

# 改正法の概要と施行日

改正法律と改正概要		施行日	資料
労働施策総合推進法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>パワーハラスメント防止措置の義務化</b>等</li> <li>・ 事業主へ相談をした労働者に対する不利益取扱いの禁止</li> <li>・ 行政による事業主への助言・指導や、紛争解決援助・調停の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎大企業は <b>令和2年6月1日</b></li> <li>○中小企業（※下表参照）は <b>令和4年3月31日までは努力義務</b></li> </ul>	No. 1
女性活躍推進法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報公表の強化（<b>自社の女性労働者の活躍状況について2項目以上を公表</b>すること。）</li> <li>・ プラチナえるぼし認定の創設</li> </ul>	◎労働者数301人以上の企業は <b>令和2年6月1日</b>	No. 2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表の義務化</b></li> </ul>	◎労働者数101人以上の企業は <b>令和4年4月1日</b>	
	<p>（省令改正事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供（働きがい）」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備（働きやすさ）」の2つの区分から1つ以上の項目を選択し、数値目標を2つ以上設定</li> </ul>	◎労働者数301人以上の企業で令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を策定した企業 <b>令和2年4月1日</b>	
パートタイム・有期雇用労働法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同一企業内における<b>正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止</b></li> <li>・ 労働者に対する説明義務の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎大企業は <b>令和2年4月1日</b></li> <li>◎中小企業（※下表参照）は <b>令和3年4月1日</b></li> </ul>	No. 3
育児・介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得</b></li> </ul>	◎企業規模に関わらず <b>令和3年1月1日</b>	No. 4
男女雇用機会均等法	<p>（指針改正）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 母性健康管理の措置の指針に、新型コロナウイルス感染症に関する措置を追加</li> </ul>	◎企業規模に関わらず <b>令和2年5月7日から令和3年1月31日まで</b>	No. 5, 6

## 中小企業の範囲

下表の「①資本金の額または出資の総額」と「②常時使用する労働者の数」のいずれかを満たしていれば、中小企業に該当。常時使用する労働者数は、企業単位で判断。

業種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業（サービス業、医療・福祉等）	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種（製造業、建設業、運輸業等上記以外全て）	3億円以下	300人以下

# 2020年(令和2年)6月1日より、職場における ハラスメント防止対策が強化されます！

## パワーハラスメント防止措置が 事業主の義務(\*)となります！

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

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

### 職場における「パワーハラスメント」とは、

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、  
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境  
が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

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

職場におけるパワハラ の3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景 とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が 行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を 背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富 な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うこ とが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困 難であるもの 等
②業務上必要かつ相当 な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性が ない、又はその態様が相当でないもの
③労働者の就業環境が 害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者 の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が 生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じる こと ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、 同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業す る上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるか どうかを基準とすることが適当

- 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素  
(※)を総合的に考慮して判断することが必要です。

※ 当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、  
労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等

- また、その判断に際しては、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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実  
確認等を行うことも重要です。

<職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例>

以下は代表的な言動の種類、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例です。**個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うことが必要です。** ※ 例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

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<b>(1) 身体的な攻撃</b> (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
<b>(2) 精神的な攻撃</b> (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 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。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
<b>(3) 人間関係からの切り離し</b> (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 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	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
<b>(4) 過大な要求</b> (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)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 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 ③ 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	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
<b>(5) 過小な要求</b> (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)	① 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 ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
<b>(6) 個の侵害</b> (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 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	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★ プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

# 事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、**事業主・労働者の責務として法律上明確化**されます。

## 【事業主の責務】

- **職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと**等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

## 【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

# 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）**。

## ◆ **事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発**

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

## ◆ **相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

## ◆ **職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応**

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

注1 事実確認ができた場合 注2 事実確認ができなかった場合も同様

## ◆ **そのほか併せて講ずべき措置**

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること 注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

# 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての**相談を行ったこと**や**雇用管理上の措置に協力して事実を述べたこと**を理由とする**解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止**されます。

# 望ましい取組

**望ましい取組**についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※ **【★】の事項**については、**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についても同様**に望ましい取組とされています。

## 職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
  - ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組
  - ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

## 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ~就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等~

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、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）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。

・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

## 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

(雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例)

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 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（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

# 職場における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の防止対策も強化されます！

職場における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については、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。**

