

働くあなたの『知りたい』

『聞きたい』にお答えします

働く女性の ハンドブック

少子高齢化が進む中、活力ある社会を実現していくためには、女性の就業継続と能力発揮が図られるとともに、男女労働者が公正な処遇のもとイキイキと働くことができる職場環境の整備が極めて重要です。

仕事と家庭の両立支援や、あなたが働くうえでの疑問解決の一助となるよう、困ったときの相談窓口なども、このハンドブッ

★クに掲載しています。

働く女性はもとより、県民の皆さまに広く活用していただけると幸いです。



お問合せ

福岡県 福祉労働部 労働局
新雇用開発課

TEL 092-643-3586

FAX 092-643-3619

Email shinkoyo@pref.fukuoka.lg.jp



福岡県
令和5年4月

目次

子育て女性就職支援センターについて	1
労働者支援事務所について	1

第1章 労働についての基本的なきまり

1 労働契約

労働契約	2
------	---

2 労働条件

労働条件の原則・労働時間	3
賃金	6
休日、休憩、休暇	9
労働条件通知書	14

第2章 男女の均等待遇と女性の活躍促進

1 機会均等

性別を理由とする差別の禁止	16
間接差別の禁止	17
女性労働者に係る措置に関する特例	18
ポジティブ・アクション	19
妊娠、出産、育休等を理由とする不利益 取扱いの禁止等	20
マタニティハラスメント防止のために事 業主が講ずべき措置	22

2 セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメント	22
職場におけるセクシュアルハラスメント への対処	24
セクシュアルハラスメント防止のために 事業主が講ずべき措置	25
紛争の解決	26

第3章 母性と子育てのための就業制限

産前産後休業	27
軽易な業務への転換・時間外労働の制限	27
危険有害業務の就業制限	28
妊娠中及び出産後の健康管理	29
妊産婦等の就業制限の業務の範囲	31
母性健康管理指導事項連絡カード	33

第4章 仕事と家庭の両立

1 育児休業制度

育児休業	35
子の年齢が1歳を超えても育児休業を 取得できる場合	35
育児休業の取得対象者	36
育児休業の申出	39
育児休業期間の変更	40
育児休業制度を利用しないとき	41
子の看護のための休暇	44
育児休業中の処遇	44
育児休業を取得した人への公的な経済的 支援	45

2 介護休業制度

介護休業	45
介護休業の取得対象者	45
期間を定めて雇用される労働者で取得対象 となる場合	46
介護休業の対象となる家族の範囲	46
介護休業の回数と期間	46
介護休業の申出の方法	47
介護休業の撤回等	47
介護休業制度を利用しないとき	48
介護休暇	49
介護休業中の処遇	50
介護休業を取得した人への公的な経済的 支援	50

3 子育て中の女性の就職支援

就職支援事業	50
--------	----

第5章 定年・退職・解雇

解雇の制限	52
解雇ルール	53
解雇理由証明書	55

第6章 パートタイム・有期雇用労働者として働くとき

パートタイム・有期雇用労働者	56
パートタイム・有期雇用労働者への待遇 の説明義務	56

パートタイム・有期雇用労働者の待遇の 決定方法	57
パートタイム・有期雇用労働者から正社 員への転換推進	58
パートタイム・有期雇用労働者からの苦 情の解決の仕組み	58
無期転換ルール	59

第7章 派遣労働者として働くとき

派遣労働者	60
派遣と請負の違い	60
労働者派遣の対象業務	61
派遣期間	61
派遣元と派遣先の責任	62
派遣労働者の時間外労働、年次有給休暇	62
派遣労働者からの苦情の解決の仕組み	63
紹介予定派遣	63

第8章 働く女性のための制度

1 労働保険と社会保険	64
2 税金	66
3 各種サービスと給付金制度	
育児休業給付金	68
介護休業給付金	71
健康保険・厚生年金保険	71
税金	72
育児休業者・介護休業者生活資金 融資制度	72
扶養	72
ファミリー・サポート・センター	74
女性センター等	74
働く婦人の家	74
母子父子寡婦福祉資金貸付金	75
融資制度	77
助成金等	79

第9章 働く女性のための公的支援・

相談機関	89
------	----

◆「働く女性のハンドブック」では、各法律に
ついて次のように表記しています（一部除く）。

- 労働基準法・・・・・・・・・・労基法
- 労働契約法・・・・・・・・・・労契法
- 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・・・・・・・・パートタイム法
- 雇用の分野における男女の均等な機会及び
待遇の確保等に関する法律・・・男女雇用均等法
- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う
労働者の福祉に関する法律・・・育児・介護休業法
- 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣
労働者の保護等に関する法律・・・労働者派遣法

子育て女性就職支援センターについて

子育て女性就職支援センターは、県内4か所に設置されており、次のような仕事をしています。お気軽にご利用ください。（場所・問合せ先 →P 89 参照）

<子育て女性就職支援に向けて>

○就職相談、情報提供

就職を希望する子育て中の女性等に対し、就職相談、個別の相談、就職に関する資格や講座、保育施設等の情報提供を行っています。

○求人開拓・就職あっせん

子育て中の女性等が働きやすい企業の求人を開拓し、求職者と求人企業とのマッチングを行います。面接にも同行し、面接に向けた具体的なアドバイスを行っています。

○就職サポートセミナー

子育て等による離職期間のブランクの克服や意識向上を図り、効果的な就職活動のための講座を市町村と連携して実施しています。

労働者支援事務所について

労働者支援事務所は、県内4か所に設置されており、次のような仕事をしています。お気軽にご利用ください。（場所・問合せ先 →P 90 参照）

<労働問題の解決に向けて>

○労働相談・あっせん

労働者、使用者の方に対して、各種の労働問題（賃金未払、解雇、セクハラ、パワハラなど）に関する労働相談を行い、労使紛争の早期解決を支援しています。

また、労使間での自主的な解決が困難な場合は、労働者支援事務所が労使の間に立って意見の調整を図るあっせんも行っています。このうち、専門的知見に基づく判断を要する事案等については、労働委員会の委員による委員あっせんを行います。

○労働組合結成への情報提供

労働組合結成と運営のための助言を行っています。また、使用者に対しても労働組合法などの情報提供を行っています。

○各資料の提供

各種の労働情報を収集し、資料提供を行っています。

<働く人の福祉向上に向けて>

中小企業退職金共済制度の加入促進、中小企業従業員生活資金制度の周知を行っています。また、永年働いてこられた方の労に報いるために、知事表彰や知事感謝状等の手続きを行っています。

第1章 労働についての基本的なきまり

1 労働契約

(労働契約)

Q1： 就職を決める際、労働条件についてどのようなことを確認すればいいですか？

A1： 使用者は、パートタイム・有期雇用労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、以下の項目の労働条件を明示する義務がありますので、労働契約を結ぶ前に確認するようにしましょう。

特に①から⑪に関する事項については、使用者は**必ず書面を交付する方法で明示**しなければなりませんので、後でトラブルが起こらないよう、保存しておきましょう。（「労働条件通知書」P14参照）

◎使用者が明示すべき労働条件

①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 ③就業の場所
④従事する業務内容 ⑤始業・終業時刻 ⑥所定時間外労働の有無 ⑦休憩時間 ⑧休日・休暇 ⑨交替勤務の場合の就業時転換 ⑩賃金（⑬⑭を除く）の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期 ⑪退職（解雇の事由を含む）⑫昇給 ⑬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・支払の方法、支払の時期
⑭臨時的賃金、賞与等 ⑮最低賃金 ⑯食費、作業用品その他の負担 ⑰安全・衛生
⑱職業訓練 ⑲災害補償・業務外の傷病扶助 ⑳表彰・制裁 ㉑休職（⑫から㉑は、制度や慣行がある場合には明示しなければならない労働条件です）

労働契約には「期間の定めのない契約」と「期間の定めのある契約」があります。

期間の定めのない労働契約については、労働者が雇用の継続を望む場合、解雇されてもやむを得ない合理的な理由がない限り定年まで雇用が継続します。

期間の定めのある労働契約については、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**契約期間の上限は3年**です。

また、高度の専門知識、技術又は経験を有する者や、満60歳以上の者と期間の定めのある労働契約を締結する場合の**契約期間の上限は5年**です。

パートタイム法では、上記①から⑪に加えて、「**昇給の有無**」「**退職手当の有無**」「**賞与の有無**」「**相談窓口**」の4つを、文書の交付など（4つの事項についてはパートタイム・有期雇用労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可）により、速やかに、パートタイム・有期雇用労働者に明示することが義務づけられています。

《労基法第14条、第15条第1項、同法施行規則第5条、
パートタイム法第6条、同法施行規則第2条》

2 労働条件

(労働条件の原則・労働時間)

Q 2 : 現在、1日7時間労働（始業午前9時、終業午後5時、昼休み1時間）、週5日勤務ですが、会社はこれを一方的に終業午後6時の8時間労働にすることはできるのでしょうか？

A 2 : 法定労働時間は、原則として1日8時間、1週間40時間が上限です。
ご質問の場合、時間的にこの規定の範囲内ですが、労働基準法の基準は最低のものであることから、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないという労働条件の原則に反するとともに、労働条件は「労働者と使用者が対等の立場において決定すべきもの」と定められていることから、労働時間を一方的に延長することは基本的に許されません。

《労基法第2条、第32条、労契法第6条～10条》

◎労働条件の原則

労働条件の原則は、労働基準法第1条に定められており、労働基準法に定められた基準に反する行為は罰則をもって禁止しています。

労働基準法違反については、労働基準監督署（P90参照）において指導監督しています。

また、労働基準法違反の労働契約や業務命令は、民事的効力として無効であり、損害賠償の対象となります。

労働基準法

第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の**基準は最低のもの**であるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として**労働条件を低下させてはならない**ことはもとより、その**向上を図るように努めなければならない**。

《労基法第117条～第121条》

◎労働時間

(1) **法定労働時間**（労働基準法第32条）

1日の法定労働時間は、**8時間以内**です。

週の法定労働時間は、原則として下記の特例措置対象事業場を除き**40時間以内**です。

※特例措置対象事業場

商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の4業種で規模が10人未満の事業場については、特例措置として週44時間まで認められています。

ただし、特例措置対象事業場であっても、週40時間に近づける努力が望まれます。

(2) 裁量労働制

裁量労働制とは、仕事の仕方、時間、配分等について、使用者が細かく指示するのではなく、労働者本人の裁量に任せるものです。

○専門業務型裁量労働制（労基法第38条の3、同法施行規則第24条の2の2第2項）

一定の専門職で、業務の性質上、その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、労働者に対し具体的な指示をしないことを定め労使協定を締結・届け出た場合、実際に働いた時間にかかわらず、協定で定めた時間を労働したものとみなされます。

※専門業務型裁量労働制の対象となる主な業務

- ①新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究の業務
- ②情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③新聞・出版の事業における記事の取材・編集の業務又は放送番組の制作のための取材・編集の業務
- ④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー、ディレクターの業務
- ⑥厚生労働大臣の指定する業務
公認会計士・弁護士・建築士・不動産鑑定士・弁理士・税理士・中小企業診断士の業務 他

○企画業務型裁量労働制（労基法第38条の4）

事業の運営に関する企画、立案、調査及び分析の業務で、その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関して、労働者に対し具体的な指示をしない業務については、労使委員会の設立・決議や、労働基準監督署への届出などの要件を満たした場合、実際に働いた時間にかかわらず、決議で定めた時間を労働したものとみなされます。

(3) 変形労働時間制（労基法第32条の2～5）

繁忙期の所定労働時間を長くするかわりに閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑や特殊性に応じて1日及び1週の所定労働時間を弾力的に定めることができる制度を変形労働時間制といいます。

変形労働時間制のパターン、それぞれの採用要件は次のとおりです。

種 類	対 象	要 件
1 か月単位の変形労働時間制 (32条の2)	限定なし	<p>1 労使協定または就業規則等で次の事項を定め労働基準監督署に届け出る。</p> <p>① 変形期間を1か月以内とする。</p> <p>② 変形期間における法定労働時間の総枠の範囲内とする。</p> <p>③ 各日、各週の労働時間を特定する。</p> <p>④ 起算日を明確にする。</p>
フレックスタイム制 (32条の3)	始業及び終業の時刻を自ら決定できる労働者	<p>1 就業規則で定める。</p> <p>2 労使協定で次の事項を定め、清算期間が1か月を超える場合は労働基準監督署へ届け出る。</p> <p>① 対象となる労働者の範囲</p> <p>② 清算期間（3か月以内）</p> <p>③ 清算期間中の総労働時間</p> <p>④ 標準となる1日の労働時間の長さ</p> <p>⑤ コアタイムを定める場合はその時間帯の開始、終了の時刻</p> <p>⑥ フレキシブルタイムに制限を設ける場合はその時間帯の開始、終了の時刻</p> <p>⑦ 労使協定の有効期間（清算期間が1か月を超える場合）</p>
1 年単位の変形労働時間制 (32条の4)	<p>限定なし</p> <p>（ただし、対象期間の中途の採用、退職者は期間中の働いた期間を平均し週40時間を超えるときは、超えた分について割増賃金の支払いが必要）</p>	<p>1 労使協定で次の事項を定め労働基準監督署へ届け出る。</p> <p>① 対象労働者の範囲</p> <p>② 対象期間（1か月を超え1年以内）</p> <p>③ 特定期間を設ける場合はその期間（特に多忙な期間）</p> <p>④ 対象期間における労働日と労働日ごとの労働時間</p> <p>⑤ 労使協定の有効期間</p> <p>2 対象期間を平均し、1週間あたり40時間を超えない範囲で、1日10時間、1週52時間が限度（対象期間が3か月を超える場合には、1週48時間を超える週の数について制限あり）、連続労働日数は原則6日が限度。</p> <p>また、対象期間が3か月を超える場合には労働日数は年間280日が限度。</p> <p>3 対象期間を1か月以上の期間ごとに区分した場合は、最初の労働期間については、労働日と労働日ごとの労働時間を特定する必要があるが、残りの期間は、労働日数と総労働時間を定め、各区分期間が始まる30日前までに労働者の同意を得て労働日と労働日ごとの労働時間を特定する。</p>
1 週間単位の非定型的変形労働時間制 (32条の5)	30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店	<p>1 労使協定で次の事項を定め労働基準監督署へ届け出る。</p> <p>① 1週間の所定労働時間を40時間以下とする。</p> <p>② 週40時間を超えて労働させた場合は割増賃金を支払う。</p> <p>2 1日10時間を上限とする。</p> <p>3 1週間の各日の労働時間を週のはじめまでに書面により事前通知する。</p> <p>4 本人の意思を尊重するよう努めなければならない。</p>

(賃金)

Q3 : 労働条件のうち、賃金については、どのような決まり事があるのですか？

A3 : 賃金に関する労働条件については、以下の基準が労働基準法に定めてあります。この基準はあくまで最低のものであります。

賃金： 賃金、給料、手当、賞与、その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。労使間であらかじめ支給条件が明確に定められている退職金も賃金にあたります。

《労働基準法第11条》

(1) 最低賃金 (労働基準法第28条、最低賃金法)

最低賃金とは、使用者が労働者（パートタイム、臨時含む）を使用する時、これより安い賃金で働かせてはならないという最低基準の賃金をいいます。もし、この最低賃金より安い賃金を支払われたときは、処罰の対象となりますので、最寄りの労働基準監督署に申し出て下さい。

各都道府県に地域別最低賃金と産業別の特定最低賃金が定められており、ほぼ毎年改定されています（詳しくは、最寄りの労働基準監督署（P90参照）にお問い合わせください）。

最低賃金の名称		最低賃金額(円)	効力発生日
		1時間	
地域別	福岡県	900	R4.10.8
産業別	製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業	1,010	R4.12.10
	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	977	
	輸送用機械器具製造業	987	
	百貨店、総合スーパー（注2）	900	R4.10.8
	自動車（新車）小売業	987	R4.12.10

※最低賃金には次の手当は算入されません。

精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外手当等割増賃金、賞与、臨時の賃金

(2) 男女同一賃金の原則 (労基法第4条)

労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすることは禁止されています。

単に女性であることを理由とした差別的取扱いのほか、「能率が悪い」、「勤続年数が短い」、「主たる生計の維持者ではない」、「女性は扶養家族が少ない」などという社会通念で、あるいは職場の一般的平均的な女性の実態を理由として、女性の賃金を差別的に取り扱うことは違法です(労働省【現在の厚生労働省】の通達【昭和22.9.13発基17号】)。

(3) 賃金支払いの原則 (労基法第24条)

使用者は、賃金を①現金で、②直接本人に、③全額、④毎月1回以上、⑤一定期日に支払わなければいけません。

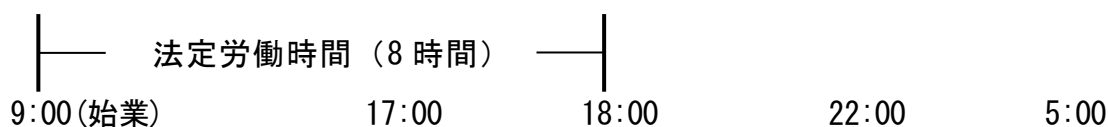
ただし、労働者が同意すれば口座振込-払も可能です。

(4) 割増賃金 (労基法第37条)

使用者は、時間外や休日労働、深夜労働をさせた場合、割増賃金を支払わなければなりません。

区 分	割 増 率
時間外労働	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働 (午後10時から午前5時まで)	25%以上
時間外が深夜に及んだ場合	50%以上
休日労働が深夜に及んだ場合	60%以上

(例) 1日8時間を超えて労働し、それが午後10時過ぎまで及んだ場合の割増率
(会社の就業規則上の勤務時間が7時間の場合とします。)



所定労働時間(7時間)	所定外労働	法定外労働	法定外労働
(休憩1時間)	割増の有無及び率は 労使の話し合いによ る	割増率25%以上	+深夜労働 割増率50%以上
(例) 「1,000円/1時間」の場合	「1,000円/1時間」 以上	「1,250円/1時間」 以上	「1,500円/1時間」 以上

○月間 60 時間を超える勤務に対する割増賃金（労基法第 37 条、第 138 条）

1 か月 **60 時間を超える法定時間外労働**に対し、使用者は **50%以上**の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

ただし、中小企業については令和 5 年 3 月末日まで適用が猶予されていましたが、令和 5 年 4 月以降適用となります。

○割増賃金支払いに代えた有給休暇の仕組みの導入（労基法第 37 条第 3 項）

事業場で労使協定を締結すれば、引き上げ分 25%（50%－25%）の割増賃金に代えて有給休暇を付与することができます。

◎高度プロフェSSIONAL制度（労基法第 41 条の 2、同法施行規則第 34 条の 2）

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象に、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

導入する際は、対象となる事業場において労使委員会を設置し、委員の 5 分の 4 以上の多数により、以下の事項を決議の上、労働基準監督署に届け出ることとします。適用するためには、使用者は決議に従い、労働者の同意を得なければなりません。

なお、決議すべき事項、対象となる業務は以下のとおりです。

※決議すべき事項

- | |
|---|
| ①対象業務 ②対象労働者の範囲 ③対象労働者の健康管理時間を把握すること及びその把握方法 ④対象労働者に年間 104 日以上、かつ、4 週間を通じ 4 日以上の日を与えること ⑤対象労働者の選択的措置 ⑥対象労働者の健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置 ⑦対象労働者の同意の撤回に関する手続 ⑧対象労働者の苦情処理措置を実施すること及びその具体的内容 ⑨同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしてはならないこと ⑩その他厚生労働省令で定める事項（決議の有効期間等） |
|---|

