%であった。また、過去5年間に育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者の中で、育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.2%であった。
- 回答者の中で、就職活動中またはインターンシップ参加中にセクハラ（就活等セクハラ※）を経験した者の割合は25.5%であった。

（※）この調査では、就職活動中のセクハラだけでなく、インターンシップ参加中のセクハラの経験についても調査しており、就職活動中またはインターンシップ参加中に経験したセクハラを「就活等セクハラ」としている。

ハラスメント行為を 受けた後の行動、 ハラスメントを知った後 の勤務先の対応、 ハラスメントを受けてい ることを認識した後の勤 務先の対応

- ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。
- ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。
- パワハラ認定後の勤務先の対応としては、「行為者に謝罪させた」（28.5%）が最も多く、次いで「何もしなかった」（22.3%）であった。セクハラ認定後の勤務先の対応としては、「会社として謝罪をした」（32.4%）が最も多く、次いで「行為者に謝罪させた」（27.0%）が多かった。

令和4年
4月1日より

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、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
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

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

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 1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。
4 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 気に入らない労働者に対して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こと	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

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。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと 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 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、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・育児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し、**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
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**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）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、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
 - ・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（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
 （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り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
 厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
 職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために



あかるい職場応援団 HP



新型コロナウイルス感染症による 小学校休業等対応助成金について

令和3年8月1日から令和4年3月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります！

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、**臨時休業などをした小学校など（保育所等を含みます）**に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに**感染した子ども**など、小学校などを休む必要がある子ども

* 詳細は裏面をご参照ください。

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、**保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけると幸いです。**

【助成内容】有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額^{※1}×有給休暇の日数**で算出した合計額を支給します。

※1 各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（日額上限額^{※2}あり）

休暇取得期間	日額上限額 ^{※2}	申請期限 ^{※3}
令和3年8月1日～10月31日	13,500円	令和3年12月27日（月） 必着
令和3年11月1日～12月31日	13,500円	令和4年2月28日（月） 必着
令和4年1月1日～3月31日	令和4年1～2月：11,000円 令和4年3月：9,000円	令和4年5月31日（火） 必着

※2 申請の対象期間中（注）に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域（原則都道府県単位）に事業所のある企業については**15,000円**。

注：事業主の方から申請いただいた休暇日の最初の日から最後の日までの間（申請対象の労働者が複数いる場合は、休暇の開始が最も早い労働者の開始日から、終了が最も遅い労働者の終了日までの間）

※3 ただし、やむを得ない理由があると認められる場合（以下Ⅰ又はⅡ）は、申請期限経過後に申請することが可能（令和4年6月30日まで）です。

Ⅰ.労働者からの都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合

Ⅱ.労働者が都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

労働者の皆さまへ

都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。特別相談窓口（休業支援金・給付金の仕組みによる**労働者からの直接申請含む**）については、こちらをご参照ください。



⇒ 「**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内**」

事業主の皆さまへ

① **支給要件の詳細や具体的な手続き**は厚生労働省ホームページにてご確認ください。

申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。

* ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。

* 事業所単位ではなく**法人ごとの申請**となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

新型コロナ 休暇支援

検索



② 申請書の提出方法

本社所在地を管轄する**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**まで郵送でお願いします。

※必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。（宅配便などは受付不可）

お問い合わせはコールセンターまで

『雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、**小学校休業等対応助成金・支援金**コールセンター』（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。¹⁹
また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
 - ・なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。
- ※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。
※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象になります。

「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）
 - ★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。
- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)
- ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：授業日 ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。
- なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象になります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。
- 助成金の支給上限額(上限額は表面参照)を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金 (委託を受けて個人で仕事をする方向け) について

小学校等の臨時休業等に伴い、**子どもの世話をを行うために、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者へ支援金を支給します！**