**今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されます。**

(①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。)

## ① 事業主及び労働者の責務

## 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

※ セクシュアルハラスメントのみ

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

※ なお、セクハラについては、他社の労働者等の社外の者が行為者の場合についても、雇用管理上の措置義務の対象となっています。

自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合には、必要に応じて他社に事実関係の確認や再発防止への協力を求めることも雇用管理上の措置に含まれます。

◎ **職場における「セクシュアルハラスメント」とは、**  
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ことをいいます。

※ 労働者を雇用する雇用主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等も含まれます。

※ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

※ 被害を受ける者の性的指向や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。

◎ **職場における「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント」とは、**  
職場において行われる、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

※ 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、**業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。**

※ 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には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動（注）が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。

制度等を利用する本人だけでなく全従業員に理解を深めてもらうとともに、制度等の利用や請求をしやすくするような工夫をすることが大切です。

注：不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用否定につながる言動で、当該女性労働者に直接言わない場合も含まれます。また単なる自らの意思の表明を除きます。

セクハラ等の防止対策の強化の内容については、事業所の規模を問わず、**2020年（令和2年）6月1日から施行されます！**

## 中小事業主とはどれくらいの規模の事業主を指しますか？

下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指します。

中小事業主

(①又は②のいずれかを満たすもの)

業 種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

## 「労働者」とは、具体的には誰を指しますか？

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者全てを指します。

派遣労働者も含み、派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主にも雇用管理上の措置義務が生じます。また、派遣先事業主も派遣労働者が相談等を行ったことを理由として労働者派遣の役務の提供を拒む等不利益な取扱いを行ってははいけません。

## 労働局にパワーハラスメントについて相談した場合、どのような対応をしてもらえるのですか？

2020年(令和2年)6月1日より、パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントと同様、都道府県労働局長による助言・指導や調停による紛争解決援助を行います。

雇用環境・均等部(室)や総合労働相談コーナーにご相談ください。

お問い合わせ先

### 山口労働局 総合労働相談コーナー (雇用環境・均等室内)

〒753-8510

山口県山口市河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階

TEL: 083-995-0398

FAX: 083-995-0389

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

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

あかるい職場応援団 HP

検索



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

職場におけるハラスメント防止のために

検索



# 改正女性活躍推進法が施行されます！

★ **2020年（令和2年）4月1日以降、常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法**が順次変わります。

★ **2022年（令和4年）4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大**されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

## 301人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容（2020年4月1日施行）

▶ **常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、**2020年4月1日以降が始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、**以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画**の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。（電子申請、郵送、持参）

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(区)

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）

※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

（※）2020年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

### 数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

Q

2020年（令和2年）4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけませんか？

A

2020年（令和2年）4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、策定届を都道府県労働局に提出する必要があります。

A社の行動計画期間（2020.6.30終期）

B社の行動計画期間（2020.3.31終期）

B社の行動計画期間（2020.4.1始期）

4月1日が始期となる次期行動計画に数値目標を2つ以上入れてください

2020.3.31 2020.4.1

4月1日時点では行動計画を策定し直す必要はありませんが、7月1日が始期となる次期行動計画に数値目標を2つ以上入れてください

2020.6.30 2020.7.1

Q

2020年（令和2年）3月31日までに都道府県労働局に策定届（※）を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

2020年（令和2年）3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が2020年（令和2年）4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

（※）策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

## 301人以上事業主：情報公表の改正内容（2020年6月1日施行）

▶ 2020年6月1日以降は、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、女性の活躍に関する情報公表についても、**以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表**する必要があります。

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区) (派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
  - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
  - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

- ▶ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。**常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

## 1 一般事業主行動計画の策定・届出

### ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

#### 【基礎項目】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（1ページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

### ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

### ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

### ステップ4：取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

## 2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

#### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

#### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
  - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
  - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

# 「プラチナえるぼし」認定の創設 (2020年6月1日施行)

▶ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定を受けた事業主のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や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に認定します。

## ▶▶ 認定の取得のメリット

- ・認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付す**ことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。
- ・認定を受けた事業主は、**公共調達の加点を受けられます**。
- ・また、**プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます**。

## ▶▶ 認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※)</li> <li>・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たしていること(※)</li> <li>・女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、<b>8項目以上</b>を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※)</li> </ul> <p>(※) 実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>