※対象となる業務（高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連性が高くないと認められるもの）

- ①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ②資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
- ③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
- ④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
- ⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

（休日、休憩、休暇）

Q 4：パートタイムで働く予定ですが有給休暇を取得することはできないのですか？

A 4：フルタイムでも、パートタイムで働いていても、次の要件を全て満たした場合は、年次有給休暇を取得することができます。

- ① 6か月間以上継続勤務すること。
- ② 全労働日の8割以上出勤すること。

上記の要件を満たすに当たっては、1日の労働時間の長短は関係なく、3か月、5か月と期間を定めて雇われる場合、契約を更新し6か月継続勤務するようになれば要件を満たす場合があります。

また、期間の定めのある労働契約を反復して雇われる場合、期間の終わりと始めに短時日の間隔を置いているとしても、必ずしも継続勤務が中断されるものではありません。

なお、最低限付与される年次有給休暇の日数は次のとおりです。

《労基法第39条》

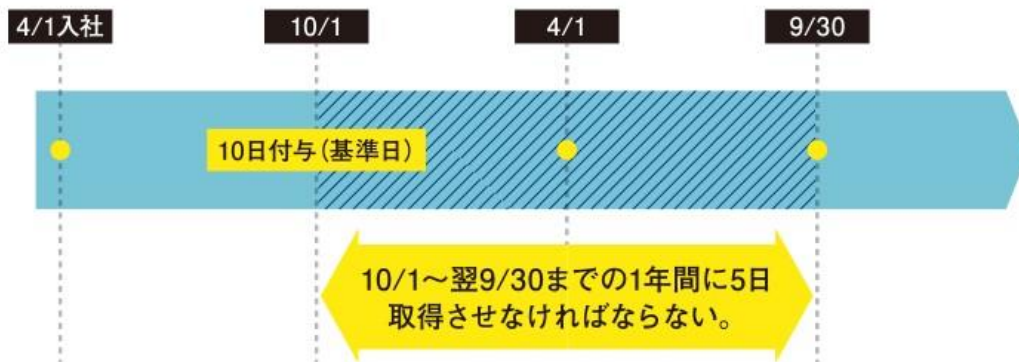
○年次有給休暇の最低付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数(これまでの勤続年数も通算されます)						
			6か月	1年	2年	3年	4年	5年	6年6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

◎年5日の年次有給休暇の確実な取得（労基法第39条第7項、第8項、第89条）

使用者は、労働者（法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に限る）ごとに「労働者自らの請求」、「計画年休」及び「使用者による時季指定」のいずれかの方法で、年次有給休暇を付与した日（基準日）から**1年以内に5日**の年次有給休暇を取得させる必要があります。

（例）4月1日入社の場合（厚生労働省「働き方改革特設サイト」から引用）



さらに、使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

なお、休暇に関する事項は就業規則の絶対的の必要記載事項であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

※ その他のポイント

（1）休日（労基法第35条）

使用者は、休日を、**1週間に少なくとも1回以上**、変形休日制をとる場合には4週間に4日以上与えなければなりません。

（2）休憩時間（労基法第34条）

使用者は、**労働時間が8時間を超える場合は1時間以上、6時間を超える場合は45分以上**の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。

・一斉休憩の原則

休憩時間は、原則として一斉に与えなければなりません。

ただし、書面による労使協定の締結があれば一斉付与は適用が除外されます。

・自由利用の原則

休憩時間は、労働者が自由に利用できます。

ただし、会社の規律保持上必要な最低限度の制限を受けることがあります。

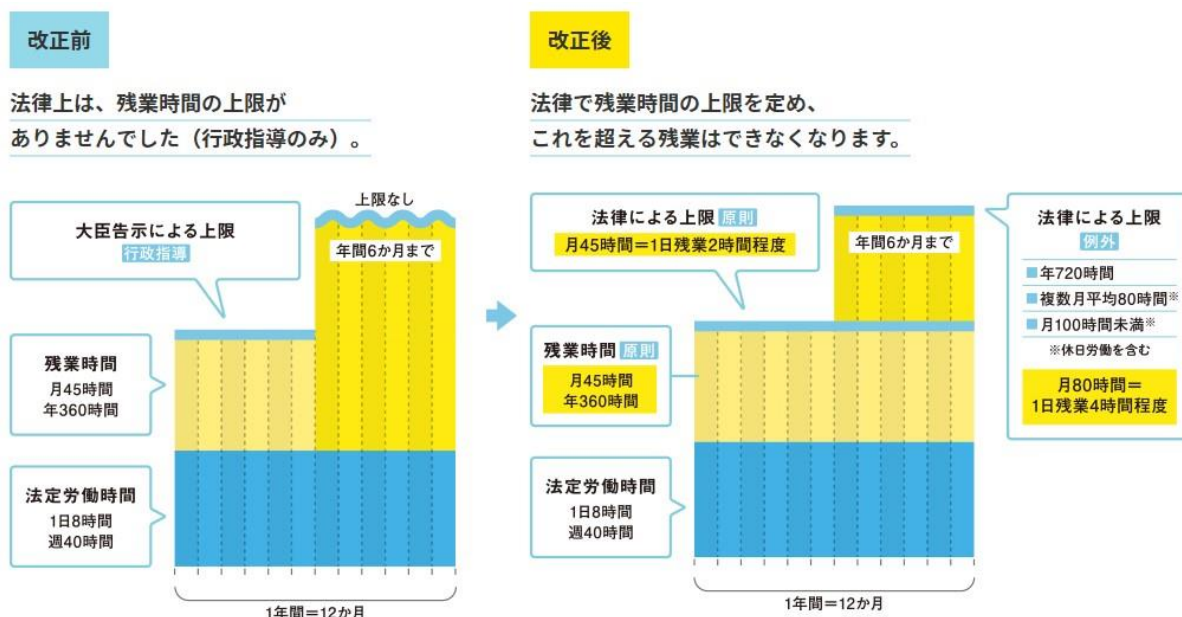
(3) 時間外・休日労働（労基法第36条）

法定労働時間を超えて働くことを「時間外労働」といいますが、使用者は過半数の労働者からなる労働組合または労働者の過半数を代表する者と**書面による協定（36協定）を結んで労働基準監督署に届けなければ、時間外労働や休日労働をさせることはできません。**

時間外労働（休日労働を除く）の上限は、**原則として月45時間、年360時間**（1年単位の変形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合にあつては、月42時間、年320時間）となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、「時間外労働は**年720時間以内**」、「時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**」、「時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均が全て**1月あたり80時間以内**」、「時間外労働が月45時間を超えることができるのは、**年6か月が限度**」とする必要があります。

(厚生労働省「働き方改革特設サイト」から引用)



「パートタイム労働指針」では、パートタイム労働者については、事業主は、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないよう配慮を求めています。

ただし、労働契約時の労働条件通知書や就業規則などに定めがあれば、パートタイム労働者に契約時間外の労働をさせることは可能です。

◎所定外・時間外・休日労働、深夜業の規制

育児や介護を行う男女労働者の所定外労働、時間外労働、休日労働、深夜業については、次のとおり制限されています。

(1) 所定外労働（育児・介護休業法第16条の8、9）

①3歳に満たない子を養育し、又は②要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その養育、介護のために書面等（書面のほか、事業主が認める場合はFAX又は電子メール等）により請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

制限の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。この請求は、何回もすることができます。

※ 請求できない労働者

[①、②共通]

労使協定で定められている場合に、

○当該事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

○1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 時間外労働（育児・介護休業法第17条、第18条）

①小学校就学前までの子を養育し、又は②要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その養育、介護のために書面等（書面のほか、事業主が認める場合はFAX又は電子メール等）により請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

制限の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。この請求は、何回もすることができます。

配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の場合、また内縁の妻等が常態として子を養育できる場合でも、子が小学校就学の始期に達するまで、時間外労働の制限を請求できます。

※ 請求できない労働者

[①、②共通]

○当該事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

○1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(3) 深夜業（育児・介護休業法19条、第20条）

①小学校就学前までの子を養育し、又は②要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その養育、介護のために書面等（書面のほか、事業主が認める

場合はFAX又は電子メール等)により請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間は労働させてはなりません。

制限の請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。この請求は、何回もすることができます。

※ 請求できない労働者

[①、②共通]

- 当該事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 深夜において、その子ども・対象家族を常態として保育・介護できる同居の家族がいる労働者
- 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

「深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針」では、女性労働者を深夜労働に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際における安全の確保、子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮、仮眠室・休憩室等の整備、健康診断等の措置を講じるよう定められています。

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（ ） ）
【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 定年後引き続いて雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【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】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

第2章 男女の均等待遇と女性の活躍促進

1 機会均等

(性別を理由とする差別の禁止)

Q1: 営業職への配置を希望していましたが、営業職は男性しか配置しないと、女性であることを理由として認められませんでした。

このような取扱いは認められているのでしょうか？

A1: 認められません。一定の職務への配置に当たり、性別を理由としてその対象から女性労働者を排除しており、是正が必要な取扱いです。

男女雇用機会均等法では、募集及び採用について、**その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない**、また、配置や昇進等に加えて降格や職種の変更等についても、**労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない**と定めています。

◎性別を理由とした差別が禁止されている事項

募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

※ 次のような取扱いは是正が必要となります。

(1) 募集・採用（男女雇用均等法第5条）

- 男女いずれかのみでの募集・採用を行う。
- 女性についてのみ、自宅通勤や未婚を条件とする。
- 面接に際して、「結婚後の就業継続の意志について」等、女性のみで一定の事項の質問をする。

(2) 配置・昇進・降格・教育訓練（男女雇用均等法第6条第1号）

- 営業部門で男性は外勤業務に従事させるが、女性は内勤業務のみに従事させる。
- 自己責任で買い付けできる権限を付与するに当たり、女性には男性よりも低い金額までの権限しか与えない。
- 男性は勤続5年で係長に昇進させるが、女性は勤続10年にならないと昇進させない。
- 教育訓練に当たって、女性であることを理由として、男性と差別的な取扱いをしている。

(3) 福利厚生（男女雇用均等法第6条第2号、同法施行規則第1条）

- 社宅や独身寮への入居条件を男性労働者に限定している。
- 住宅資金の貸付けに当たって、女性労働者に対してのみ、配偶者の所得額に関する資料提出を求めること。

(4) 職種及び雇用形態の変更 (男女雇用均等法第6条第3号)

- 「一般職」から「総合職」への変更について、対象者を男女いずれかのみとすることや、勤続年数や資格取得等の条件を男女で異なるものとする。
- 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更について、対象を男性労働者のみとすることや、勤続年数等の条件や試験の合格基準を男女で異なるものとする。

(5) 退職の勧奨、定年及び解雇、労働契約の更新 (男女雇用均等法第6条第4号)

- 女性労働者に対してのみ、経営合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。
- 厚生年金の支給開始年齢に合わせて、男女で異なる定年を定めること。
- 解雇基準を満たす労働者のなかで、男性よりも女性を優先して解雇の対象とすること。
- 男女いずれかについてのみ、労働契約の更新回数の上限を設けること。

(間接差別の禁止)

Q2 : ある企業の採用条件に「身長170cm以上」とありましたが、このような募集は認められるのでしょうか？

A2 : 認められません。

- ① **性別以外の事由を要件に、**
- ② **一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、**
- ③ **合理的理由なく講じること**

を、いわゆる「間接差別」といい、以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合は**禁止**されています。

◎合理的な理由がない場合、間接差別として禁止される措置

- ① **労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること**
- ② **すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たり、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること**
- ③ **労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること**

※ これ以外については、男女雇用機会均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

○合理的な理由がない場合として考えられる場合

- ・ 荷物運搬を業務とする職務について、業務遂行に必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- ・ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合において、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とする場合

- ・ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

《男女雇用均等法第7条、同法施行規則第2条》

(女性労働者に係る措置に関する特例)

Q3： 「女性優遇」の措置は認められないと聞きましたが、いかなる場合も認められないのでしょうか。

A3： 男女雇用機会均等法においては、「女性のみ」または「女性優遇」の措置は、原則として女性に対する差別として禁止されています。

しかし、一方で男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的とした措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性労働者との事実上の格差を解消することを目的として行う措置は、法に違反しない旨が明記されています。

○違反にならない例

- ① **募集・採用**
女性が男性と比較して**相当程度少ない**区分における募集又は採用や、女性が男性と比較して**相当程度少ない**役職についての募集又は採用に当たって、情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することなど。
- ② **配置**
女性が男性と比較して**相当程度少ない**職務に新たに労働者を配置する場合に、その配置のために必要な資格試験の受験を女性のみ奨励することや、基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置することなど。
- ③ **昇進**
女性が男性と比較して**相当程度少ない**役職への昇進に当たって、その昇進のための受験を女性のみ奨励することや、基準を満たす労働者の中から女性を優先して昇進させることなど。
- ④ **教育訓練**
女性が男性と比較して**相当程度少ない**職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与する教育訓練（例：チームリーダー候補者研修）に当たって、その対象を女性労働者のみとすることや、女性に有利な条件を付すことなど。
- ⑤ **職種変更**
女性が男性と比較して**相当程度少ない**職種への変更について、その変更のための受験を女性のみ奨励することや、基準を満たす労働者の中から女性を優先して変更の対象とすることなど。
- ⑥ **雇用形態変更**
女性が男性と比較して**相当程度少ない**雇用形態への変更について、その変更のための受験を女性のみ奨励することや、基準を満たす労働者の中から女性を優先して変更の対象とすることなど。

※ ここでいう「**相当程度少ない**」とは、**4割を下回っている状況**をいいます。

《男女雇用均等法第8条》

(ポジティブ・アクション)

Q4： ポジティブ・アクションとは、どのようなものなのですか？

A4： 「**ポジティブ・アクション**」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと**企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと**です。単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組です。

◎ポジティブ・アクションとされる取組例

- ① 女性の採用拡大
- ② 女性の職域拡大
－これまで女性が少なかった職種や職務に、積極的に女性を配置する。
- ③ 女性管理職の増加
－若い女性社員の目標にもなるよう、女性管理職を増やす。
- ④ 女性の勤続年数の伸長
－職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるようにする。
- ⑤ 職場環境・風土の改善 ー男女平等な職場環境・風土をつくる。

※ ポジティブ・アクションとして講じられる具体的措置としては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置と男女双方を対象として行う措置の両方がありますが、このうち「女性のみ」又は「女性優遇」の措置については、事業主が講じることができるのは、男女雇用均等法第8条により法違反とはならないこととされた措置に限定されます。

(妊娠、出産、育休等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

Q 5 : 正社員として勤務をしていましたが、妊娠したことを上司に報告したら、退職かパートタイムへの変更をするように言われました。
今後も正社員として働き続けるつもりでしたが、このような取扱いは認められるのでしょうか。

A 5 : 認められません。

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」、「マタハラ」）を行うことは違法です。

以下のような事由を理由として	不利益取扱いを行うことは違法です
<p>妊娠中・産後の女性労働者の…</p> <ul style="list-style-type: none">・妊娠、出産・妊婦健診などの母性健康管理措置・産前・産後休業・軽易な業務への転換・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した・育児時間・時間外労働、休日労働、深夜業をしない <p>子どもを持つ労働者の…</p> <ul style="list-style-type: none">・育児休業・短時間勤務・子の看護休暇・時間外労働、深夜業をしない	<p>不利益取扱いの例</p> <ul style="list-style-type: none">・解雇・雇い止め・契約更新回数の引き下げ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要・降格・減給・賞与等における不利益な算定・不利益な配置変更・不利益な自宅待機命令・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

※不利益取扱いの理由となる事由としては、上記のほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことや、要介護状態の家族がいる労働者の介護休業、短時間勤務、介護休暇及び時間外労働・深夜業をしないことも含まれます。

※育児休業や介護休業等の育児・介護休業法に規定された制度については、法に基づく休業等の申出・取得が対象となります。

※ 妊娠等を理由とする退職制や性別のみを理由として男女で異なる定年制を定める就業規則や労働協約は、その部分については**無効**となります。

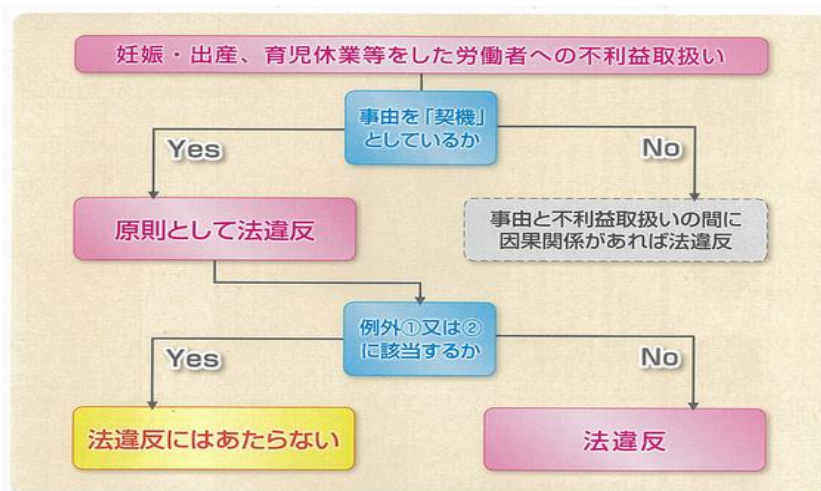
《男女雇用均等法第 6 条第 4 号、第 9 条第 1 項、第 3 項、同法施行規則第 2 条の 2、
育児・介護休業法第 10 条》

Q6： 妊娠・出産、育児等を理由として不利益取扱いを行うとはどのようなことですか。

A6： 男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(※)不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

※原則として、妊娠・出産、育児等の**事由の終了から1年以内**に不利益取扱いがなされた場合は「**契機として**」いると判断します。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。



《例外1》

(業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある)

○経営状況の悪化が理由である場合：不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である等

○本人の能力不足等が理由である場合：妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、不利益取扱いの内容・程度が能力不足等の状況と比較して妥当で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない等

《例外2》

(本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在)

○契機となった事由や取扱いによる有利な影響(労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど)があつて、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

(マタニティハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置)

Q7： 会社は、マタニティハラスメント防止のために、どのような措置を講じなければならぬとされていますか？

A7： 事業主が雇用管理上講ずべき措置が、厚生労働大臣の指針（「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」）に定められています。

○事業主が講ずべき措置

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ※注1
 - ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 職場におけるハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応
 - ④ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要員を解消するための措置
- ＜①から④までの措置と併せて講ずべき措置＞
- ・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、周知すること
 - ・相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

《男女雇用均等法第11条の3》

※注1（内容及び方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度の利用ができる旨について規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及び背景等を労働者に周知・啓発すること。
- ・社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及び背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。
- ・ハラスメントの内容及び背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

2 セクシュアルハラスメント

(職場におけるセクシュアルハラスメント)

Q8： 職場におけるセクシュアルハラスメントとはどのようなものを指すのですか？

A8： 職場におけるセクシュアルハラスメントとは、**相手方の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行する上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること**をいいます。

対象となった労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるだけでなく、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題であり、社会的に許されない行為です。

事業主は、セクシュアルハラスメントで不利益を受けたり就業環境が害されることのないように、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません(P25参照)。