【支援の内容】 令和3年8月1日から令和4年3月31日までの間において、**仕事ができなかった日**について、1日当たり以下の金額を定額

仕事ができなくなった期間	金額（1日当たり定額）※	申請期限
令和3年8月1日～10月31日	6,750円	令和3年12月27日（月） 必着
令和3年11月1日～12月31日	6,750円	令和4年2月28日（月） 必着
令和4年1月1日～3月31日	令和4年1～2月：5,500円 令和4年3月：4,500円	令和4年5月31日（火） 必着

※申請の対象期間中に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域（原則都道府県単位）に住所を有する方は**7,500円（定額）**

【支援の対象となる方】 ※（1）～（4）のいずれにも該当する方が対象

（1）保護者であること

- 親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母等）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- 上記のほか、子どもの世話を一時的に補助する親族を含みます。

（2）①又は②の子どもの世話をを行うこと

① **新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等に通う子ども**

○ 「臨時休業等」とは

新型コロナウイルス感染症に関する対応として、

- ・ 小学校等が臨時休業した場合
- ・ 自治体や放課後児童クラブ、保育所等から可能な範囲で利用を控えるよう依頼があった場合をいいます。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象になります。

○ 「小学校等」とは

- ・ 小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。）、特別支援学校（全ての部）
 - ★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）等も含む。
- ・ 放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・ 幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

② **新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども**

- ・ 新型コロナウイルスに感染した子ども
- ・ 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども（発熱等の風邪症状のある者、濃厚接触者）
- ・ 医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

(3) 小学校等の臨時休業等の前に、以下の業務委託契約等を締結していること

○ 「業務委託契約等」とは

ここでの業務委託契約等は、発注者から、仕事の委託を受け、業務遂行等に対して報酬を支払われることを内容とする契約のことをいいます。

契約書や電子メールなど、何らかの書面等により、発注者からの指定の内容や報酬が確認できるものが申請には必要となります。

○ 契約を締結している本人が、個人で契約に基づく業務を行うこと

※ただし、労働者を使用する事業主、雇用保険被保険者、国家公務員又は地方公務員の場合は除きます。

○ 臨時休業等の開始日より前に、すでに業務委託契約等を締結していること

○ 契約において、業務従事や業務遂行の態様、業務の場所・日時等について、発注者から一定の指定を受けていること

例

- ・ 業務従事や業務遂行の態様（業務の内容 など）
- ・ 業務の場所（業務を行う場所や施設 など）
- ・ 業務の日時（業務を行う予定の日、開始日と終了日 など）

○ 業務遂行に要する日や時間等を前提とした報酬となっていること

- ・ 時間や日を基礎として計算されるもの
- ・ 作業単位や作業個数の単価と実績を基に計算されるもの
など、作業量や成果物により、報酬が支払われるものが該当します。

(4) 小学校等の臨時休業等により、子どもの世話をを行うために、業務委託契約等に基づき予定されていた日時に仕事ができなくなったこと

○ 「業務委託契約等に基づき予定されていた日時」とは

あらかじめ業務委託契約等で示されていた業務を行う日時のことをいいます。
業務量、契約期間などから、業務を行う日が判別できるような場合も含まれます。

○ 日曜日、夏休みなどの扱い

(2) ①に該当する子ども

- ・ 学校：対象となるのは授業日 ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）
- ・ その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日が対象

(2) ②に該当する子ども

- ・ 授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために仕事を取りやめた日

◎ 支給要件、申請等の手続きのお問い合わせについては、
雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター
0120-60-3999（受付時間：9:00～21:00）※土日・祝日含む

◎ 申請書の提出先

〒137-8691 新東京郵便局私書箱132号

学校等休業助成金・支援金受付センター（厚生労働省の委託事業者）

必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。

（宅配便などは受付不可）

臨時休業 個人委託 検索

※表面の申請期限内に提出ください。消印が申請期間内でも、受付センターへの到達日が申請期間を徒過していた場合は申請期間内に申請したとは認められませんので、ご注意ください。

※ 申請書は、厚生労働省HPから印刷して使用して下さい。（印刷できない場合はコールセンターにご連絡下さい。）
〈支援金HP〉 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10231.html

※ 詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、支援金の相談について電話等で勧誘することはありません。