お問い合わせ先



厚生労働省 山口労働局 雇用環境・均等室 TEL083-995-0390

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

# パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の  
不合理な待遇差が禁止されます！

## 2020年4月1日施行

(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、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期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ることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法<sup>※1</sup>や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

## 改正のポイント

**非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者<sup>※2</sup>）**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

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。

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

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 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)<sup>※3</sup>の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「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。

※2 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。

※3 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きのことをいいます。



# 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

## 均衡待遇規定〈法第8条〉 (不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

## 均等待遇規定〈法第9条〉 (差別的取扱いの禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの  
※4 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

### ① 均衡待遇規定について、個々の待遇※5ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。〈法第8条〉

※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

### ② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。〈法第9条〉

### ③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン(指針)を策定。〈法第15条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○ ③	× → ○

# 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との**待遇差の内容や理由**などについて、事業主に対して**説明を求めることができるようになります**。

### ① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。〈法第14条第1項、第2項〉

### ② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。〈法第14条第2項〉

### ③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。〈法第14条第3項〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務(雇入れ時)	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務(求めがあった場合)	○ → ○	× → ○ ②	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務(求めがあった場合)	× → ○	× → ○ ③	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○ ③	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

基本給、昇給、賞与、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



## 給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

### 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

### 役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）  
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）  
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

### 通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

### 賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

### 家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

### 3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。  
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。

- ① 有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備します。  
〈法第18条〉
- ② 「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。  
〈法第24条、第25条、第26条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○ <b>1</b>	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○ <b>2</b>	× → ○

パートタイム・有期雇用労働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

#### 【お問い合わせ】 山口労働局 雇用環境・均等室

〒753 - 8510

山口県山口市巾着町6 - 16 山口地方合同庁舎2号館5階

TEL: 083 - 995 - 0390 FAX: 083 - 995 - 0389

【受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）】

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、  
取組の参考となる情報は、[厚生労働省ホームページ](#)へ  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、[都道府県労働局需給調整事業部（課・室）](#)へ  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html)



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、[各都道府県働き方改革推進支援センター](#)へ  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



[パート・有期労働ポータルサイト](#)でも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。  
[パートタイム・有期雇用労働法の解説動画](#)を配信しています。  
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



# 子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で取得できるようになります！

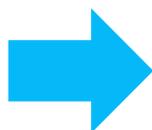
(施行は令和3年1月1日です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できるようになります。**

## <改正のポイント>

改正前

- ・ **半日単位**での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・ **時間単位**での取得が可能
- ・ **全ての労働者が取得**できる

- ☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、**労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。**
- ☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
  - ・ 法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
  - ・ 既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

就業規則の規定例（子の看護休暇の場合） ※ 介護休暇も同様の改定が必要です。

## 第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、**時間単位**で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る。



## <労使協定を締結する際の注意点>

☞ 子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合ってお決めください。

詳細は、ホームページをご覧ください。



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

※ 労使協定により時間単位での休暇取得ができないこととなった労働者であっても、引き続き半日単位での休暇取得を認めるように配慮をお願いします。

## <両立支援等助成金について>

時間単位で利用できる**有給**の子の看護休暇制度や介護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、**両立支援等助成金が支給されます。**

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



(URL)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

育児・介護休業法や両立支援等助成金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**

お問い合わせ

山口労働局 雇用環境・均等室

〒753-8510

山口県山口市河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階

TEL: 083-995-0390

FAX: 083-995-0389

【受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）】

働く妊婦・事業主のみなさまへ

# 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、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があります。

こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく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新たに規定しました。

## ▶▶母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、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を講じることが事業主に義務付けられています。

## ▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染の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、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。
- 本措置の対象期間は、令和2年5月7日～令和3年1月31日（※）です。

（※）新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

母性健康管理措置には、他にも、以下のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中又は出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

このほか、妊娠中の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト  
「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



職場における妊娠中の女性労働者等への  
配慮について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11067.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html)