◎職場におけるセクシュアルハラスメントとは？

(1) 職場とは？

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所です。

労働者が通常就業している場所以外であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば職場になります。また、アフターファイブの宴会等であっても、実質的に職場の延長線上のものであれば、職場に該当すると考えられます。

(2) 対象となる労働者とは？

男女労働者で、正規労働者だけではなく、パートタイム労働者等の非正規労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者です。

派遣労働者については、派遣元・派遣先事業主共に規定が適用され、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

(3) 性的な言動とは？

- ・性的な内容の発言

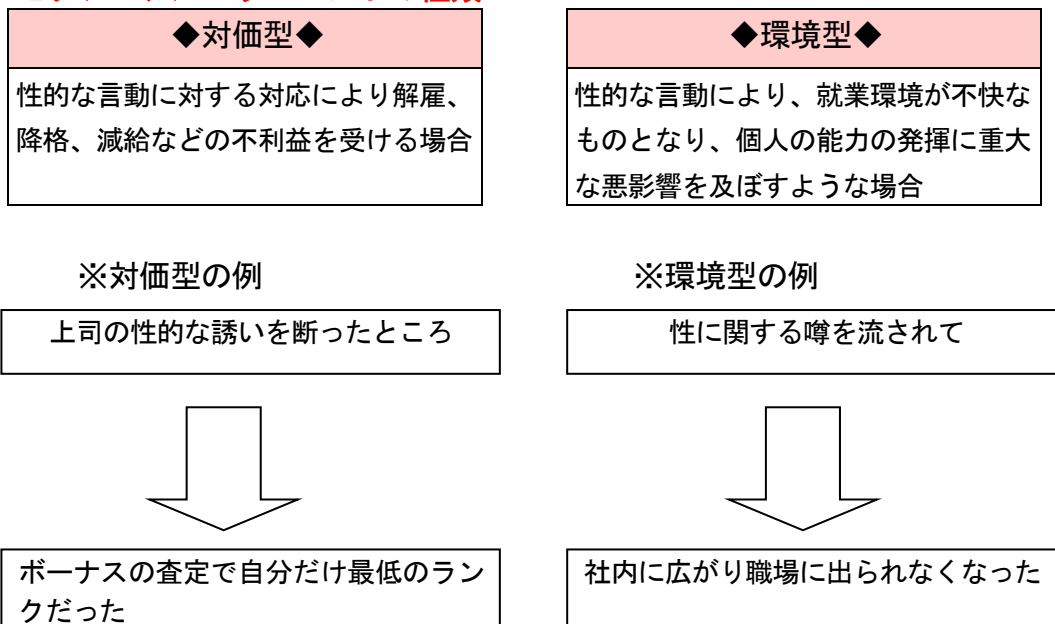
例：性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、意図的に性的な噂を流す、個人的な体験談を話したり聞いたりすること など

- ・性的な行動

例：性的な強要、身体への不必要な接触、ヌードポスターやわいせつ図画の配布・掲示 など

※ 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、また、女性が女性に対して行う場合や、男性が男性に対して行う場合についても含まれます。

○ セクシュアルハラスメントの種類



《男女雇用均等法第 11 条》

(職場におけるセクシュアルハラスメントへの対処)

Q9： 職場においてセクシュアルハラスメントの被害にあったとき、どのように対処すれば良いですか？

A9： 一般的に次のようなことが考えられます。参考にしてください。

①嫌なことは嫌という

被害にあったとき、だまって無視したり、受け流したり、我慢している人も多いと思います。

でもこれでは、あなたが嫌がっていることは相手に伝わりません。かえって「自分に気がある」などと解釈されることもあります。

あなたが嫌だと思ったら、嫌なことは嫌とはっきりと相手に伝えましょう。あなたが嫌だと思う気持ちに、相手は気付いていないかもしれません。

②自分を責めない

「自分にスキがあったのでは」とか「うまく受け流せない自分が悪いのでは」などと自分を責める必要はありません。

職場は働く場であって、誰であろうと人間としての尊厳を否定したり、基本的人権である労働権を侵害することはできません。働く人はだれでも、働きやすい職場環境で働く権利があります。

一方、会社には働きやすい職場環境をつくる義務があります(P25Q10参照)。あなたにではなく、加害者や職場環境を改善しない会社の方に問題があることを忘れないようにしましょう。

③仲間を作る

職場の中でセクシュアルハラスメントが頻発しているようであれば、仲間をつくって抗議したり、話し合いを持ってみましょう。

職場の中にあなたと同じようなセクシュアルハラスメントの被害者がいることもあります。その時は、一緒に抗議すると大変効果的です。

また、会社や労働組合がセクシュアルハラスメントの防止に積極的に取り組むよう要望していきましょう。

④記録を残す

セクシュアルハラスメントが発生した日時、場所、具体的な状況(言動の内容、他に誰がいたか)などを記録しておきましょう。

一人暮らしの自宅にしつこくかかってくる電話、相手が名乗らない電話など悪質なものは録音しましょう。また、同僚にも協力を頼みましょう。

被害の状況を手紙に書いて相手や会社に郵送すると、後で証拠になります。念のために、内容証明郵便にしておくことをおすすめします。

⑤相談する（→労働相談機関P90参照）

被害にあったことを会社の相談・苦情窓口や人事責任者に相談しましょう。
また、社内でうまくいかないときは、**労働者支援事務所**などの外部の相談機関を利用しましょう。

（セクシュアルハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置）

Q10： 会社は、セクシュアルハラスメント防止のために、どのような措置を講じなければならないとされていますか？

A10： 事業主は職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、指針に定められた10項目の雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられています。

○事業主が講ずべき措置

- ① セクシュアルハラスメントの内容及びセクシャルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。※注1
- ② セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- 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こと。また、現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。（例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。）
- ⑤ 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 職場におけるセクシャルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。事実が確認できなかった場合も、同様の措置を講ずること。
- 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、労働者に周知すること。
- ⑩ 相談をしたこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

《男女雇用均等法第11条》

※注1（内容及び方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、あってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になり得ることを労働者に周知・啓発すること。
- ・社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になり得る

- こと並びにあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ・内容及び性別分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びにあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。
- ※セクシュアルハラスメントの内容には、同性に対するものも含まれます。
- ※性別役割分担意識に基づく言動の例としては、以下が考えられます。
- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
 - ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。

(紛争の解決)

Q11： セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講じず、違反しているような場合には罰則等はあるのでしょうか？

A11： 厚生労働大臣から違反に対する是正指導が行われたにもかかわらず応じない場合には、企業名公表の対象**となります。**

この他にも、セクシュアルハラスメント対策や均等取扱いに関する雇用管理について、厚生労働大臣が報告を求めたにもかかわらず、**報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対しては、20万円以下の過料が課せられます。**

また、労働者と事業主の間の**紛争の解決援助制度**について、**セクシュアルハラスメントの紛争も対象**となり、男女とも都道府県労働局長による助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停等の援助を申し出ることができます。

《男女雇用均等法第17条、第18条、第30条、第33条》

第3章 母性と子育てのための就業制限

(産前産後休業)

Q1：産後休業についても産前休業と同じで請求しないと取得できないのですか？

A1：◎産後休業

産後休業は、請求の必要はありません。

使用者は、請求の有無に関わらず産後8週間を経過しない女性を就業させてはなりません。

ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合は、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

※流産・死産（人工妊娠中絶を含む）した場合でも、妊娠4か月以上での流産・死産については産後休業の対象となります。

◎産前休業

使用者は、**6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内**に出産する予定の女性が休業を請求したときは就業させることはできません。

《労基法第65条第1項、第2項》

(軽易な業務への転換・時間外労働の制限)

Q2：現在妊娠中で、妊娠を機会にそれまでの仕事の負担が大きかったので、別の軽易な業務に転換してもらっています。

最近、健康状態が思わしくないので、時間外労働を免除してほしいのですが、業務転換の措置を受けながら、時間外労働免除の請求をすることができるのでしょうか？

A2：請求できます。

妊婦が業務を軽減するために軽易な業務への転換と時間外労働などの回避をとるに必要とする場合も考えられることから、両方とも請求できるものとされています。

◎軽易な業務への転換（労基法第65条第3項）

妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）の危険有害業務（「妊産婦等の就業制限の業務の範囲」P31参照）以外でも、使用者は、妊婦が請求した場合、その人の業務を他の軽易なものに替えなければなりません。他の軽易な業務とは、原則として女性が請求した業務です。

◎時間外労働、休日労働、深夜業の制限（労基法第66条）

妊産婦が申し出た場合、使用者は時間外労働、休日労働や深夜業をさせてはけません。

(危険有害業務の就業制限)

Q 3 : 妊産婦の危険有害業務の就業制限はどのようなものですか？

A 3 : 妊産婦に対して母性保護の観点から、使用者は、妊娠・出産等にとって危険有害と定められた業務（「妊産婦等の就業制限の業務の範囲」 P31 参照）に妊産婦を就かせてはいけないこととされています。

なお、これらの業務のうち妊娠、出産に係る機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が制限されています。

《労基法第 64 条の 3》

◎その他の母性と子育てのための就業制限

(1) 育児時間 (労基法第 67 条)

生後 1 歳未満の子供を育てる女性は、休憩時間(P10 参照)とは別に、1 日 2 回それぞれ少なくとも 30 分の育児時間を請求できます。

(2) 坑内業務の禁止 (労基法第 64 条の 2)

妊娠中の女性、坑内業務に従事しない旨を申し出た産後 1 年を経過しない女性については、坑内で行われる全ての業務に就かせてはなりません。

上記以外の満 18 歳以上の女性については、坑内業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として以下のものに就かせてはなりません。

※妊産婦以外の満 18 歳以上の女性が就業を制限される坑内業務(女性労働基準規則第 1 条)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務② 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）③ 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務④ ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。） |
|--|

(3) 生理日の就業 (労基法第 68 条)

生理日に、下腹痛、腰痛、頭痛などで就業が困難な女性が休暇を請求した場合、その仕事内容を問わず、使用者はその者を就業させてはなりません。就業が困難かどうかは女性自身が判断し請求するもので、医師の証明など特別の証明は必要ありません。

(妊娠中及び出産後の健康管理)

Q 4 : 妊産婦検診の際、医師から1週間ほどの休業が必要と言われたため、会社に休業を申し出たところ、業務の多忙を理由に難色を示されました。休業することはできないのでしょうか？

A 4 : 休業することができます。

妊娠中又は出産後の女性労働者の健康管理に関して措置を講じることは事業主の義務です。

事業主は、業務の状況にかかわらず、医師から指導された期間を休業させなければなりません。

◎保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

(男女雇用均等法第12条、同法施行規則第2条の4)

事業主は、女性労働者が母子保健法に定める保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

確保しなければならない回数	
妊娠23週まで	4週に1回
妊娠24週から35週まで	2週に1回
妊娠36週から出産まで	1週に1回
産後(1年以内)の場合	医師等の指示による

※ ただし、医師等が異なる指示をしたときは、その指示するところにより、必要な時間を確保しなければならない。

◎指導事項を守ることができるようにするための措置 (男女雇用均等法第13条)

事業主は、女性労働者が前述の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、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

※事業主が講ずべき母性健康管理に係る措置

項目	医師等から指導を受けた旨女性労働者から申出があった場合	女性労働者からの申出があった場合
妊娠中の通勤緩和	指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずるものとする。	医師等の具体的な指導がなくても担当の医師等の判断を求める等適切な対応を図る必要がある。
妊娠中の休憩	指導に従い、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずるものとする。	
妊娠中または出産後の症状等に対応する措置	指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講ずるものとする。	医師等の指導に基づく措置が不明確であっても、担当の医師等の判断を求め等により必要な措置を講じる必要がある。

※ 事業主が、女性労働者に対して、母性健康管理の措置を適切に講じること

ができるようにするため、「**母性健康管理指導事項連絡カード**」をご利用ください。（「母性健康管理指導事項連絡カード」P33 参照）

◎**紛争の解決**（男女雇用均等法第 15 条～第 27 条、第 29 条、第 30 条）

母性健康管理の措置が講じられず、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申し出を行うことができます。また、母性健康管理措置の違反に対し、**勧告に従わなかったときは企業名公表の対象**となります。

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

- ×・・・女性を就かせてはならない業務
 △・・・女性が申し出た場合就かせてはならない業務
 ○・・・女性を就かせても差し支えない業務

(表1)

女性労働基準規則第2条、第3条		就業制限の内容		
		妊婦	産婦	その他の女性
1号	重量物を取り扱う業務（表2参照）	×	×	×
2号	ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号	ボイラーの溶接の業務	×	△	○
4号	つり上荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○
5号	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
6号	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
7号	動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
8号	直径が 25 センチメートル以上の丸のこ盤(横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。)又はのこ車の直径が 75 センチメートル以上の帯のこ盤(自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。)に木材を送給する業務	×	△	○
9号	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○
10号	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○
11号	動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
12号	岩石又は鉱物の破砕機又は粉碎機に材料を送給する業務	×	△	○
13号	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
14号	高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
15号	足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
16号	胸高直径が 35 センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
17号	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○

18号	鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	×	×	×
19号	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号	著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
22号	著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号	異常気圧下における業務	×	△	○
24号	さく岩機、鉋打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

(表2)

下の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重量(単位:kg)	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

母性健康管理指導事項連絡カード

年 月 日

事業主 殿

医療機関等名 _____

医師等氏名 _____

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

症状等 (該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠悪阻 ^{おそ} 、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤 ^{りゅう ふしゅ} 、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇 ^{たん} 、蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等()

指導事項 (該当する指導事項欄に○を付けてください。)

標準措置		指導事項
休 業	入院加療	
	自宅療養	
勤務時間の短縮		
作 業 の 制 限	身体的負担の大きい作業(注)	
	長時間の立作業	
	同一姿勢を強制される作業	
	腰に負担のかかる作業	
	寒い場所での作業	
	長時間作業場を離れることのできない作業	
ストレス・緊張を多く感じる作業		

(注) 「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

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(月 日～ 月 日)	

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 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

年 月 日

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。

所属 _____

氏名 _____

事業主 殿

1

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。

(参考)症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など

第4章 仕事と家庭の両立

1 育児休業制度

(育児休業)

Q1： 育児休業制度の概要を教えてください。

A1： 「育児休業制度」とは、1歳未満の子（父母ともに育児休業を取得する場合は、1歳2か月未満の子）を養育する男女労働者が申し出た場合、職場での身分や地位を失わずに休業できる制度です。

対象者が育児休業取得を申し出た場合、**事業主はそれを拒むことはできません。**また、**休業を申し出たことや取得したことを理由に解雇、その他不利益な取扱いをしてはなりません。**

◎休業期間と回数

休業期間は、**子が生まれた日から1歳に達する日（父母ともに取得する場合は1歳2か月に達する日）までの間**の希望する連続した期間（1年以内）で、回数は、**分割して2回取得可能**です。

なお、男性は「産後パパ育休」も分割して2回取得可能であるため、合わせて**4回の分割取得が可能**です。

《育児・介護休業法第5条第1項、第2項、第6条第1項、第9条の2、第10条》

(子の年齢が1歳を超えても育児休業を取得できる場合)

Q2： 子どもの年齢が満1歳に近づき、そろそろ育児休業も終わりですが、子どもを預ける保育所が決まりません。このまま保育所が決まらない場合は、どうしたらよいでしょうか。

A2： 子が1歳までいずれかの親が育児休業中であり、かつ、子が1歳を超えても休業が必要と認められる場合（以下の①、②のいずれか）は**子が1歳6か月に達するまで**育児休業が取得できます。

- ① 保育所に入所を希望・申込みしているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、次のいずれかに該当した場合
 - (イ) 死亡したとき。
 - (ロ) 負傷、疾病、身体上又は精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったとき。
 - (ハ) 離婚などにより配偶者が子と同居しないこととなったとき。
 - (ニ) 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定か又は産後8週間を経過しないとき。

さらに、子が1歳6か月までいずれかの親が育児休業中であり、かつ、子が1歳6か月を超えても休業が必要と認められる場合（以下の①、②のいずれか）

は**子が2歳に達するまで**育児休業が取得できます。

- ① 保育所に入所を希望・申込みしているが、入所できない場合
 - ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳6か月以降子を養育する予定であったものが、次のいずれかに該当した場合
 - (イ) 死亡したとき。
 - (ロ) 負傷、疾病、身体上又は精神上的の障害により子を養育することが困難な状態になったとき。
 - (ハ) 離婚などにより配偶者が子と同居しないこととなったとき。
- (ニ) 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定か又は産後8週間を経過しないとき。
- ※ この2歳までの休業は、1歳6か月到達時点で更に休業が必要な場合に限りて申出可能となり、1歳時点で申出可能な育児休業期間は子が1歳6か月に達する日までとなります。

(注：この法律で定める内容については最低限の基準であり、事業主がこれ以上の措置を行うことを妨げるものではありません。)

《育児・介護休業法第5条第3項、第4項、同法施行規則第6条、第6条の2》

(育児休業の取得対象者1)

Q3：今、パートとして働いていますが、育児休業を取得することはできないのでしょうか？

A3： 育児休業の取得対象となるかどうかの一番重要なポイントは、パートかフルタイムかという違いではなく、**契約期間の定め方**にあります。

パートタイム労働者であっても、期間の定めのない労働契約の下で週に3日以上働いている場合は育児休業を取得することができます。(週2日以下の場合は労使協定による。)

期間の定めがあるかどうかについては、労働契約を結ぶ際、使用者が必ず書面で明示しなければならない労働条件に含まれますので、確認しておきましょう(P2参照)。

◎育児休業の取得対象者

育児休業の対象者は**1歳未満の子(父母ともに取得する場合は1歳2か月未満の子)**を育てる男女労働者です。

ただし、**期間を定めて雇用される労働者**については、次の要件に該当する場合に限り対象となります。

- ・子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと

(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能。)

なお、次の人は取得対象から除かれます。

- 日々雇用される労働者
- 労使協定の中で対象外と定められた次の労働者
 - ・勤続1年未満の労働者
 - ・育児休業の申出から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ことが明らかな労働者
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

《育児・介護休業法第5条第1項、第6条、同法施行規則第8条》

(育児休業の取得対象者2)

Q4： 夫婦とも働いていますが、夫婦で同時期に育児休業を取得することはできるでしょうか？

A4： 育児休業は男性労働者も取得できるものであり、育児休業を夫婦同時に取得することも可能です。

さらに、男性の育児休業の取得促進を図る観点から、夫婦ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年間取得できます。(パパ・ママ育休プラス)

また、配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。

《育児・介護休業法第5条第2項、第9条の6》

★令和4年10月1日から、育児休業の分割取得が可能となり、「産後パパ育休」も取得できるようになりました！（厚生労働省ホームページ引用）

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

- ※ 1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。
- ※ 2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。
 - ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
 - ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
 - ③労働者が同意
 - ④事業主が通知