<資料配付のみ>

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について

- 新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、妊娠中の女性労働者は、職場における作業内容等によって、新型コロナウイルスの感染に大きな不安を抱える場合があります、その心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与えるおそれがある。
- 母と子という「2つの生命」を守るという観点、そして少子化対策としても、妊娠中の女性労働者が、安心して妊娠を継続し、子どもを産み育てられるような環境を整備することが重要。
- このため、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、妊娠中の女性労働者の母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を規定。

母性健康管理措置とは

- 妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が、母子保健法の保健指導・健康診査(妊婦健診等)の際に医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置(通勤緩和、休憩、症状等に関する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業等))を講じることが事業主に義務付けられている(男女雇用機会均等法第13条)。

新型コロナウイルス感染症に関する措置

- 事業主は、令和4年1月31日までの間、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、当該女性労働者の作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等によりこれに関して指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)等の必要な措置を講ずるものとする(妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針2(4))。

適用期間 (改正後)

令和2年5月7日から**令和4年3月31日**まで

※改正前は令和4年1月31日まで

同一企業内における正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消 (パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法)

見直しの目的

「働き方改革」の実現のため、同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※¹について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止 (パート・有期法第8条、第9条)

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン(指針)において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

(※)旧労働契約法第20条では、有期雇用労働者の労働条件について、期間の定めがあることによる不合理な取扱いを禁止。
(パート・有期法第8条の改正に伴い削除)

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 (パート・有期法第14条)

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※²の整備 (パート・有期法第24条～第26条)

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※¹ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※² 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続のことをいいます。

施行期日

令和2年4月1日 ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日

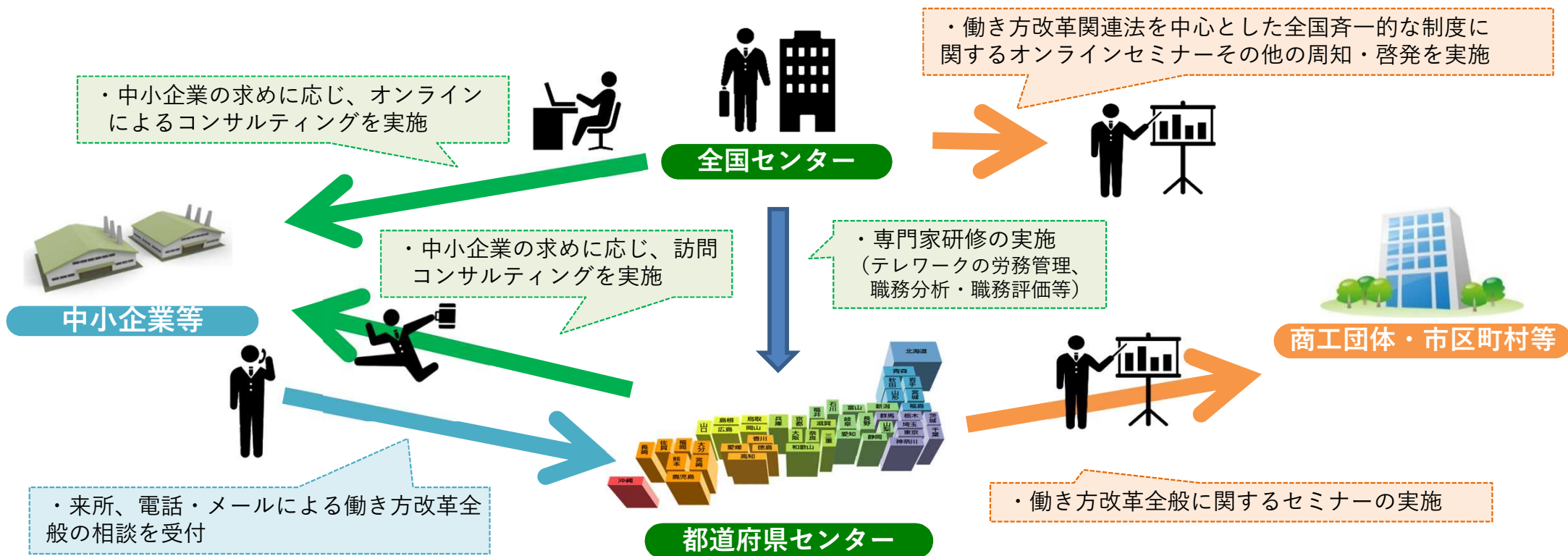
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和4年度予定額 4,375,432(6,678,664)千円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問コンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