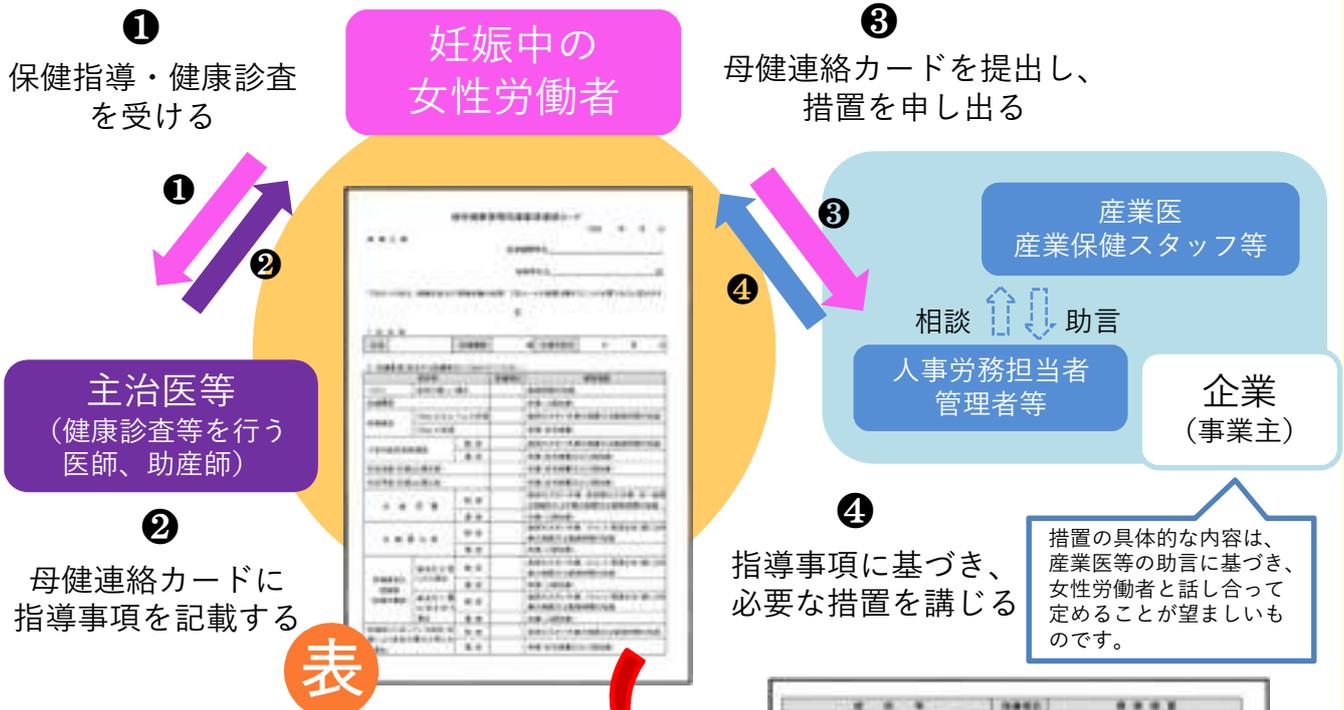


この内容に関するお問い合わせはこちら

 厚生労働省 山口労働局 雇用環境・均等室

TEL 083-995-0390 【受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）】

# 新型コロナウイルス感染症に関する 母健連絡カードの活用方法



表

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置が必要な場合には、主治医等がカード裏面の「特記事項」の欄に指導内容を記入します。

(記入例)  
新型コロナウイルス感染症の感染のおそれの低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）の措置を講じること。

裏

▶▶ 母健連絡カードは、厚生労働省ホームページや「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウンロードできます。また、ほとんどの母子健康手帳にも様式が記載されています。

- 男女雇用機会均等法により、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたことを理由とする解雇等不利益取扱いは禁止されています。
- また、職場におけるいわゆるマタニティハラスメントには、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたこと等を理由とするものも含まれ、事業主にはこれを防止するための措置を講じることが義務付けられています。
- 母性健康管理措置を講じてもらえない等の御相談は、以下へお願いします。

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



# 母性健康管理指導事項連絡カード

令和 年 月 日

事業主殿

医療機関等名.....