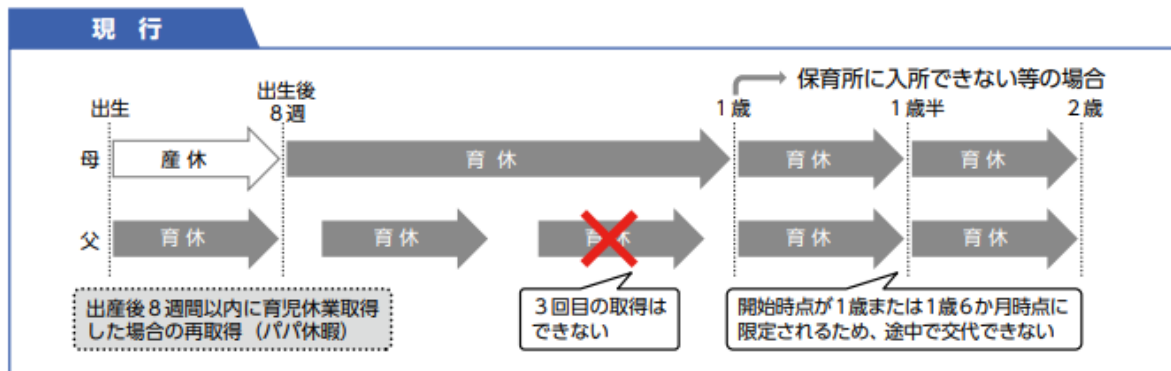
なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
 休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
 ⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

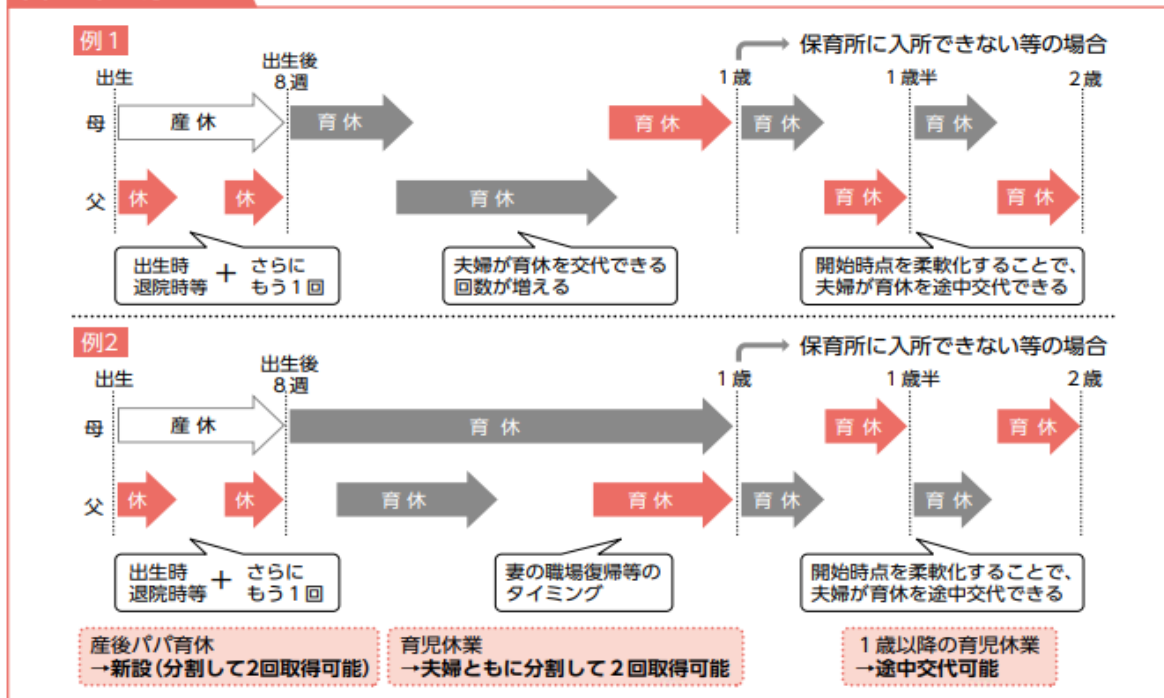
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	……	13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休	……	休	6時間 休

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになります



- ※ 3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

(育児休業の取得対象者3)

Q5： 配偶者が専業主婦（夫）ですが、育児休業を取得することはできるでしょうか？

A5： できます。

労使協定の有無にかかわらず、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）であっても、原則として子が1歳に達するまで育児休業を取得できます。

また、内縁の妻等が常態として子を養育できる場合も、育児休業を取得することができます。

(育児休業の申出)

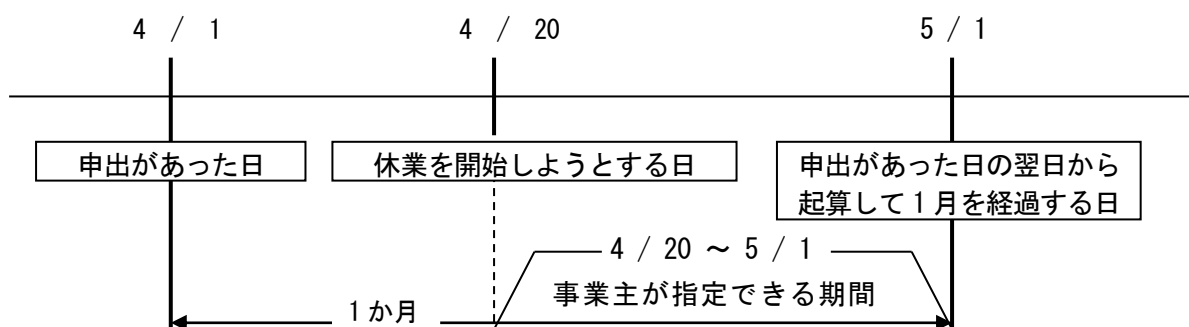
Q6： 4月20日を育児休業開始予定日とする育児休業申出書を3月上旬に準備していましたが提出が遅れ、4月1日の提出となってしまいました。

そうしたところ、会社から4月25日を育児休業開始予定日として指定する旨の文書の交付が4月3日にありました。このようなことができるのでしょうか？

A6： できます。

育児休業取得の申出は、**育児休業申出書を休業開始予定日の1か月前（1歳から1歳6か月までの休業を希望する場合は、休業開始予定日である1歳の誕生日の2週間前。1歳6か月から2歳までの休業を希望する場合は、休業開始予定日である1歳6か月に達する日の翌日の2週間前）までに事業主に書面等（書面のほか、事業主が認める場合はFAX又は電子メール等）により行う**必要があります。

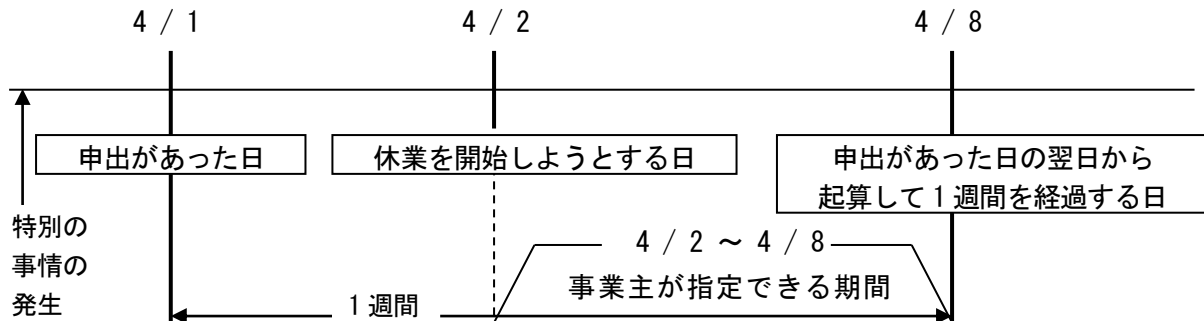
申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1月（1歳以降の休業については2週間）を経過する日までの間で、休業を開始する日を指定することができます。



※ 次のような**特別の事情がある場合は、申出は1週間前まで**となります。

- (例)
- ・ 出産予定日前に出産した場合
 - ・ 配偶者が死亡、病気、負傷、別居などの理由で育児できなくなった場合

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の翌日から起算して1週間を経過する日までの間で、休業を開始する日を指定することができます。



《育児・介護休業法第6条第3項、同法施行規則第10条、第11条》

事業主が育児休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（上記の例では、4月4日まで）に指定する日を記載した書面を労働者に交付しなければなりません。

《育児・介護休業法施行規則第12条》

※令和4年10月から取得できる「産後パパ育休」は、原則として、取得の2週間前までに申出をすることが必要です。

（育児休業期間の変更）

Q7： 4月1日から職場復帰する予定で3月31日までの育児休業を申し出ていましたが、都合により4月末まで育児休業を延ばす必要が生じました（子の1歳の誕生日は6月16日）。

延長は可能でしょうか？

また、一度延長したものを再度延長することは可能ですか？

A7： 育児休業終了予定日の1月前まで（1歳6か月（又は2歳）までの育児休業の場合は、同2週間前まで）に申し出ることにより、**1回に限り限度期間内での延長ができます。**（子が1歳までの育児休業と1歳から1歳6か月までの育児休業、1歳6か月から2歳までの育児休業でそれぞれ1回）

したがって、質問前段の延長は可能ですが、限度期間が残っていたとしても再度の延長はできません。

（注：再度の延長を認める就業規則がある等、事業主が認める場合を除きます。）

◎休業開始日の繰り上げ

育児休業の当初開始予定日の前日までに、出産予定日より早く子が出生、配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情が生じた場合、休業開始日の繰り上げが1回に限り可能です。

繰り上げの申し出は、休業開始日の1週間前までにする必要があります。申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の翌日から起算して1週間を経過する日までの間で、休業を開始する日を指定することができます。

《育児・介護休業法第7条、同法施行規則第10条～第16条》

(育児休業制度を利用しないとき)

Q8： 育児休業を取得せずに働こうと考えていますが、育児休業のほかに活用できる育児のための制度はありませんか？

A8： 事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇を与えるための措置及び3歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者について、請求に基づき1日の所定労働時間を原則6時間とする **所定労働時間の短縮措置(短時間勤務制度)** を講じなければなりません。

また、業務の性質や実施体制に照らして、「所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外と定められた労働者について、以下の代替措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業制度に準ずる措置
- ② 始業時刻変更等の措置
 - ・ フレックスタイム制度
 - ・ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)
 - ・ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

《育児・介護休業法第23条第1項、第2項、同法施行規則第72条～第74条》

ほかにも、育児を行う男女労働者の所定外労働・時間外労働・深夜業については、法律で制限されています(P12参照)。女性の場合、子が1歳になるまで**育児時間**(P28参照)を取得することができます。育児時間と所定労働時間の短縮等の措置は**併用して取得することができます**。

※ これらの他に、事業主が措置を講ずるよう努めなければならないものとして、以下のものがあります。

(1) 小学校就学前までの子を養育する労働者に対する措置

(育児・介護休業法第24条第1項)

事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇を与えるための措置及び次の区分に応じ必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者
 - ・ 始業時刻変更等の措置
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者

- ・ 育児休業に関する制度
- ・ 始業時刻変更等の措置
- ③ 3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者
 - ・ 育児休業に関する制度
 - ・ 所定外労働の制限に関する制度
 - ・ 短時間勤務制度
 - ・ 始業時刻変更等の措置

※ 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。

- ① フレックスタイム制度
- ② 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
- ③ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

（２）育児休業に関する定めの周知等の措置

（育児・介護休業法21条第1項、第21条の2、同法施行規則第70条）

事業主は、次の事項をあらかじめ定め、これを周知するための措置（労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったときに、関連する制度について当該労働者に制度を周知するための措置を含む。）を講ずるよう努めなければなりません。

- ① 育児休業中の待遇に関する事項
 - ・ 育児休業期間中の賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等
- ② 育児休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - ・ 昇進、昇格及び年次有給休暇等
- ③ その他の事項
 - ・ 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期等

また、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以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行うことが義務化されています。（取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。）

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

★育児休業と産後パパ育休の申し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ることが義務化されています。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

(3) 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（育児・介護休業法第 22 条）

育児休業の申出や育児休業後の就業が円滑に行われるようにするため、事業主は労働者の配置その他の雇用管理、育児休業中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

(4) 育児休業等に関するハラスメントの防止措置（育児・介護休業法第 25 条）

事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

★また、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いは禁止されています。

(5) 労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第 26 条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、子の養育状況に配慮しなければなりません（配慮の対象となる労働者が養育する子には、小学生や中学生も含まれます）。

(6) 再雇用特別措置等（育児・介護休業法第 27 条）

事業主は、妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した人（性別は問いません）に対して、必要に応じ、元の会社で働けるよう、募集または採用にあたり、その人に特別の配慮をする措置を実施するよう努めなければなりません。

特別の配慮とは、**退職前の申出により優先的に再雇用**すること、**一般応募に先立って再雇用の希望を確認**すること、**労働条件の面で他の中途採用者よりも優遇**することなどです。

★令和 5 年 4 月 1 日から、従業員数 1, 0 0 0 人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年 1 回公表することが義務付けられます。公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

(子の看護のための休暇)

Q9： 子供が急に病気になったのですが、看護のために会社を休むことはできないのでしょうか？

A9： 小学校就学前の子を養育する労働者は、病気やけがをした子の世話や、予防接種または健康診断を受けさせるために、対象となる子が**1人の場合は年に5日まで、2人以上の場合は年10日まで**休暇を取得できます。

時間単位での取得も可能です。

一年の期間は、事業主が別段の定めをする場合を除き、原則として4月1日から翌年3月31日です。

事業主は、業務の繁忙等を理由に、申出を**拒むことはできません**。

ただし、次の人は取得対象から除かれます。

- 日々雇用される労働者
- 労使協定により対象外と定められた労働者
 - ・勤続6か月未満の労働者
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

子の看護休暇は、必要事項を事業主に申し出ることによって行われますが、緊急を要することが多いことから、休暇取得当日の申出や口頭での申出が認められます。また、書面の提出が求められる場合は事後の提出でも認められます。

(注：事業主が法を上回る日数の取得を可能とする制度を定めることは差し支えありません。)

《育児・介護休業法第16条の2、第16条の3、同法施行規則第32条～37条》

(育児休業中の処遇)

Q10： 育児休業中（産後パパ育休含む 以下同じ）の賃金の取扱いはどうなるのでしょうか？

A10： 育児休業中は労働者としての労務提供義務はなくなっているため、労務の提供の対価としての「賃金」を請求することはできなくなります。

したがって、育児休業中は賃金を支払わないとする取扱いであっても違法性はありませんが、逆に育児休業中に賃金を支払うとすることを妨げるものではありません。

育児休業中及び復帰後の賃金・配置・その他労働条件について法に定めがなく、労使の自主的な話し合いに任されています。

ただし、育児休業を取得したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

《育児・介護休業法第10条》

(育児休業を取得した人への公的な経済的支援)

Q11: 私の会社では育児休業中は無給ですが、休業中に受けられる経済的支援はないのですか？

A11: 国・県では、育児休業中の暮らしの不安を少しでも軽くするために、次のような経済的支援を行っています (P 6 2 参照)。

- ① 雇用保険の「育児休業給付金」として、育児休業中に休業開始時賃金月額額の67%が支給されます。(6 か月経過後は50%)
- ② 健康保険料と厚生年金保険料が免除されます。
- ③ 住民税の納付が申し出により猶予される場合があります。
- ④ 育児休業期間中は、県の「**すくすくローン** (出産・育児支援資金融資制度)」を (P 7 7 参照) を利用できます。

2 介護休業制度

(介護休業)

Q12: 介護休業制度の概要を教えてください。

A12: 「介護休業制度」とは、家族の介護のため一定期間仕事を休むことができる制度です。

対象者が、介護休業したい旨を申し出た場合、事業主はそれを拒むことはできません。また、休業を申し出たことや取得したことを理由に解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

《育児・介護休業法第11条第1項、第12条第1項、第16条》

(介護休業の取得対象者)

Q13: 介護休業を取得できる労働者の範囲を教えてください。

A13: けが、病気、身体障害、精神上の障害により、**2週間以上にわたり常時介護が必要な状態(要介護状態)にある対象家族を介護する労働者**は、男女を問わず(パートタイム労働者、管理職でも)介護休業を取得することができます。

ただし、次の人は対象から除かれます。

- 日々雇用される労働者
- 期間を定めて雇用される労働者 (Q & A14 の例外有り)
- 労使協定により対象外と定められた労働者
 - ・ 勤続1年未満の労働者 (※令和4年4月1日から対象となります。)
 - ・ 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
 - ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

《育児・介護休業法第2条、第11条、第12条第2項、同法施行規則第24条》

(期間を定めて雇用される労働者で取得対象となる場合)

Q14: 現在、期間を定めて雇用されていますが、どのような場合に介護休業を取得することができるのでしょうか。

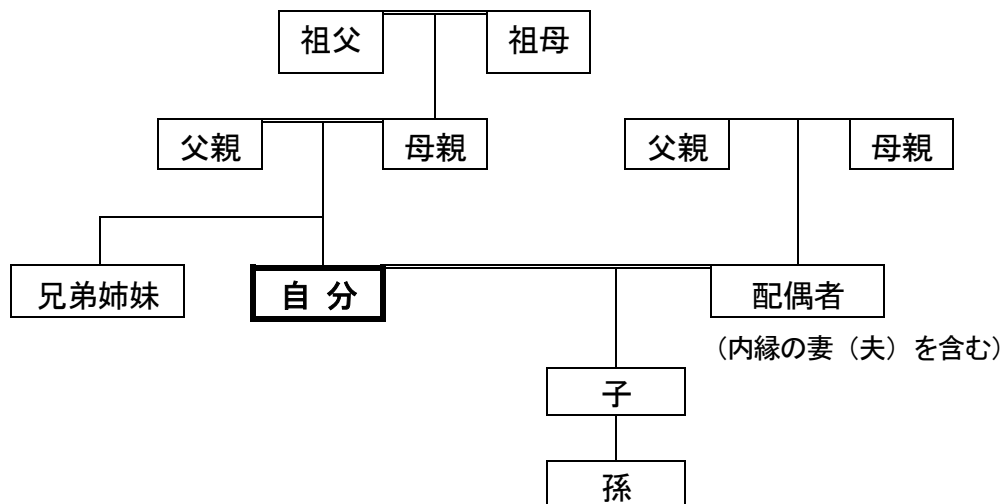
A14: 期間を定めて雇用される労働者でも、**介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約の期間が満了することが明らかでない労働者に限り**、介護休業を取得することができます。

《育児・介護休業法第11条第1項》

(介護休業の対象となる家族の範囲)

Q15: 別居している私の母が2週間以上常時介護が必要になりました。介護休業を取得することができるのでしょうか？

A15: 取得することができます。
介護休業取得の対象は下の図のとおりです。



《育児・介護休業法第2条第4号、同法施行規則第3条》

(介護休業の回数と期間)

**Q16: 介護休業を取得できる期間、回数はどのくらいですか？
また、期間は延長することができるのですか？**

A16: 休業期間は、**同一の対象家族1人につき、通算して93日まで**です。3回を上限として、分割して取得できます。

期間の延長については、介護休業終了予定日の2週間前までに申し出ることに
より93日の範囲内で1回に限り変更できます。

※ 対象家族が次のいずれかに該当する場合は、その対象家族について介護休業
することはできません。

① 当該対象家族について3回の介護休業をした場合

②当該対象家族について介護休業をした日数が93日に達している場合

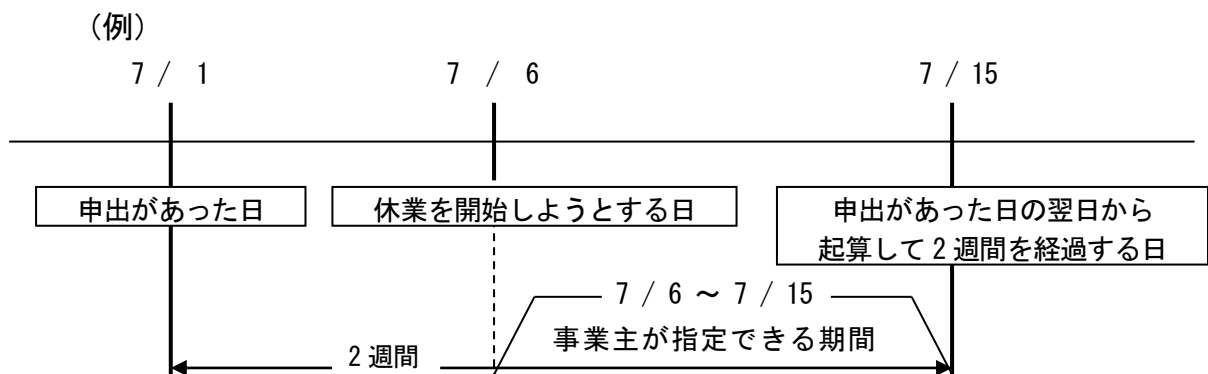
(注：この法律で定める内容については最低限の基準であり、事業主がこれ以上の措置を行うことを妨げるものではありません。)