働き方改革推進支援センター



いわゆる「地方版政労使会議」（労働施策総合推進法 第10条の3に基づく協議会）について

国会において、働き方改革等の課題について各地域で地方公共団体や労使を交えて話し合う場の設置を促していくことの重要性が指摘され、安倍総理からは「都道府県において、地域ぐるみで働き方改革を推進するため、労使を始めとする地域の関係者が集まる会議を設置していくことについて検討を進めてまいりたい」旨の答弁がなされたことを踏まえ、平成27年に設置され、毎年開催されている。

また、働き方改革関連法について中小企業における取組が円滑に進むよう、労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会を設置することとされており、大半の労働局においては、地方版政労使会議を協議会として位置づけている。

1 設置形態

以下のような選択肢の中から、都道府県の意向を十分踏まえて決定。

- ①労働局が事務局となり、労使等が参画する形
- ②労働局と都道府県が共同事務局となり、労使等が参画する形
- ③都道府県が事務局となり、労使等が参画する形

2 構成員

使用者団体・労働組合の代表者、都道府県の代表者、国の地方支分部局（労働局、経済産業局等）の代表者、金融機関、働き方改革推進支援センター、よろず支援拠点、産業保健総合支援センター、社会保険労務士会、税理士会 等

3 会議の主たるテーマ

若者対策も含めて、長時間労働対策・年次有給休暇取得促進施策等の働き方の見直し、賃金や就業形態等の面で魅力ある雇用機会の創出、女性の活躍推進、非正規雇用労働者等のキャリアアップ・能力開発等を基本とし、各地域の実情に応じて都道府県や労使団体と協議し、決定。

また、労働施策総合推進法 第10条の3に基づく協議会にも位置づけられたことから、令和元年度からは、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金等の働き方改革関連法の周知徹底（中小企業への支援策を含む。）、しわ寄せ防止に向けた議論等も行われている。

このため、会議の名称も様々

※山形県：山形県正社員転換・働き方改革推進協議会、千葉県：ちばの魅力ある職場づくり公労使会議、愛知県：愛知県政労使協議会

広島県：働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま、山口県：やまぐち働き方改革推進会議、長崎県：ながさき働き方改革推進協議会 等

「しわ寄せ」防止総合対策の概要

- 「働き方改革」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業・親事業者（以下「大企業等」という。）の働き方改革による下請等中小事業者への「しわ寄せ」の防止は、大企業等と下請等中小事業者の双方が成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題
- このため、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会が緊密な連携を図り、**「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」**を策定（令和元年6月26日）

＜総合対策の4つの柱＞

① 関係法令等の周知徹底

- ・ 労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等（地方版政労使会議を含む。）における課題の共有と地域での取組の推進
- ・ 都道府県労働局（以下「労働局」という。）・労働基準監督署（以下「労基署」という。）・働き方改革推進支援センターが、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知
- ・ 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の設定による集中的・効果的な取組

② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

- ・ 下請等中小事業者から、大企業等の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合等には、相談情報を地方経済産業局に情報提供

③ 労働局での「しわ寄せ」防止に向けた要請等の実施と労基署での通報制度の的確な運用

- ・ 労働局において、管内の大企業等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施
- ・ 下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合には、公正取引委員会・中小企業庁に通報する制度の運用を厳格に行う

④ 公正取引委員会・中小企業庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

- ・ 大企業等の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反の「しわ寄せ」については、公正取引委員会・中小企業庁が、下請法等に基づき、厳正に対応
- ・ 実際に行った指導事例や不当な行為の事例（いわゆる「べからず集」）の周知・広報の徹底