医師等氏名.....印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

## 記

### 1. 氏名等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	--	------	---	-------	---	---	---

### 2. 指導事項(該当する指導項目に○を付けてください。)

症状等		指導項目	標準措置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
妊娠悪阻			休業(入院加療)
妊娠貧血	Hb9g/dl 以上 11g/dl 未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dl 未満		休業(自宅療養)
子宮内胎児発育遅延	軽症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(自宅療養又は入院加療)
切迫流産(妊娠22週未満)			休業(自宅療養又は入院加療)
切迫早産(妊娠22週以後)			休業(自宅療養又は入院加療)
妊娠浮腫	軽症		負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(入院加療)
妊娠蛋白尿	軽症		負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(入院加療)
妊娠高血圧症候群(妊娠中毒症)	高血圧が見られる場合	軽症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重症	休業(入院加療)
	高血圧に蛋白尿を伴う場合	軽症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重症	休業(入院加療)
妊娠前から持っている病気(妊娠により症状の悪化が見られる場合)	軽症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(自宅療養又は入院加療)

症 状 等		指導項目	標準措置
妊娠中に かかりやす い病気	静脈瘤 <sup>けいみづ</sup>	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になったの休憩
	痔 <sup>じ</sup>	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	ぼうこうえん 膀胱炎	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業(入院加療)	
多胎妊娠(胎)			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業(自宅療養)

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

--

3. 上記2の措置が必要な期間  
(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間( 月 日 ~ 月 日)	
2週間( 月 日 ~ 月 日)	
4週間( 月 日 ~ 月 日)	
その他( )	

4. その他の指導事項  
(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

[記入上の注意]

- (1) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入下さい。
- (2) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

## 指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

令和 年 月 日

所 属.....

氏 名.....印

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

# 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策

## ～妊娠中の女性労働者への配慮などについて～



### 感染が妊娠に与える影響

現時点では、新型コロナウイルスについては不明な点が多いですが、一般的に、妊婦の方が肺炎にかかった場合には、妊娠していないときに比べて重症化する可能性があります。

さらに、妊娠中の女性労働者は、新型コロナウイルス感染症の感染がひろがる現状の下で、不安をお持ちだと考えられます。

### 職場における配慮

パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く人も含め、妊娠中の女性労働者に配慮いただき、例えば次のような取組の実施をお願いします。

- ① 休みやすい環境の整備  
✓ 有給の特別休暇制度の導入など
- ② テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進
- ③ 従業員の感染の予防のための取組 など

※ 高齢者や基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する方は、重症化するリスクが高いと考えられていますので、同様に、休みやすい環境の整備などの取組の実施をお願いします。

### 母性健康管理措置

妊娠中の女性労働者が、その作業等における新型コロナウイルスへの感染の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、妊婦健診等で主治医等から指導を受け、事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務・休業）等の必要を措置を講じなければなりません。（男女雇用機会均等法）

※ 本措置の適用期間は、令和2年5月7日～令和3年1月31日です。

■ このほか、妊娠中の女性労働者は、時間外労働、休日労働、深夜業の制限などについて、主治医等からの指導がなくても請求ができます。（労働基準法）

## ◆ 相談・受診の目安

- 妊婦の方については、発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合でも、念のため、重症化しやすい方と同様に、まずは早めに帰国者・接触者相談センター等に御相談ください。
- 医療機関を受診する際にはマスクを着用するほか、手洗いや咳エチケット（咳やくしゃみをする際に、マスクやティッシュ、ハンカチ、袖・肘の内側などを使って、口や鼻をおさえる）の徹底をお願いします。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000628620.pdf>



## ◆ 企業の方が利用可能な制度など

### <休みやすい環境の整備>

#### ■ 働き方・休み方改善コンサルタント（都道府県労働局雇用環境均等部（室）に配置）

- ✓ 就業規則の定め方など、特別休暇の導入に当たってのご相談を受け付けています。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000165088.pdf>

#### ■ 働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）

- ✓ 新たに特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援する助成金制度です。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html)

#### ■ 雇用調整助成金

- ✓ 経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合、労働者が従業員に支払った休業手当等の一部（一定の要件を満たす場合は全部）が国によって助成される制度です。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)

#### ■ 小学校休業等対応助成金

- ✓ 小学校休業等により子の世話をする保護者に有給の休暇を取得させた企業を支援する助成金制度です。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)

### <テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進>

#### ■ 働き方改革推進支援助成金（テレワークコース等）

- ✓ 新たにテレワークを導入した中小企業事業主などを支援する助成金制度です。（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html)

（テレワークコース）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/telework\\_10026.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/telework_10026.html)