《育児・介護休業法第11条第1項、第2項、第13条、第15条第1項、同法施行規則第27条》

(介護休業の申出の方法)

Q17： 介護休業の申出の方法について教えてください。

A17： 休業開始予定日の**2週間前までに書面等（書面のほか、事業主が認める場合はFAX又は電子メール等）により介護休業の申出を行います**。休業の申出が遅れた場合、事業主は休業開始予定日以後、申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間で、休業を開始する日を指定することができます。



《育児・介護休業法第12条第3項、同法施行規則第23条第2項》

事業主が介護休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（上記の例では、7月4日まで）に、指定する日を労働者に通知しなければなりません。

《育児・介護休業法施行規則第26条》

(介護休業の撤回等)

Q18： 介護休業の申出をしていましたが、事情により申出を撤回しました。その後、再び休業の必要性が生じたため、介護休業の申出をしたいと思いますが、可能ですでしょうか？

A18： 再度の介護休業の申出は可能です。

しかし、2度目の介護休業申出を撤回した場合、3度目の申出については、事業主は拒むことができるとされています。

※ 介護休業の申出の撤回は、介護休業開始の前日までできます。申出の撤回は、申出を撤回する旨及び申出を撤回する年月日を事業主に申し出ることによって

行わなければなりません。

《育児・介護休業法第 14 条、同法施行規則第 29 条》

(介護休業制度を利用しないとき)

Q19: 介護休業制度を利用しない場合の、介護を容易にするための制度はないのですか。

A19: 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、利用開始から連続する3年以上の期間内に2回以上の利用が可能な所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。****

○所定労働時間の短縮等の措置

- ① 短時間勤務の制度
 - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務や特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。)
 - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業、終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)
- ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

《育児・介護休業法第 23 条第 3 項、同法施行規則第 74 条》

※ その他に、事業主が措置を講ずるよう努めなければならないものとして、以下のものがあります。

(1) 介護休業に関する定め等の周知等の措置

(育児・介護休業法第 21 条の 2、同法施行規則第 70 条)

事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置(労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について当該労働者に制度を周知するための措置を含む。)を講ずるよう努めなければなりません。

- ① 介護休業中の待遇に関する事項
 - ・ 介護休業期間についての賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等
- ② 介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - ・ 昇進、昇格及び年次有給休暇等
- ③ その他の事項
 - ・ 対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期

- ・労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法

(2) 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置 (育児・介護休業法第 22 条第 2 項)

介護休業の申出や介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、事業主は労働者の配置その他の雇用管理、介護休業中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

(3) 介護休業等に関するハラスメントの防止措置 (育児・介護休業法第 25 条)

事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

(4) 労働者の配置に関する配慮 (育児・介護休業法第 26 条)

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その家族の介護の状況に配慮しなければなりません。

(5) 再雇用特別措置等 (育児・介護休業法第 27 条)

事業主は、妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した人（性別は問いません）に対して、必要に応じ、元の会社で働けるよう、募集または採用にあたり、その人に特別の配慮をする措置を実施するよう努めなければなりません。

特別の配慮とは、**退職前の申出により優先的に再雇用**すること、**一般応募に先立って再雇用の希望を確認**すること、**労働条件の面で他の中途採用者よりも優遇**することなどです。

(介護休暇)

Q20 : 家族の介護のために会社を休むことはできないのでしょうか？

A20 : 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が **1 人の場合は年に 5 日まで、2 人以上の場合は年に 10 日まで** 休暇を取得できます。

時間単位での取得も可能です。

一年の期間は、事業主が別段の定めをする場合を除き、原則として 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日です。

介護休暇を取得できる労働者

○要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、介護サービスを受けるための手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をを行う労働者であること。

○日々雇用される労働者でないこと。

○労使協定により対象外と定められた労働者でないこと。

- ・勤続6か月未満の労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

《育児・介護休業法第16条の5、第16条の6第2項、同法施行規則第38条》

(介護休業中の処遇)

Q21： 介護休業を取得しましたが、翌年の年次有給休暇に影響しますか？

A21： 影響しません。

年次有給休暇（P9参照）の取得には、全労働日の8割以上の出勤率が必要となりますが、この算定の際、**介護休業した期間は出勤したものとみなされます**ので、休業後、有給休暇の日数で不利益を受けることはありません（育児休業においても同様です。）。

※ 介護休業中の賃金の取扱いについては、育児休業の場合と同様です。
(P44Q10参照)

《労基法第39条第10項、育児・介護休業法第16条》

(介護休業を取得した人への公的な経済的支援)

Q22： 私の会社では介護休業中は無給ですが、休業中に受けられる経済的支援はないのですか？

A22： 国・県では、介護休業中の暮らしの不安を少しでも軽くするために、次のような経済的支援を行っています。

- ① 雇用保険の「介護休業給付金」として休業前賃金の67%が支給されます。
(P71参照)
- ② 介護休業期間中は、県の「**ぬくもりローン**（介護支援資金融資制度）」
(P77参照)を利用できます。

3 子育て中の女性等の就職支援

(就職支援事業)

Q23： 子育て中の女性等の就職を支援する制度はありますか？

A23： 福岡県では、子育て中の女性等の就職活動を支援するための「子育て女性就職支援センター」を県内4か所に設置しており、次のような支援を行っています。

子育て女性就職支援センター

○就職相談

就業アドバイザーが就職に関するさまざまな相談に応じています。就職に

対する不安や悩みへのアドバイスなど、いきいきと就職活動に取り組んでいただけるよう支援します。

また、市町村での出張相談も行っています。

○情報提供

「就きたい仕事にどんな資格が必要か」「子供を預けて働くときにどんな保育サービスが利用できるか」「スキルアップのために、どんな技術講座が実施されているか」など、働くにあたって必要な情報を提供します。

○就職サポートセミナー

子育て等による離職期間のブランクの克服や意識の向上を図り、就職を成功させるための「ビジネスマナー」や「面接の受け方」などの講座を市町村等と連携して実施します。

○求人開拓・職業紹介

子育て中の女性が働きやすい企業の求人開拓を行います。求職者の希望と求人とのマッチング（就職あっせん）を行い、会社面接にも同行します。

※ **子育て女性就職支援センターのご案内（P 8 9）**

※ **子育て中の女性をはじめ、介護中の女性、非正規雇用や、無業の女性など働きづらさを抱える女性など、県内の全ての女性を対象に支援を行っています。**

第5章 定年・退職・解雇

(解雇の制限)

Q 1 : 産休を取得中ですが、会社が経営不振で人員整理が行われそうです。休業中に解雇されるようなことはあり得るのでしょうか？

A 1 : 産前産後休業の期間 (P 27 参照) 及びその後の 30 日間の解雇は罰則をもって禁止されており、天災事変などの事由で事業継続が不可能になった場合を除き、どのような理由があっても**解雇されることはありません。**

なお、産後休業の場合、産後6週間を経過すれば、その者からの請求により就業させることができますので、この6週間を経過して就業を開始した場合は、その後の30日間は解雇禁止となります。

この解雇制限は、労働者の責めに帰すべき事由に基づく懲戒解雇も含むと考えられています。

《労基法第19条、第119条》

※ その他、妊娠・出産等を理由とした解雇制限として、次のものもあります。

○男女雇用均等法による解雇制限

事業主は、労働者の定年及び解雇等について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはならず、また、女性労働者が婚姻、妊娠、出産したことを退職理由として予定する定めをしてはいけません。

また、事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として解雇してはならず、妊娠、出産、または産前産後休業を取得したことその他厚生労働省令で定めるものを理由として解雇してはいけません。

この解雇制限は、産前産後休業期間中に限らず、産前産後休業取得後においても及ぶものです。

この制限に反して解雇を行ったとしても、民事上無効で、労働者は雇用の継続や不法行為による損害賠償を請求することができます。

この他にも、妊娠中の女性や産後1年を経過しない女性の解雇については、妊娠等を理由とする解雇ではないことを事業主が証明しない限り無効としています。

《男女雇用均等法第9条、同法施行規則第2条の2》

○育児休業中（産後パパ育休含む 以下同じ）の解雇制限

(育児・介護休業法第10条)

育児休業を申し出たことや育児休業を取得したことを理由に、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

この解雇制限は、育児休業期間中に限らず、育児休業取得後においても及ぶものです。

この制限に反して解雇を行ったとしても、民事上無効で、労働者は雇用の継

続や不法行為による損害賠償を請求することができます。

(解雇ルール)

Q 2 : 前問の解雇制限に該当しない場合は、どうなるのですか？

A 2 : 解雇が制限されるものとして前述したケースに当てはまらない場合であっても、会社は労働者の解雇をいつでも自由に行えるわけではありません。労働者の解雇にあたり、「**客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効**」となります。

《労働法第 16 条》

また、合理的な理由に基づく解雇であっても、以下のような手続きに従わなければなりません。

(1) 労働基準法に定める解雇の手続き

①解雇の予告 (労基法第 20 条)

使用者は、労働者を解雇しようとする場合には、**少なくとも 30 日前**にその予告をしなければなりません。30 日前に予告をしない使用者は、30 日以上平均賃金を支払わなければなりません。

なお、少なくとも 30 日という予告の日数については、1 日について平均賃金を支払った場合には、その日数を短縮できることになっています。

※解雇予告の例外

天災事変などの事由により事業の継続が不可能になった場合や労働者の責に帰すべき事由に基づく場合は、使用者は上記の手続きをとることなく即時解雇できることになっています。(労働基準監督署の認定が必要)

②解雇理由の明示 (労基法第 22 条第 2 項)

労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に、解雇の理由について証明書を請求した場合、使用者は、遅滞なく交付しなければなりません(ファイル「解雇理由証明書(モデル様式)」P 55 参照)。このことは、解雇後においても同様です。

③解雇事由の就業規則への記載 (労基法第 89 条第 3 号)

就業規則には、退職に関する事項として解雇の事由を記載する必要があります。

(2) 有期労働契約における雇止めに関する手続き

①雇止めの予告 (有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第 2 条)

使用者は、有期労働契約(当該契約を 3 回以上更新している場合、雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している場合、1 年を超える労働契約を締結している場合に限る。)を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければなりません。あらかじめ

め当該契約を更新しない旨の明示がされている場合を除く。※契約更新の有無の明示（P 2 参照）。

②**雇止めの理由の明示**（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第 3 条）

使用者は、労働者が更新しない理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付しなければなりません。

※**契約期間についての配慮**（労契法第 17 条第 2 項）

使用者は、有期労働契約について、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することがないよう配慮しなければなりません。
--

（3）退職の申し出

退職するときは、少なくとも 2 週間前に申し出るようにしましょう。ただし、やむを得ない事由があるときは、直ちに辞めることができます。

有期労働契約の場合は、契約期間中に辞める場合にはやむを得ない事由が必要です。

解 雇 理 由 証 明 書

<p>_____ 殿</p> <p>当社が、____年 ____月 ____日付けであなたに予告した解雇については、 以下の理由によるものであることを証明します。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">事業主氏名又は名称 使 用 者 職 氏 名</p>
<p>[解雇理由] ※1、2</p> <p>1 天災その他やむを得ない理由（具体的には、 _____ によって当社の事業の継続が不可能となったこと。）による解雇</p> <p>2 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が、 _____ となったこと。）による解雇</p> <p>3 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが _____ したこと。）による解雇</p> <p>4 業務について不正な行為（具体的には、あなたが _____ したこと。）による解雇</p> <p>5 勤務態度又は勤務成績が不良であること（具体的には、あなたが _____ したこと。）による解雇</p> <p>6 その他（具体的には、 _____ ）による解雇</p>

※1 該当するものに○を付け、具体的な理由等を（ ）の中に記入すること。

※2 就業規則の作成を義務付けられている事業場においては、上記解雇理由の記載例にかかわらず、当該就業規則に記載された解雇の事由のうち、該当するものを記載すること。

第6章 パートタイム・有期雇用労働者として働くとき

パートタイム・有期雇用労働者には、フルタイムの正社員などと同様に労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法などの労働者を保護するための法令が適用され、その権利は保護されません。

育児・介護休業法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法は、パートタイム・有期雇用労働者が一定の要件を満たしていれば適用されます。

そこで、ここではパートタイム法について紹介します。

※ 働き方改革関連法の成立により、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。

(パートタイム・有期雇用労働者)

Q1： パートタイム・有期雇用労働者とはどのようなものですか？

A1： 1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者のことです。

「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」などの呼び方に関係なく、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム・有期雇用労働者」としてパートタイム法の対象となります。

なお、「パート」と呼ばれていてもフルタイムで働いている人は、パートタイム法の対象外となります。しかし、これらの方についても、雇用管理に当たってはこの法律の趣旨が考慮されるべきであることに留意するよう、「パートタイム労働指針」において定められています。

《パートタイム法第2条》

(パートタイム・有期雇用労働者への待遇の説明義務)

Q2： パートで就職した後に、周りの同僚より私の賃金の方が安いことがわかりました。私の待遇について知ることができますか？

A2： できます。

事業主は、雇い入れの際に、一定の労働条件について明示しなければならず、また、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員への転換を推進するための措置待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

◎雇い入れ後に労働者から求められた際に、説明義務が課せられる事項

※下線は雇い入れの際に明示しなければならない事項

労働条件の明示（P 2 参照）、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員への転換を推進するための措置

《労基法第 15 条第 1 項、同法施行規則第 5 条、パートタイム法第 6 条、第 14 条》

（パートタイム・有期雇用労働者の待遇の決定方法）

Q 3 : パートの「待遇」は、どのように決まるのですか？

A 3 : 働きや貢献に応じて決定されます。具体的には、実際に従事する業務の内容、その業務に伴う責任の程度、人事異動の有無や範囲などが考慮されます。

パートタイム法では、パートタイム・有期雇用労働者の待遇を正社員との働き方の違いに応じて均衡を図るための措置を講じるよう規定しています。具体的には、**職務の内容、人材活用の仕組みや運用など**の 2 つの要件が**正社員と同じかどうか**により、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いをそれぞれ規定しています。

（1）賃金（基本給、賞与、役付手当等）の決定方法

（パートタイム法第 10 条、同法施行規則第 3 条）

事業主は、正社員との均衡を考慮しパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定するよう努めなければなりません。（全てのパートタイム・有期雇用労働者が対象）

（2）教育訓練（パートタイム法第 11 条、同法施行規則第 4 条）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が正社員と職務内容が同じ場合は、正社員に行う職務遂行に必要な教育訓練を、パートタイム・有期雇用労働者にも同様に実施しなければなりません。（既にその能力を有している場合は除きます。）

その他、キャリアアップのための訓練などは、正社員との均衡を考慮して、事業主はパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施するよう努めなければなりません。

（3）福利厚生施設（パートタイム法第 12 条、同法施行規則第 5 条）

正社員に「給食施設」「休憩室」「更衣室」を利用させる場合は、事業主はパートタイム・有期雇用労働者に対しても利用の機会を提供しなければなりません。

(4) 差別的取扱いの禁止 (パートタイム法第9条)

事業主は「**正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者**」(職務の内容と人材活用の仕組みが正社員と同一)については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、賃金、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用をはじめ**全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止**されています。

(パートタイム・有期雇用労働者から正社員への転換推進)

Q4 : パートから正社員へ転換するチャンスはありますか？

A4 : 正社員募集の際などに、転換するチャンスがうまれます。

事業主は、正社員への転換を推進するために、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- 正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- 正社員の配置を新たに行う場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- パートタイム・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。
- その他、正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

《パートタイム法第13条》

(パートタイム・有期雇用労働者からの苦情の解決の仕組み)

Q5 : パートのための苦情解決の仕組みはありますか？

A5 : 事業主はパートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

また、紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告や裁判外紛争解決手続(行政ADR)があります。

なお、「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。

パートタイム・有期雇用労働者が援助を求めたことや、調停の申請をしたことを理由として解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の打ち切りなど不利益な取扱いをすることは禁止されます。

《パートタイム法第8条、第22条、第23条、第24条、第25条》

(無期転換ルール)

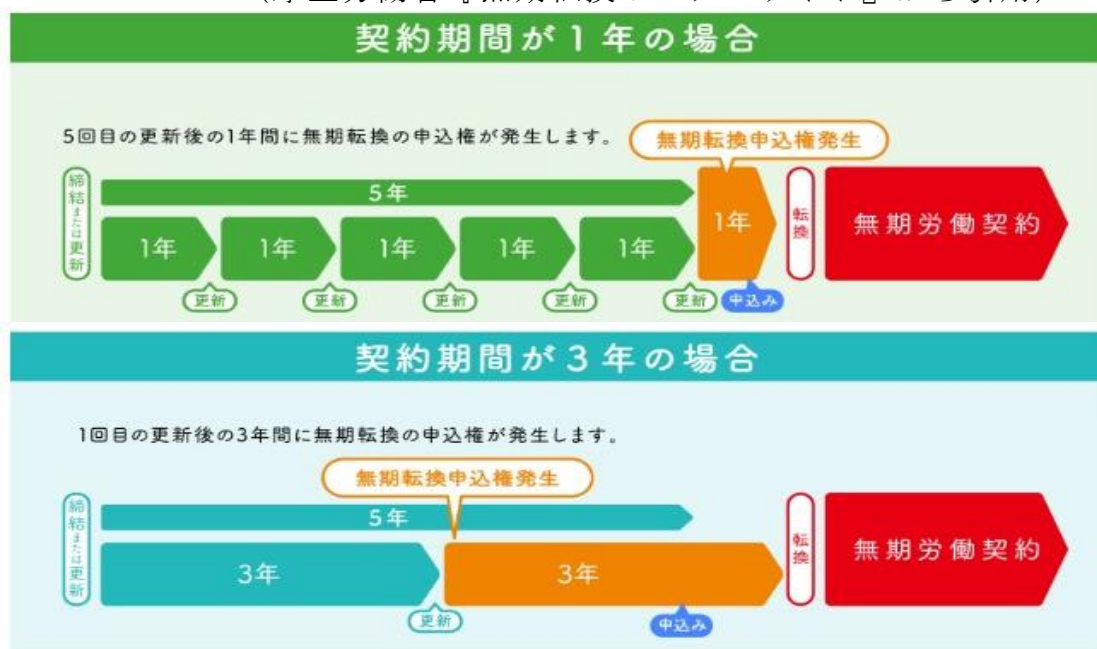
Q 6 : 無期転換ルールとは、どのようなものですか？

A 6 : 「無期転換ルール」とは、同一の使用者（企業）との間で、**有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合**、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの**申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール**のことです。