11月は「しわ寄せ」防止 キャンペーン月間です。

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、
下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、
急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。



その発注…。
どこかの職場で
「しわ寄せ」を
生んでいませんか？

STOP!
しわ寄せ

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！
適正なコスト負担を伴わない短納期発注や
急な仕様変更などはやめましょう！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



しわ寄せ防止
特設サイト

STOP!
し寄せ

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄! 適正なコスト負担を伴わない短納期発注や 急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の **適正なコストは親事業者が負担すること**。
- 親事業者は、下請事業者の **「働き方改革」を阻害する** 不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば… ● 無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額

- 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう!

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう **長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること**。
- 発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること**。

③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう!

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、**人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇**について、**その影響を反映するよう協議すること**。

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 ☎0120-418-618 にご相談ください。

(受付時間) 9:00 ~ 12:00 / 13:00 ~ 17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話・PHSからもご利用いただけます。

お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

11月は「過労死等防止啓発月間」です。 同月間に「過重労働解消キャンペーン」も実施します。

11月6日(土)には「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官による特別労働相談を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル 令和3年11月6日(土)9:00~17:00 ☎0120-794-713

※11月6日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談はっとライン(☎0120-811-610)で相談できます。



過重労働解消
キャンペーン

雇用環境・均等局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
労働者協同組合法について(p1)	勤労者生活課勤労者福祉事業室	援助係	藤田	5529
労働者協同組合法における行政庁の業務内容等について(p2)	勤労者生活課勤労者福祉事業室	援助係	藤田	5529
労働者協同組合法の円滑な施行のための経費(p4)	勤労者生活課勤労者福祉事業室	援助係	藤田	5529
労働者協同組合法の施行等に伴う税制上の所要の措置(p5)	勤労者生活課勤労者福祉事業室	援助係	藤田	5529
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及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(p6)	職業生活両立課	育児・介護休業係	市川	7863
男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト) ミニリーフレットについて(p7)	職業生活両立課	一般事業主行動計画係	末崎	7859
現行のくるみん認定・プラチナくるみん認定について(p8)	職業生活両立課	育児・介護休業第二係	米田	7867
くるみん認定・プラチナくるみんの改正及び新たな認定制度の創設について(p9)	職業生活両立課	育児・介護休業第二係	米田	7867
不妊治療と仕事の両立(p10)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	戸井田	7842
くるみんへの「不妊治療と仕事との両立」に係る基準の追加(p11)	雇用機会均等課	啓発指導係	佐々木	7953
両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)(p12)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	戸井田	7842
管理職に占める女性割合(p13)	雇用機会均等課	政策係	大川	7837
女性活躍推進法の施行状況について(民間事業主関係)(p14)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	原科	7843
令和2年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 主要点(p15)	雇用機会均等課	法規係	田中	7838
リーフレット「労働施策総合推進法に基づく『パワーハラスメント防止措置』が中小企業の事業主にも義務化されます！」(p17)	雇用機会均等課	啓発指導係	佐々木	7953
リーフレット「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金について」(p19)	職業生活両立課	啓発援助係	桂本	7929
リーフレット「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金(委託を受けて個人で仕事をする方向け)について」(p21)	職業生活両立課	啓発援助係	桂本	7929
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について(p23)	雇用機会均等課	母性健康管理係	戸井田	7842
同一企業内における正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消(パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法)(p24)	有期・短時間労働課	企画係	横井	5269
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(p25)	有期・短時間労働課	政策調整係	大内	5275
「地方版政労使会議」(労働施策総合推進法 第10条の3に基づく協議会)について(p26)	職業生活両立課	働き方・休み方改善係	嘉藤	7915
「しわ寄せ」防止総合対策の概要(p27)	職業生活両立課	働き方・休み方改善係	嘉藤	7915
リーフレット「しわ寄せ防止」(p28)	職業生活両立課	働き方・休み方改善係	嘉藤	7915