#### ■ 時差通勤・フレックスタイム制

- ✓ 労使の合意で始業、終業時刻を変更できますので、十分に話し合ってください。
- ✓ フレックスタイム制の詳細や導入に関しては以下のURLをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

## ◆ 従業員の感染の予防のための取組

### ■ 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- ✓ 新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するため、チェックリストを参考として、事業場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討してください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000617721.pdf>



- ※ 厚生労働省から労使団体等に対して、新型コロナウイルス感染症に関して、妊娠中の女性労働者への配慮がなされるよう、労使で十分に話し合い、安心して休暇を取得できる体制を整えていただくことなどを要請しました。これらの要請の内容や働く妊婦の皆様、企業の皆様への各種ご案内をホームページに掲載しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11067.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html)

- ※ 新型コロナウイルス感染症に関して、下記に関する企業の方向けのQ&Aをホームページに掲載しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)

- ・風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応
- ・感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）
- ・雇用調整助成金の特例措置
- ・労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など） など



# 「働き方改革」 準備できていますか?

1

**年次有給休暇  
年5日の確実な取得**

2019年4月1日より施行

2

**時間外労働の  
上限規制の導入**

2019年4月1日より施行  
(中小企業:2020年4月1日)

3

**正規と非正規の  
不合理な待遇差を禁止**

2020年4月1日より施行  
(中小企業:2021年4月1日)

追加料金など一切なし

**相談  
無料**

働き方改革関連法が施行され、  
中小企業・小規模事業者間でも様々な見直しがされています。  
しかし、会社によって内容は必ずしも同じではありません。  
「経営者」「従業員」の双方にメリットがある改革をするために、  
まずは専門家にご相談ください。

**「労務管理」「賃金制度」など、ビジネスサポートの専門家に相談してみましよう!!**

**助成金の活用**

利用可能な各種助成金に関する  
アドバイスや、その申請方法について

**生産性の向上**

最低賃金の引上げに向けた  
生産性向上など環境整備について

**労働時間の見直し**

時間外労働を削減するための  
働き方の効率化や、業務の繁閑に  
対応した勤務体制の確立について

**人手不足の解消**

人材の確保・育成を目的とした  
雇用管理改善など、  
人材不足への対応について

**働きがいを高める賃上げ策**

「同一労働同一賃金ガイドライン」  
などを参考にした非正規雇用労働者の  
処遇改善について

**働き方改革サポートオフィス山口**

〈厚生労働省山口労働局委託事業〉 <https://public.lec-jp.com/hataraki-yamaguchi/>

携帯電話・  
タブレットから  
簡単アクセス



ご相談方法は  
裏面をご覧ください

# ご相談・利用できるサービスはコチラ

お電話・メール・来所  
いずれかでご相談

まずは社会保険労務士や経営コンサルタントが  
お悩みをお伺いします。

課題解決に向けた  
お手伝い

〈無料で訪問支援〉

社会保険労務士等の専門家が  
事業所を複数回訪問し、課題解決のための  
改善提案をおこないます。

セミナーの開催

〈無料で講師派遣〉

事業主団体、経済団体等が開催するセミナーに  
講師を派遣します。

ご相談窓口・お問い合わせ先

## 働き方改革サポートオフィス山口

〈厚生労働省山口労働局委託事業〉

〒753-0814 山口市吉敷下東1丁目7番37号  
アネックス鳳陽B

☎0120-172-223

受付時間

9:00~17:00(土・日・祝日を除く)

E-mail

yamaguchi-hatarakikata@lec-jp.com



## FAX申込書

必要事項をご記入いただき、下記FAX番号にお送りください。  
FAXをいただければ、1週間以内にお電話で連絡いたします。

会社名		業種	
住所			
TEL		従業員数	
担当者名(部署・役職含む)			
ご相談内容			
<input type="checkbox"/> 正規・非正規労働者の不合理な待遇差の禁止について			
<input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について			
<input type="checkbox"/> 助成金について			
<input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について			
<input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について			
<input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備			
<input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談			
<input type="checkbox"/> その他 ( )			
訪問支援を希望しますか?	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	

宛先

働き方改革サポートオフィス山口 行

※事務所移転の為住所及びFAX番号は変更になっています。

FAX.083-902-1489