契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。

有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。

(厚生労働省『無期転換ポータルサイト』から引用)



※平成25(2013)年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。

◆詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

《労契法第18条》

第7章 派遣労働者として働くとき

働く人のライフスタイルの多様化や、企業側の派遣労働者に対する需要の拡大により、派遣労働者として働く人が増えています。

ここでは、派遣労働者として働くときに知っておきたいことをまとめています。

(派遣労働者)

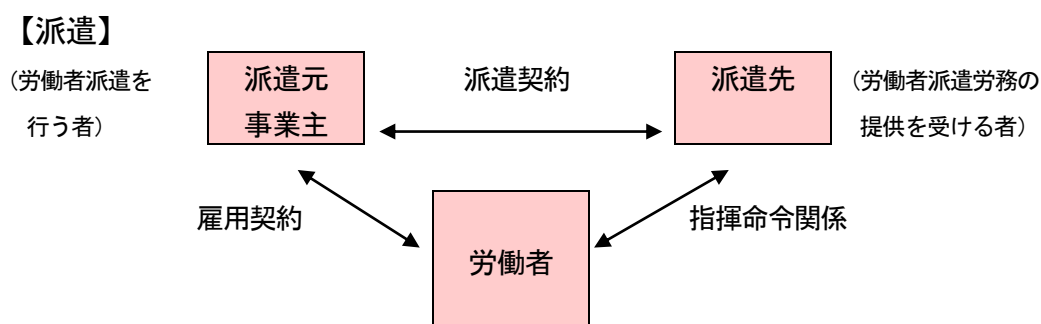
Q1： 派遣とはどのようなものですか？

A1： 派遣労働とは、**ある会社と雇用関係にある労働者**が別の会社に派遣され、**派遣先の会社の指揮命令のもとで働く**ことをいいます。

派遣には、派遣元に登録しておき派遣先で働く場合と、派遣元で常時雇用されている状態で派遣先で働く場合があります。登録型の場合は、派遣される際に派遣元と派遣期間中の雇用契約を結びます。いずれの場合も、雇用契約の際には労働条件について確認しておきましょう。(P2参照)

また、派遣の際には、派遣元は労働者に対し、派遣先での業務内容や就業場所などの他、指揮命令者、派遣元責任者、派遣先責任者、苦情の処理などの就業条件等を書面交付(就業条件明示書)により明示する義務がありますので、内容を確認のうえ保存しておきましょう。

※ 会社が労働者派遣を行うためには、厚生労働大臣の許可が必要です。



《労働者派遣法第2条、第5条、第34条、同法施行規則22条》

(派遣と請負の違い)

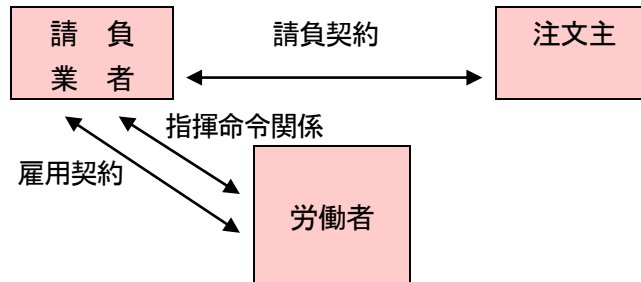
Q2： 派遣と請負の違いを教えてください。

A2： 請負とは労働の結果としての仕事の完成を目的とするものですが、派遣との違いは、請負には注文主と労働者との間に指揮命令関係を生じないという点にあります。

労働者への指揮命令を、派遣では派遣先が、請負では雇用契約を結んでいる請負業者が行うこととなります。

なお、請負契約という形をとりながら、実態は労働者派遣というものは、いわゆる「**偽装請負**」と呼ばれ禁止されています。

【請負】



(労働者派遣の対象業務)

Q 3 : 業務の内容にかかわらず、労働者派遣の対象になるのですか？

A 3 : 労働者派遣法で禁止している業務以外は労働者派遣の対象となります。**禁止されている業務**は以下のとおりです。

- ① 港湾運送業務 ② 建設業務 ③ 警備業務
- ④ 医療関係業務（社会福祉施設等において行われる医業等の医療関係業務、当該業務について紹介予定派遣をする場合、産前産後休業や育児・介護休業を取得した労働者の代替業務、へき地に所在する病院・診療所等において行われる医業を除く。）
- ⑤ 人事労務管理関係業務のうち、派遣先において団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務
- ⑥ 弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士の業務
- ⑦ 公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、行政書士の業務（それぞれ一部の業務を除く。）
- ⑧ 建築士事務所の管理建築士の業務

《労働者派遣法第4条、同法施行令第1条、第2条》

※⑤～⑦は各関係法による。

(派遣期間)

Q 4 : 派遣期間のルールについて教えてください。

A 4 : **派遣先事業所単位の期間制限**

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、**原則3年**が限度となっています。

派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。

※派遣可能期間を延長した場合でも、個人単位の期間制限を超えて、同一の有期雇用の派遣労働者を引き続き同一の組織単位に派遣することはできません。

派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、3年が限度となっています。

※組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を（3年を限度）として派遣することができますが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となります。（この場合でも、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的行為を行わないようにする必要があります。）

※派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位内である場合は、派遣期間は通算されます。

期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として、期間制限がかかりません。

- ・派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- ・日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

≪労働者派遣法第40条の2、第40条の3、同法施行規則第32条の4≫

（派遣元と派遣先の責任）

Q5： 派遣労働者は派遣先の指揮命令を受けますが、雇用関係はありません。派遣労働者の労務管理はどのようになるのですか？

A5： 派遣労働者は派遣元事業者との雇用契約関係にあり、派遣先とは指揮命令関係にあります。しかしながら、**派遣先が派遣労働者について何の責任も持たなくてよいということではありません。**

労働基準法、労働安全衛生法や社会保険などの派遣労働者の権利については、原則として派遣元に責任がありますが、労働時間・休憩・休日・育児時間・生理休暇などは派遣先にも責任があります。

また、男女雇用機会均等法によるセクシュアルハラスメント防止、母性健康管理については、派遣元、派遣先の両方に責任があります。

（派遣労働者の時間外労働、年次有給休暇）

**Q6： 派遣でも時間外労働を命ぜられることがあるのですか？
また、年次有給休暇はとれますか？**

A6： 時間外労働は、派遣元で36協定（P11参照）を締結していることを前提に、その範囲及び**就業条件明示書記載の範囲**で派遣先が命じることができます。

年次有給休暇は、派遣元に（実質）6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤という基準（P9参照）を満たせば取得することができます。年次有給休暇の取得確保は派遣元に責任があります。

≪労働者派遣法第44条≫

(派遣労働者からの苦情の解決の仕組み)

Q7： 派遣先の指揮命令者から、来月からずっと別の関連会社に出勤するようにと指示され、不安なのですが？

A7： 派遣元（又は派遣先）責任者に連絡しましょう。

派遣先が、労働者をさらに別の会社に派遣することは、いわゆる「**二重派遣**」と呼ばれ**違法**です。責任の所在が不明確となり、労働環境が悪くなるなどのおそれがあります。

厚生労働省の指針により、派遣元責任者及び派遣先責任者は、派遣労働者からの苦情処理の義務を負っています。その際、派遣元事業主及び派遣先は、**苦情の申出を受けたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止**されています。

※ 派遣就業に関する違法な事案がある場合には、派遣労働者は厚生労働大臣にその事案を申告することができます。そして、当該**申告したことを理由として、派遣労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止**されています。

《労働者派遣法第36条第3号、第41条第3号、第49条の3》

(紹介予定派遣)

Q8： 紹介予定派遣とはどのようなものですか？

A8： 派遣労働者が一定期間派遣先で働いた後に、派遣元事業主の紹介により、派遣労働者と派遣先の双方の意思が一致すれば派遣先に直接雇用されることを予定して派遣するものです。派遣を開始する時点で派遣労働者と派遣先の意思を確認し、紹介予定派遣の同意を得たうえで行わなければなりません。

この紹介予定派遣の場合に限り、派遣就業開始前に派遣先が派遣労働者の面接を行ったり、派遣元から労働者の履歴書を取り寄せるなど派遣労働者を特定することを目的とした行為が認められています。

派遣期間は**6か月以内**です。派遣先が派遣労働者を雇用しない場合などには理由の明示義務があります。また、派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、派遣先に対し理由の明示を求めた上で、その理由を派遣労働者に対して書面で明示しなければなりません。

《労働者派遣法第2条第4号、第26条第9号、第32条》

第8章 働く女性のための制度

1 労働保険と社会保険

雇用されて働く人には、労働保険（雇用保険、労災保険）が適用され、医療や年金のための社会保険加入が義務づけられています。

パートタイム労働者であっても、労災保険は必ず適用されます。また、雇用保険、健康保険、厚生年金保険については一定の要件を備えた場合に適用されます。（下の表は概要です。支給要件等の詳細については、各問合せ先にお問合せください。）

	給付内容	適用事業所	適用労働者の条件	保険料負担	問合せ先
雇 用 保 険	失業等給付 ・求職者給付 ・就職促進給付 ・教育訓練給付 ・雇用継続給付 高年齢雇用 継続給付 介護休業給付 育児休業給付 雇用保険二事業 ・雇用安定事業 ・能力開発事業	・労働者を1人以上使用する事業所 労働者5人未満の個人事業の農林水産業等は任意適用 国の直営事業、非現業の官公署適用除外	・次の2つの条件を満たす者 ①1週間の所定労働時間が20時間以上 ②31日以上雇用見込（更新の場合を含む） 【マルチジョブホルダー制度】 ※複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうちの2つの事業所での1週間の労働時間が20時間を超え、かつ、それぞれの事業所での雇用見込みが31日以上の場合に、雇用保険の被保険者となることが可能です。	・事業主負担率 労働者賃金総額の0.95% ・労働者負担率 労働者賃金総額の0.6% （ただし、一般の事業の場合） ※令和5年4月1日～令和6年3月31日	公共職業安定所 (P91)
労 働 者 災 害 補 償 保 険	・療養（補償）給付 ・休業（補償）給付 ・障害（補償）給付 ・遺族（補償）給付 ・介護（補償）給付 ・葬祭料（葬祭給付） ・傷病（補償）年金 ・二次健康診断等給付	・労働者を1人以上使用する事業所 労働者5人未満の個人事業の農林水産業等は任意適用 国の直営事業、非現業の官公署適用除外	・全労働者 常用、臨時、日雇、アルバイト、パートなど全ての労働者 ※事業主と同居している親族や法人の役員については、一定の要件を満たす場合に適用	全額事業主負担 （ただし、事業の種類により保険率が異なる）	労働基準監督署 (P90)

	給付内容	適用事業所	適用労働者の条件	保険料負担	問合せ先
健康保険	健康保険の給付 (対象:業務外の疾病) ・療養の給付 ・傷病手当金 ・出産手当金 ・出産育児一時金 ・高額療養費 ・埋葬料 等	強制適用事業所 ・常時従業員を使用する国、地方公共団体又は法人事業所 ・常時5人以上の従業員を使用する個人事業所(一部の業種を除く) 任意適用事業所 ・上記以外で当該事業所を管轄する年金事務所の認可を受けた事業所	・適用事業所に使用されている労働者 ・短時間労働者のうち、1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上である労働者(2か月以内の短期雇用者等は除く) ※特定適用事業所、労使の合意による特例あり	健康保険料率 事業主・労働者ともに給与(標準報酬月額)・賞与(標準賞与額)の5.18%負担 (ただし、介護保険該当の場合とはともに、計6.09%ずつ負担) ※令和5年3月分(4月納付分)～の福岡県の保険料率です。 ※健康保険への加入や保険料の納付等に関する手続きは年金事務所で行います。	全国健康保険協会(協会けんぽ) (P94)
厚生年金保険	年金 ・老齢厚生年金 ・障害厚生年金 ・遺族厚生年金 等	強制適用事業所 ・常時5人以上の従業員を使用する個人事業所(一部の業種を除く) ・常時従業員を使用する国、地方公共団体又は法人事業所 任意適用事業所 ・上記以外で当該事業所を管轄する年金事務所の認可を受けた事業所	・適用事業所に常時使用される70歳未満の労働者 ・短時間労働者のうち、1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上である労働者(2か月以内の短期雇用者等は除く) ※特定適用事業所、労使の合意による特例あり	厚生年金保険料率 (一般の被保険者の場合) 事業主・労働者ともに給与(標準報酬月額)・賞与(標準賞与額)の9.15%負担 ※厚生年金基金に加入している方の厚生年金保険料率は免除保険料率を控除した率となり、加入する基金ごとに異なります。	年金事務所 (P94)

※平成28年10月1日から、特定適用事業所に勤務する短時間労働者は、新たに健康保険・厚生年金保険の適用対象となりました。

特定適用事業所の要件

【法人・個人・地方公共団体に属する適用事業所】

同一事業主の適用事業所の厚生年金保険の被保険者数の合計が、1年で6ヶ月以上、100人(※R6.10月から50人)を超えることが見込まれる場合は、特定適用事業所として短時間労働者の適用拡大の対象となります。

【国に属する適用事業所】

国に属する全ての適用事業所が特定適用事業所として短時間労働者の適用拡大の対象となります。

短時間労働者の要件

①週の所定労働時間が20時間以上 ②雇用期間が2か月を超えて使用されることが見込まれる ③賃金の月額が8.8万円以上 ④学生でない

※平成29年4月1日から、従業員500人以下の会社で働く方も、労使で合意すれば社会保険に加入できるようになりました。

2 税金

働いて得た収入が一定の額を超えると所得税・住民税が課税されます。

また、収入に応じて、配偶者控除や配偶者特別控除（年間の合計所得金額が 1,000 万円以下の場合）が認められる場合があります。

◎所得税・住民税

(1) 所得税（令和5年分）

所得税（国税）は、控除対象配偶者及び扶養親族がない場合、**年収 103 万円**以下（給与所得控除 55 万円＋基礎控除 48 万円（※））であれば課税されません。年収が 103 万円を超えた場合であっても、収入全体に対して課税されるのではなく、収入から給与所得控除や所得控除を控除した後の課税所得に対し、所得税がかかります。なお、税率は課税所得の区分に応じて決められています。

55万円（※） 給与所得控除	48万円（※） 基礎控除	課税所得 【103万円を超えた額に所得税がかかる】
0円	103万円	

※令和元年前については、給与所得控除は 65 万円（給与等の収入金額が 180 万円以下の場合）、基礎控除は 38 万円となっています。

[所得税額計算例（控除対象配偶者及び扶養親族がない場合）]

- ・給与収入年額 110 万円（交通費を除く）
- ・給与所得控除 55 万円
- ・所得控除：生命保険料控除 1 万 5 千円、基礎控除 48 万円、その他の控除なし
- ・税額控除：なし

$$\begin{aligned} \text{課税所得} &= 1,100,000 - (550,000 + 15,000 + 480,000) = 55,000 \text{円} \\ \text{所得税} &= 55,000 \text{円 (課税所得)} \times 5\% \text{ (課税所得 195 万円以下の場合の税率)} \\ &= 2,750 \text{円} + \text{復興特別所得税} \end{aligned}$$

(2) 住民税（令和5年度（令和4年分所得）分）

住民税（地方税）は、所得割と均等割が課されますが、控除対象配偶者及び扶養親族がない場合、所得割は**年収 100 万円**以下（給与所得控除 55 万円、所得割非課税範囲 45 万円）であれば課税されません。均等割は、非課税の範囲が市町村により異なる場合がありますので、詳細についてはお住いの市（区）町村へお問い合わせください。

[住民税額計算例（控除対象配偶者及び扶養親族がない場合）]

- ・給与収入年額 110 万円（交通費を除く）

・ 給与所得控除 55 万円

・ 所得控除：生命保険料控除 1 万 5 千円、基礎控除 43 万円、その他の控除なし

・ 税額控除：調整控除 2,500 円、その他の控除なし

課税所得 = 1,100,000 - (550,000 + 15,000 + 430,000) = 105,000 円

住民税 = 105,000 円 (課税所得) × 10% (所得割税率) - 2,500 (調整控除)

+ 5,500 (均等割、定額)

= 10,500 - 2,500 + 5,500 = 13,500 円

◎配偶者控除・配偶者特別控除

(1) 所得税 (令和 5 年分) : 配偶者の年収に応じて、納税者本人の年収から控除される額は次のとおりです。

配偶者の合計所得金額 → (単位: 万円)

納税者本人の合計所得金額

	配偶者控除※	配偶者特別控除									
	~48	~95	~100	~105	~110	~115	~120	~125	~130	~133	133 超
~900	38	38	36	31	26	21	16	11	6	3	—
~950	26	26	24	21	18	14	11	8	4	2	—
~1,000	13	13	12	11	9	7	6	4	2	1	—
1,000 超	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

※老人配偶者控除 (その年 12 月 31 日現在の年齢が 70 歳以上の控除対象配偶者に係る控除) については、納税者本人の合計所得金額が、①~900 万円の場合、控除額 48 万円、②900 万円超~950 万円の場合、控除額 32 万円、③950 万円超~1,000 万円の場合、控除額 16 万円、④1,000 万円超の場合、適用なし。

例えば、納税者本人の年間の合計所得金額が 900 万円以下であり、配偶者の合計所得金額が 48 万円以下の場合には、納税者本人の所得から 38 万円の配偶者控除が受けられます。

これは配偶者の所得税が 38 万円安くなるということではなく、納税者本人の所得税の課税所得が 38 万円安くなるということです。

また、納税者本人の年間の合計所得金額が 1,000 万円以下の場合には、配偶者の合計所得金額が 48 万円を超えても 133 万円以下までの間は、配偶者特別控除 (最高 38 万円) が受けられます。

(2) 住民税（令和5年度分）：配偶者の年収に応じて、納税者本人の年収から控除される額は次のとおりです。

配偶者の合計所得金額 → (単位:万円)

納税者本人の合計所得金額

	配偶者控除※	配偶者特別控除								
	～48	～100	～105	～110	～115	～120	～125	～130	～133	133超
～900	33	33	31	26	21	16	11	6	3	—
～950	22	22	21	18	14	11	8	4	2	—
～1,000	11	11	11	9	7	6	4	2	1	—
1,000超	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

※老人配偶者控除（その年12月31日現在の年齢が70歳以上の控除対象配偶者に係る控除）については、納税者本人の合計所得金額が、①～900万円の場合、控除額38万円、②900万円超～950万円の場合、控除額26万円、③950万円超～1,000万円の場合、控除額13万円、④1,000万円超の場合、適用なし。

※ 税金についての詳しいことは、最寄りの税務署（所得税）及びお住いの市（区）役所・町村役場（住民税）にお問い合わせください。

3 各種サービスと給付金制度

育児休業・介護休業を取得した人への経済的支援

(1) 育児休業給付金

① 対象者

○雇用保険に加入している人（*注1）で、1歳又は1歳2か月（*注2）（支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月又は2歳）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合で、育児休業開始前の2年間に、賃金の支払い対象となった日が11日以上ある月が12か月以上ある人。

（*注1）

育児休業開始日を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある完全月が12か月以上あること

被保険者期間において上記要件を満たさないケースでも、産前休業開始日等を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある完全月が12か月以上ある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件を満たすものとする。

（*注2）「パパ・ママ育休プラス制度」を利用する場合

② 支給要件

○就業日数が各支給単位期間（1か月）毎に10日（10日を超える場合は、就業時間が80時間）以下であること。

※休業終了日が含まれる1か月未満の期間に休業日数が1日以上あること。

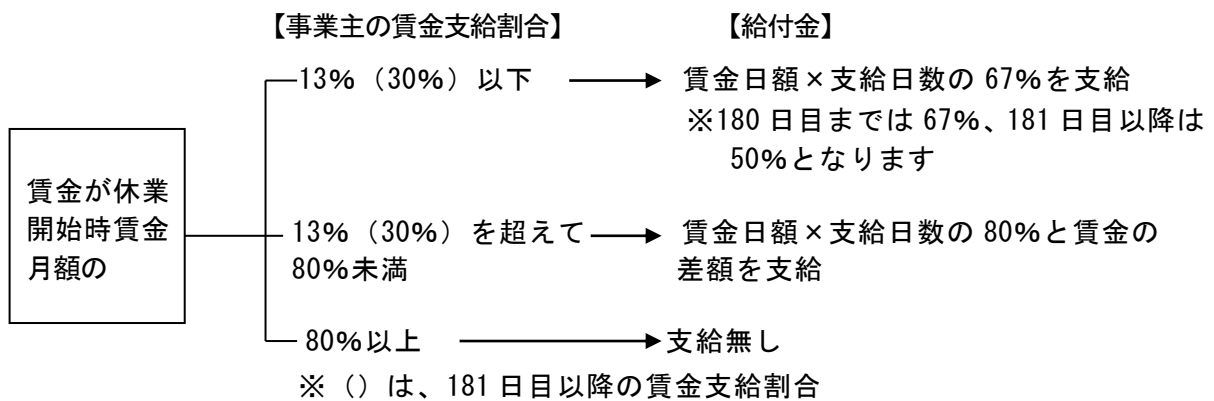
○休業期間中の1か月ごとに休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと。

③ 支給額

支給額＝休業開始時賃金日額×支給日数×67%（※）

※ただし、育児休業を開始してから181日目以降は、賃金の50%が支給されま
す。

※休業期間中に事業主から賃金が支給されている場合は、次のようになります。



④ 支給対象期間

子どもが1歳に達するまでの育児休業期間中（1か月単位）。

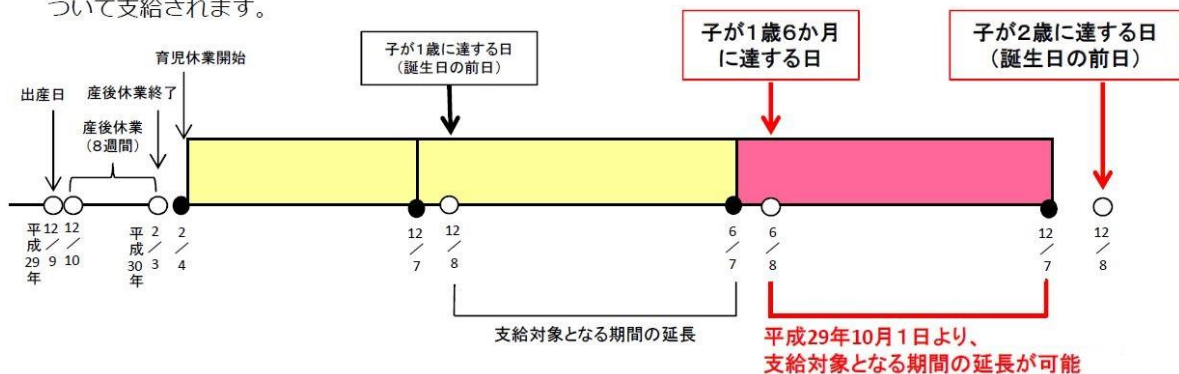
※産後休業8週間は育児休業期間には含まれません。

※パパ・ママ育休プラス制度対象者は1歳2か月までとなります。

※保育所に入所を希望しているが入所できないなどの理由により、育児休業を延長した場合は1歳6か月、または2歳まで延長が認められます。

例) 支給対象となる期間の延長を2回行い、子が2歳に達する日前まで育児休業を行った場合

(注) 育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。）について支給されます。



★雇用保険の被保険者の方が、産後パパ育休をした場合に、一定の要件を満たすと出生時育児休業給付金の支給を受けることができます。

支給要件等については以下のとおりです。

<p>支給要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。 ・休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）※1以下であること。 <p>※1 28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。 28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。</p> <p>（例）14日間の休業 → 最大5日（5日を超える場合は40時間） 10日間の休業 → 最大4日（4日を超える場合は28.57時間） [10日×10/28=3.57（端数切り上げ）→4日]</p>
<p>支給額</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額）×支給日数×67% ※3 <p>※3 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ただし、産後パパ育休期間中の就労に対して事業主から賃金が支払われた場合は、賃金額に応じて支給額が調整されます。
<p>申請期間等</p>	<p>誕生日※4の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで</p> <p>【例】誕生日が令和4年10月15日 → 申請期限は令和5年2月末日まで</p> <p>※4 出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日2回まで分割して取得できますが、1回にまとめた申請となりますのでご注意ください。</p> <p>育児休業給付金と同様に、被保険者の方を雇用している事業主の方が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を、支給申請を行う日までに事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に提出していただく必要があります。</p>

※詳しくは最寄りの各公共職業安定所（ハローワーク）まで（P91参照）

(2) 介護休業給付金

① 対象者

○雇用保険に加入している人で、家族を介護するために介護休業を取得した場合で、介護休業開始前2年間に、賃金の支払い対象となった日が11日以上ある月が12か月以上ある人。

② 支給要件

○就業日数が各支給単位期間（1か月）毎に10日以下であること。

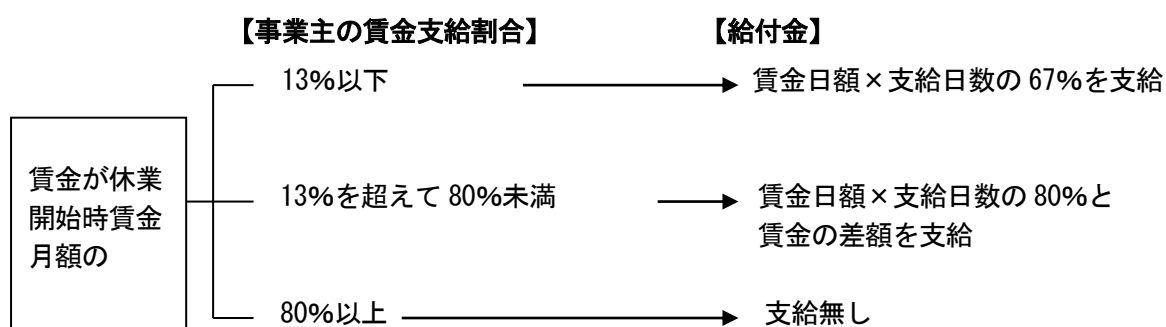
※休業終了日が含まれる1か月未満の期間に休業日数が1日以上あること。

○休業期間中の1か月ごとに休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと。

③ 支給額

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

※休業期間中に事業主から賃金が支給されている場合は、次のようになります。



④ 支給対象期間

支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給。

※詳しくは最寄りの各公共職業安定所（ハローワーク）まで（P91参照）

(3) 健康保険・厚生年金保険

育児休業等（*注）をした際は、事業主の申し出により、社会保険料（健康保険、厚生年金保険）の本人負担分及び事業主負担分は**免除**されます。

免除期間は、育児休業等を開始した日の属する月から、その育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの休業期間です。

また、休業中に賃金が支払われている場合であっても、免除の対象となります。

なお、**介護休業**の場合は、保険料の支払いは**必要**です。

(*注) 育児休業等

・法の規定による「育児休業」（子が1歳になるまで、一定条件を満たす場合は1歳6

- ヶ月又は2歳になるまで)を取得している者
- ・会社規定による「育児休業制度に準ずる措置による休業」(子が1歳から3歳に達するまで)を取得している者

※詳しくは最寄りの年金事務所まで (P 9 4 参照)

(4) 税金

① 所得税

休業中でも、賃金の支払いがあれば、その分の所得税は納付しなければなりません。無給である場合には所得税はかかりません。

なお、「育児休業給付」、「介護休業給付」は非課税です。

② 住民税

住民税は前年の所得について課税されますから、前年1年に所得があれば住民税は納めることになります。

ただし、一時的に納めることが困難であると地方公共団体の長が認める場合は、本人の申し出により、休業期間中1年以内に限って、住民税の納付が猶予されることがあります。

※ 詳しくは、各市町村の住民税窓口まで

(5) 出産・育児／介護支援資金融資制度 (すくすくローン・ぬくもりローン)

福岡県では、安心して育児等に専念していただくため、低利の融資制度がご利用いただけます (P 7 7 参照)。

(扶養)

Q : 扶養の範囲で働かないと損だと聞いたのですが、本当ですか？

A : 自分がどのような働き方をしたいのか 考えてみるのが大切です。

「今は家族との時間を重視しなるべく短い時間で働きたい」「子どもの教育費のため少しでも多くの収入が欲しい」「自分のキャリアアップのため正社員並みに働きたい」など、人によって、またその時置かれている状況によって希望する働き方は様々だからです。

扶養には、①所得税の扶養控除、②住民税の扶養控除、③社会保険の扶養控除、④配偶者手当等の支給、の4つがあります。

①、②については、本章2(1)、(2)を参照してください。

③の**社会保険の扶養控除**については、配偶者がサラリーマン等である場合、本人が会社で社会保険(健康保険、厚生年金保険)の適用を受けず、かつ**年収130万円未満**(交通費含む)の場合は、扶養扱いとなります。なお、年収が130万円未満であっても、社会保険適用事業所で正社員の概ね3/4以上の勤務時間がある場合など

は社会保険に加入することとなります。

本人が会社の社会保険に加入すると、保険料を支払うことになり手取りは減少しますが、将来それに応じた厚生年金を本人が受け取ることができ、また、もしもの場合の傷病手当金等の対象にもなります。さらに、課税所得を計算する際に保険料の支払全額を収入から控除することもできるようになります。

「短時間しか働けないし、今の手取りが少しでも減ったら暮らせないので社会保険料の控除は困る」という状況や考え方もありますが、「今はどうにか暮らせるけど、将来やもしもの場合が心配。社会保険に加入して安心して働きたい。」という状況や考え方もあります。

④の**配偶者手当等の支給**については、会社（勤務先）によっては、生計の主体である配偶者（ここでは「夫」とします）に配偶者手当（家族手当、扶養手当等）が支給されている場合があります、税金との関係で注意が必要です。

例えば、夫の会社が、「配偶者の年収が103万円以下の場合、月額5,000円の配偶者手当を支給する」という場合、本人の年収が103万円を超えたときに、配偶者手当の支給がなくなり夫の年収が6万円減少します。本人の年収を、手当年額分の6万円をカバーするだけ頑張って増やすまでの間は、世帯としての手取りは逆転して少なくなってしまう。

配偶者手当の有無、支給金額及び支給基準は会社によって異なりますので、しっかり確認しておきましょう。

これら扶養のしくみを理解した上で、扶養の範囲だけに惑わされることなく、自分の希望する働き方はどうなのかを考えてみましょう。

子どもの預かりや送迎などの子育て援助が必要な人へ

～ ファミリー・サポート・センター ～

ファミリー・サポート・センターは、子育ての援助を行いたい人（提供会員）と子育ての援助を受けたい人（依頼会員）が会員となり、育児の援助活動をする会員組織です。

令和5年4月1日現在、県内では、北九州市・福岡市・大牟田市・久留米市・直方市・飯塚市・田川市・柳川市・八女市・筑後市・大川市・行橋市・小郡市・筑紫野市・春日市・大野城市・太宰府市・古賀市・福津市・朝倉市・みやま市・糸島市・那珂川市・宇美町・篠栗町・久山町・志免町・新宮町・粕屋町・水巻町・小竹町・筑前町・広川町・福智町で実施しています。

- （援助の例）
- ・ 保育施設の保育開始前や終了後に子どもを預かる
 - ・ 保育施設等までの送迎を行う
 - ・ 放課後児童クラブ終了後や学校の放課後に子どもを預かる
 - ・ 冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際に子どもを預かる
 - ・ 買い物等外出の際に子どもを預かる
- など

詳しくは、各センターにお問い合わせください（P 9 6 参照）。

女性の地位向上と男女共同参画社会実現に向けた自己啓発と社会参加のために

～ 女性センター・男女共同参画センター ～

女性センター・男女共同参画センターは、男女共同参画を推進するため、女性を主な対象とした団体・グループの活動拠点かつ情報発信の場として設置されている総合施設です。

センターでは、女性が抱える問題全般に関する情報提供、相談、調査研究などを実施しています。また、男性の意識やライフスタイルを変えていくために男性向けの講座を企画するところもあります。

詳しくは、各センターにお問い合わせください（P 9 5 参照）。

働く女性の自己啓発と余暇活動のために

～ 働く婦人の家 ～

働く婦人の家は、地域の女性労働者の福祉に関する事業を総合的に行う施設です。

主な事業として、職業に関する相談や職業生活と家庭生活の調和に必要な相談の実施、各種講座の開設及び休養、レクリエーションについての場と機会の提供などを行っています。

詳しくは、各働く婦人の家にお問い合わせください（P 9 8）参照）。

ひとり親家庭や寡婦の福祉を増進するための貸付制度

母子父子寡婦福祉資金貸付金

ひとり親家庭や寡婦の経済的自立や生活意欲の助長、その子どもの福祉の増進をはかるため、各種資金の貸付を行っています。

◇ 問合せ先 町村：県保健福祉（環境）事務所 市：市福祉事務所

（令和5年4月1日現在）

資金の種類	貸付対象	資金の用途	貸付期間・金額		利子
事業開始	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	事業を開始するのに必要な設備、什器、機械等の購入資金	314万円以内 団体471万円以内		無利子 (年1.0%) (※3)
事業継続	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	現在営んでいる事業を継続するために必要な資金	157万円以内 団体157万円以内		
住 宅	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	住宅の新築、購入、増改築又は補修に必要な資金	150万円以内 (特別200万円)以内		
就職支度	母子家庭の母、父子家庭の父又は児童及び寡婦 (※1)	就職する際に直接必要な被服、履物等を購入する資金	100,000円以内 (自動車購入は33万円以内)		無利子 (児童のための借受とならない場合で連帯保証人なしは年1.0%)(※2)
技能習得	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	事業を開始又は就職するために必要な知識・技能を習得するのに必要な資金 高等学校に修学する場合、その修学及び入学に必要な資金	技能習得期間 中5年以内	月68,000円以内 (自動車運転免許は1回46万円以内)	無利子 (年1.0%) (※3)
生 活	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦 (生活安定貸付は母子家庭の母又は父子家庭の父になって7年未満の者のみ)	技能、資格習得に専念している期間の生活を維持するために必要な資金	技能習得期間 中5年以内	月141,000円以内 (生計中心者でない者70,000円以内)	無利子 (年1.0%) (※3)
		医療、介護を受けることに専念している期間の生活を維持するために必要な資金	医療又は介護を受ける期間 中1年以内		
		離職し、就労意思及び能力を有するにも関わらず職業に就くことができない状況にある場合の職業に就くまでの期間を維持するために必要な資金	離職の日の翌日から1年以内	月105,000円以内 (生計中心者でない者70,000円以内)	
		母子家庭の母又は父子家庭の父になって7年未満の者の生活安定のために必要な資金	原則3ヶ月以内		
		養育費の取得に係る裁判等をするのに際し必要な資金	一括貸付	(養育費に係る一括貸付は12か月分が上限)	

転宅	母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦	住居を移転するのに際し必要な資金	260,000円以内	無利子 (年1.0%) (※3)
修学	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子(※1)	高校、高等専門学校、短大、大学、大学院又は専修学校に修学させるために必要な資金(※4)	高校 月52,500円以内 大学 月146,000円以内 専修学校 月126,500円以内 大学院 月183,000円以内 (いずれも私立・自宅外通学の場合。また、専修学校については専門課程の場合。)	無利子 (※2)
修業	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子(※1)	事業を開始又は就職するために必要な知識・技能を習得するのに必要な資金	修業期間中5年以内 月68,000円以内 (自動車運転免許は1回46万円以内。ただし、児童が高校3年時で就職希望の場合のみ)	
就学支度	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子(※1)	小学、中学、高校、高専、短大、大学、大学院、専修学校又は修業施設へ入学、入所させるのに際し必要な資金(※4)	小学 64,300円以内 中学 81,000円以内 高校 (国公立限度額) (私立限度額) (自宅) 150,000円 410,000円 (自宅外) 160,000円 420,000円 大学 (国公立限度額) (私立限度額) (自宅) 410,000円 580,000円 (自宅外) 420,000円 590,000円 大学院(国公立限度額) (私立限度額) (自宅) 380,000円 590,000円 (自宅外) 380,000円 590,000円	
医療介護	母子家庭の母、父子家庭の父又は児童及び寡婦	医療又は介護保険法に規定する保険給付に係るサービスを受けるのに必要な資金(医療、介護を受ける期間が概ね1年以内の場合に限る)	340,000円以内 (特に経済的困難な事情にある者48万円以内) (介護にかかる貸付は50万円以内)	無利子 (年1.0%) (※3)
結婚	母子家庭の母、父子家庭の父又は寡婦が扶養している子	子の結婚に際し必要な資金	300,000円以内	

◆申請者(借受人)の償還の意思や償還能力を確認したうえで、貸付が可能かどうかを決定。また、連帯保証人が必要となる場合がある。(連帯保証人をたてない場合上表括弧内の利子が課される。)

(※1) 就職支度資金(配偶者のない者が扶養している子に係るもの)、修学資金、修業資金及び就学支度資金については、児童本人が借受人となつての貸付が可能。その場合は連帯保証人が必要。

(※2) 就職支度資金(配偶者のない者が扶養している子に係るもの)、修学資金、修業資金及び就学支度資金については、保証人の有無にかかわらず無利子。

(※3) 連帯保証人を立てた場合は無利子、連帯保証人を立てられない場合は、年1.0%の有利子となる。

(※4) 令和2年4月以降、高等教育の修学支援新制度の対象者に就学支度資金及び修学資金を貸し付ける場合、支援の内容が重複するため、貸付額の減額等を行う場合がある。

中小企業に勤務する人、もしくは離職された人のための融資制度

福岡県では、次の融資制度を実施しています。

◇ 申込及び問合せ先：九州労働金庫（福岡県内各支店）TEL 092-714-7031(本店)

◇ 問合せ先：福岡県福祉労働部労働局労働政策課 TEL 092-643-3587

福岡県内の労働者支援事務所（P 9 0 参照）

(令和5年4月1日現在)

区 分	資金の用途	貸 付 条 件 (①～⑤のすべてに該当)	貸付 限度額	金 利
さわやか ローン 中小企業従業員 生活資金等融資	生計費、医療費、 教育費、冠婚 葬祭費、住宅費、 物品購入費、 また借金の返済 など	①県内に事業所のある同一中小企業※に 1年以上勤務している方（出向、転籍 など自己都合によらない転職の場合は 、1年未満でも対象となります。） ②県内の同一住所に1年以上居住してい る方（結婚、転勤、住宅購入などやむ を得ない理由の場合は、1年未満でも 対象となります。） ③保証機関の保証が得られる方	100万円	年3.2% (保証料込み)
すくすく ローン 出産・育児 支援資金融資	出産・育児に必 要とする生活資 金	①県内に事業所のある同一中小企業※に 1年以上勤務している方（出向、転籍 など自己都合によらない転職の場合は 、1年未満でも対象となります。） ②県内の同一住所に1年以上居住してい る方（結婚、転勤、住宅購入などやむ を得ない理由の場合は、1年未満でも 対象となります。） ③出産・育児にかかわる休暇等により、 家計所得の減少が認められる方 ④保証機関の保証が得られる方	100万円	年2.1% (保証料込み)
ぬくもり ローン 介 護 支 援 資 金 融 資	介護に必要とす る生活資金	①県内に事業所のある同一中小企業※に 1年以上勤務している方（出向、転籍 など自己都合によらない転職の場合は 、1年未満でも対象となります。） ②県内の同一住所に1年以上居住してい る方（結婚、転勤、住宅購入などやむ を得ない理由の場合は、1年未満でも 対象となります。） ③介護にかかわる休暇等により、家計所 得の減少が認められる方 ④保証機関の保証が得られる方	100万円	年2.1% (保証料込み)


区分	資金の用途	貸付条件 (①～⑤のすべてに該当)	貸付 限度額	金利
チャレンジ ローン 教育訓練受講 資金融資	教育訓練受講のために必要とする生活資金	①県内の中小企業※に勤務している方（離職者も可） ②県内に1年以上居住している方 ③厚生労働省「教育訓練給付制度」の受給資格があり、教育訓練を受講される方 ④保証機関の保証が得られる方	30万円	年3.0% (保証料込み)
賃金 遅延 融資	賃金遅払いのために必要とする生活資金	①県内に事業所のある同一中小企業※に1年以上勤務している方 ②県内の同一住所に1年以上居住している方 ③企業から毎月定期的に支払われる賃金が、現に1か月分遅払いとなっている方 ④保証機関の保証が得られる方 ⑤本人の収入または家計収入により、融資金の返済と家族の生計維持が可能と認められること	毎月定期的に支払われる賃金の手取り1か月分相当額	年3.0% (保証料込み)
ホッと ローン 求職者支援 資金融資	本人又はその家族の医療費、分べん費、教育費、冠婚葬祭費、その他生活の安定のために必要な経費	経済環境の変動等で離職を余儀なくされた方で次の要件を満たす方 ①雇用保険法に規定する一般被保険者で、求職者給付を受給中（待期中及び給付制限中を含む）の方（ハローワークに届出を行い、求職活動を行っている方） ②県内に居住している方 ③離職時に世帯の生計を維持していた方 ④離職時の事業所に1年以上勤務していた方 ⑤保証機関の保証が得られる方	50万円	年2.5% (保証料込み)

※本融資制度における中小企業とは、常用従業員が300人以下の企業です。

職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主への助成金

◎2023年度両立支援等助成金（厚生労働省ホームページから引用）

事業主の皆さまへ

 厚生労働省・都道府県労働局

2023年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と
家庭生活の
両立支援

男性の育児休業取得を促進!

1 出生時両立支援コース
(子育てパパ支援助成金)

仕事と介護の両立支援!

2 介護離職防止支援コース

仕事と育児の両立支援!

3 育児休業等支援コース

※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よる休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースについては、厚生労働省のホームページをご参照ください。

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
①	第1種	20万円
	代替要員加算	20万円（代替要員を3人以上確保した場合には45万円）
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円
②	第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円

※1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。

おもな
要件

① 第1種（男性労働者の出生時育児休業取得）

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること。
(※所定労働日が4日以上含まれていることが必要です。)

<代替要員加算>

- 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。

<育児休業等に関する情報公表加算>

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

② 第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇）

- 第1種の助成金を受給していること。
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率（%）の数値が30ポイント以上上昇していること。

または

第1種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となったこと。

- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2人以上いること。



2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※A, Bいずれも1事業主1年度5人まで支給。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (A又はBに加算)		15万円

おもな要件

A：介護休業

○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得すること。



○職場復帰時

※休業取得時と同一の対象介護休業取得者である（休業取得時を受給していない場合申請不可）とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。

- 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として3か月以上継続雇用していること。

<業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）、または、代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合（手当支給等）に支給額を加算します。

B：介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（*1, 2を除く）利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

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

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

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

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

- 受給対象の労働者に対し、介護休業・両立支援制度の自社制度の説明を資料により行うこと。
- 受給対象の労働者に対し、介護休業を取得した場合の待遇についての説明を資料により行うこと。
- 社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じること。

3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

※A・Bとも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）。

おもな要件

A：育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。）の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含んで連続3か月以上）を取得させること。



B：職場復帰時

- ※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行う必要があります。
- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。
- 育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

II 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

	支給額
A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算	10万円

※1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給（5年間）。

おもな要件

- 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- 対象労働者が3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する（A）または代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる（B）こと。
- 対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

III 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみ支給。

※制度導入のみの申請は不可。

※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。

1事業主当たりの上限は、A：200時間、B：20万円まで。

おもな要件

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が1か月以上の育児休業（産後休業を含む）から復帰した後6か月以内において、導入した制度の一定の利用実績（A：子の看護休暇制度は10時間以上（有給）の取得またはB：保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）があること。

New

<育児休業等に関する情報公表加算> ※I～IIIのいずれかに1回のみ加算

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

支給額

2万円

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は 3月31日をもって終了しました

小学校休業等対応助成金は、令和5年3月31日までの休暇取得分をもって制度を終了しました。最終の申請期限は以下の通りです。

※4月以降は両立支援等助成金（育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例）を設けています。
詳細は厚生労働省HPでご確認ください。

【助成対象】令和4年12月1日から令和5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

- 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（日額上限額あり）

休暇取得期間	日額上限額	申請期限 ^{※2}
令和4年12月1日 ～令和5年3月31日	8,355円	令和5年5月31日（水） 必着

※2 令和3年8月1日～令和4年11月30日までの休暇に係る申請受付は原則として終了しています。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5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。なお、**窓口は、令和5年6月30日をもって終了する予定です。**

⇒「**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

- 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）

※令和4年11月から、東京労働局の郵送先を変更しています。東京都内に本社が所在する事業主の皆様はご注意ください。

詳細は東京労働局HP トップ>「小学校休業等対応助成金の申請書の提出方法についてご注意ください」をご確認下さい。



お問い合わせはコールセンターまで

『**小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター**』（令和4年7月から電話番号が変わりました）
（フリーダイヤル）**0120-876-187** 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。
また、振込先、口座番号やその他の個人情報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となります。

※子どもの新型コロナワクチン接種の付き添いやその副反応時の休みも対象となります。

「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

・対象となります。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。

令和5年4月1日作成

事業主の皆さま

両立支援等助成金 (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よる休暇取得支援コース)をご活用ください

助成金の対象

※詳細は裏面をご参照ください

- 原則として令和5年9月30日までの間に、①～④全ての条件を満たした事業主が対象です。
 - ①新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る)を整備し、
 - ②当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて全ての労働者に周知した事業主であって、
 - ③令和5年4月1日から令和5年9月30日までの間に、当該休暇を合計して20日以上取得させるとともに、
 - ④男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置(新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を含む)について、休暇制度の他に妊娠中の女性労働者が勤務を続けやすくするために、自社が対応できる措置を具体的に就業規則又は労働協約に規定し、全ての労働者に周知した事業主。

助成内容

対象労働者1人当たり **20万円** ※1事業所あたり5人まで



申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が合計20日に達した日の翌日から令和5年11月30日まで
※事業所単位の申請です。

事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、妊娠中の女性労働者が安心して仕事を続けられる環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。



支給要件の詳細は具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちらから
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html



- お問い合わせ窓口 (受付時間 午前8時30分～午後5時15分 ※土日祝日・年末年始を除く)
都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室)

URL : https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html



都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0313	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		



詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金について電話等で勧誘することはありません。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等で問い合わせることはありません。



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)

対象となる労働者

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

＜新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは＞

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業など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または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和5年9月30日まで。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html



対象となる有給の休暇制度

- 休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

- * 助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。
- * 常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

- 制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で周知を行うことが必要です。

- (例) ・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する
・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置

- 男女雇用機会均等法第12条

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

- 男女雇用機会均等法第13条

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置のモデル規定

(母性健康管理措置)

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性社員から申出があった場合は、原則として希望する日時に必要な時間を勤務時間内の通院時間として与える。通院時間は有給(※1)とする。

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性社員が、妊産婦のための健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その指導に基づき、時差出勤又は勤務時間の短縮(、作業の制限、テレワーク)(※2)を認める。勤務時間のうち短縮した時間や休業中の時間は無給(※1)とする。

※1 母性健康管理措置に基づき働けなかった分の賃金については、ノーワーク・ノーペイの原則に基づき無給として差し支えありませんが、一部有給とすることもできます。また、母性健康管理措置の申出・利用を理由とした不利益取扱いは禁止されています。

※2 「妊娠中の女性労働者が勤務を続けやすくするための措置」には、テレワークや対人業務の免除などが考えられます。休業だけでなく、感染のおそれが低い勤務形態で就業継続できるように自社で利用可能な措置を工夫して講じてください。

令和5年4月作成

◎企業主導型保育事業助成金

内閣府では、令和2年度から、公益財団法人児童育成協会のもとで企業主導型保育事業の募集を行っています。

新規助成の申請をご検討の事業者様は、実施要綱や審査基準等の内容を十分にご確認ください。

◆詳細は、企業主導型保育事業ポータルサイトをご覧ください。

お問合せ先：公益財団法人 児童育成協会

TEL:03-5766-3801

非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む事業主への助成金

◎キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主**に対して助成する制度です。
(厚生労働省ホームページから引用)

正社員化コース

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	正社員化前雇用形態	
	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	57万円	28万5,000円
大企業	42万7,500円	21万3,750円

1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

2 加算額 1人当たりの加算額は以下のとおりです。

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
① 派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28万5,000円	
② 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合	95,000円	47,500円
③ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	95,000円	47,500円
うち、自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練修了後に正社員化した場合	11万円	55,000円
④ 「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	95,000円 (大企業71,250円)	

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	賃金引き上げ率	3%以上5%未満	5%以上
中小企業		5万円	6万5,000円
大企業		3万3,000円	4万3,000円

※1年度1事業所あたり100人までは複数回支給申請ができます

2 加算額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合
中小企業	20万円
大企業	15万円

※1事業所あたり1回のみ

賃金規定等共通化コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用するすべての有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成します。

支給額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	支給額
中小企業	60万円
大企業	45万円

※1事業所あたり1回のみ

賞与・退職金制度導入コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成します。

支給額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	制度	賞与又は退職金制度を導入	賞与及び退職金制度を同時に導入
中小企業		40万円	56万8,000円
大企業		30万円	42万6,000円

※1事業所あたり1回のみ

※「賞与・退職金」の定義はP.8をご参照ください。

※過去に「旧諸手当制度共通化コース」および「旧諸手当制度等共通化コース」の助成金の支給を受けている場合は、本コースの支給対象外となります。（健康診断制度を新たに設け実施した場合の助成のみを受けている場合を除く。）

短時間労働者労働時間延長コース

雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を延長することにより当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成します。

支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

①週所定労働時間を3時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合

企業規模	延長時間	3時間以上延長
中小企業		23万7,000円
大企業		17万8,000円

②労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険を適用した場合

企業規模	延長時間	1時間以上2時間未満延長 (10%以上増額)	2時間以上3時間未満延長 (6%以上増額)
中小企業		5万8,000円	11万7,000円
大企業		4万3,000円	8万8,000円

①と②合わせて、1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人まで

※ ①は令和6年9月30日までの間、支給額を増額。

※ ②は令和6年9月30日までの暫定措置。延長時間数に応じて延長時に基本給を増額することで、手取り収入が減少していないとみなす。

◆生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省ホームページ「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

◆すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

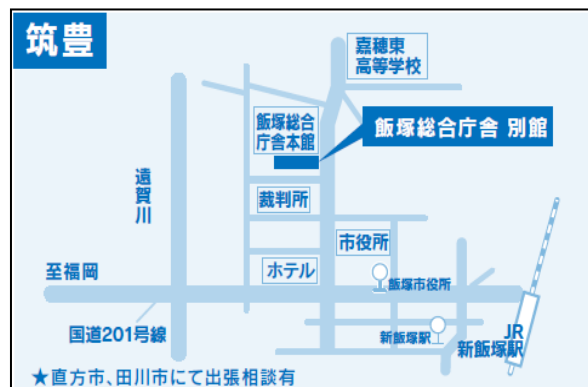
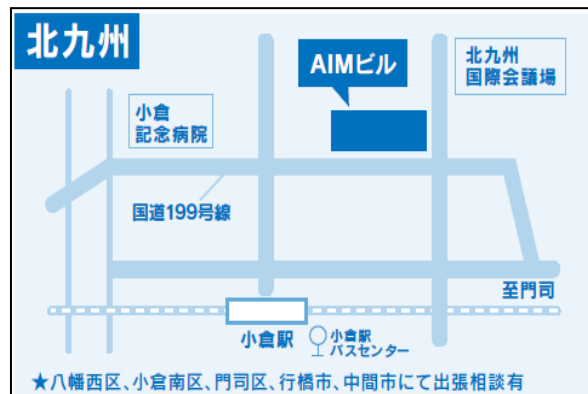
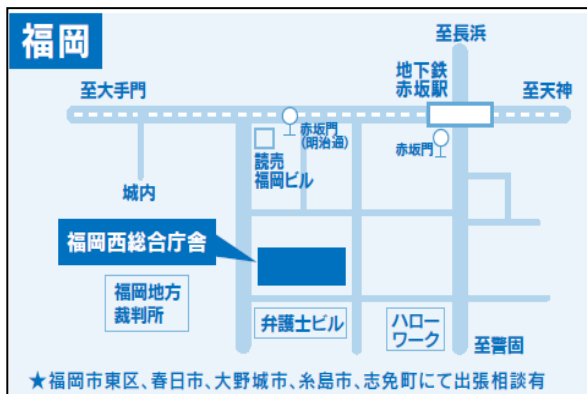
お問合せ先：**福岡労働局福岡助成金センター** TEL：092-411-4701

第9章 働く女性のための公的支援・相談機関

1 福岡県子育て女性就職支援センター

子育て中の女性等の就職支援

名 称	所 在 地	電話番号
子育て女性就職支援センター（福岡）	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5階 福岡労働者支援事務所内	092-725-4034
"（北九州）	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル2階 ウーマンワークカフェ北九州内	093-533-6637
"（筑後）	〒839-0861 久留米市合川町1642-1 久留米総合庁舎1階 筑後労働者支援事務所内	0942-38-7579
"（筑豊）	〒820-0004 飯塚市新立岩8-1 飯塚総合庁舎別館2階 筑豊労働者支援事務所内	0948-22-1681



★印の出張相談の予定については、各センターにお問い合わせください。

2 労働者支援事務所

労働条件や雇用上のトラブルについての労働相談

名 称	所 在 地	電話番号
福岡労働者 支援事務所	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5階	092-735-6149
北九州労働者 支援事務所	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル4階	093-967-3945
筑後労働者 支援事務所	〒839-0861 久留米市合川町1642-1 久留米総合庁舎1階	0942-30-1034
筑豊労働者 支援事務所	〒820-0004 飯塚市新立岩8-1 飯塚総合庁舎別館2階	0948-22-1149

3 労働委員会

労使紛争解決の窓口

名 称	所 在 地	電話番号
福岡県労働委員会	〒812-0046 福岡市博多区吉塚本町13-50 吉塚合同庁舎7階	092-643-3979

4 労働基準監督署

労働条件確保のための監督指導・相談や労災保険の認定

名 称	所 在 地	電話番号
福岡中央	〒810-8605 福岡市中央区長浜2-1-1	092-761-5600
福岡東	〒813-0016 福岡市東区香椎浜1-3-26	092-661-3770
北九州西	〒806-8540 北九州市八幡西区岸の浦1-5-10	093-285-3799
北九州東	〒803-0814 北九州市小倉北区大手町13-26	093-561-0881
北九州東門司支署	〒800-0004 北九州市門司区北川町1-18	093-381-5361
行 橋	〒824-0005 行橋市中央1-12-35	0930-23-0454
久 留 米	〒830-0037 久留米市諏訪野町2401	0942-33-7251
大 牟 田	〒836-8502 大牟田市小浜町24-13	0944-53-3987
八 女	〒834-0047 八女市稲富132	0943-23-2121
飯 塚	〒820-0018 飯塚市芳雄町13-6 飯塚合同庁舎	0948-22-3200
直 方	〒822-0017 直方市殿町9-17	0949-22-0544
田 川	〒825-0013 田川市中央町4-12	0947-42-0380
福岡労働局 労働基準部	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4862

5 公共職業安定所(ハローワーク)

求人・求職・雇用保険などの問い合わせ

	名 称	所 在 地	電話番号
福岡地区	福岡中央	〒810-8609 福岡市中央区赤坂1-6-19	092-712-8609
	(福岡中央赤坂駅前庁舎)	〒810-0041 福岡市中央区大名2-4-22 新日本ビル2階	092-712-6508
	ハローワークプラザ福岡	〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルカール12階	092-716-8609
	マザーズハローワーク天神		※092-725-8609
	福岡東	〒813-8609 福岡市東区千早6-1-1	092-672-8609
	マザーズコーナー		
	福岡南	〒816-8577 春日市春日公園3-2	092-513-8609
マザーズコーナー			
福岡西	〒819-8552 福岡市西区姪浜駅南3-8-10	092-881-8609	
マザーズコーナー			
北九州地区	八幡	〒806-8509 北九州市八幡西区岸の浦1-5-10	093-622-5566
	マザーズコーナー		
	(黒崎駅前庁舎)	〒806-0021 北九州市八幡西区黒崎3-15-3 コムシティ6階	093-622-5566
	(戸畑分庁舎)	〒804-0067 北九州市戸畑区汐井町1-6 ウェルとばた8階	093-871-1331
	(若松出張所)	〒808-0034 北九州市若松区本町1-14-12	093-771-5055
	小倉	〒802-8507 北九州市小倉北区萩崎町1-11	093-941-8609
	(門司出張所)	〒800-0004 北九州市門司区北川町1-18	093-381-8609
	行橋	〒824-0031 行橋市西宮市5-2-47	0930-25-8609
	マザーズコーナー		
(豊前出張所)	〒828-0021 豊前市八屋322-70	0979-82-8609	
マザーズハローワーク北九州	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル2階	093-522-8609	
筑後地区	大牟田	〒836-0047 大牟田市大正町6-2-3	0944-53-1551
	マザーズコーナー		※0944-69-0013
	久留米	〒830-8505 久留米市諏訪野町2401	0942-35-8609
	マザーズコーナー	〒830-0033 久留米市天神町8 リバーレ5階	※0942-31-9177
	(大川出張所)	〒831-0041 大川市小保614-6	0944-86-8609
八女	〒834-0023 八女市馬場514-3	0943-23-6188	
朝倉	〒838-0061 朝倉市菩提寺480-3	0946-22-8609	
筑豊地区	飯塚	〒820-8540 飯塚市芳雄町12-1	0948-24-8609
	マザーズコーナー		※0948-24-8620
	直方	〒822-0002 直方市頓野3334-5	0949-22-8609
田川	〒826-8609 田川市弓削田184-1	0947-44-8609	
マザーズコーナー			

※印は、マザーズコーナー直通の番号

6 福岡労働局雇用環境・均等部

男女の雇用機会均等や育児・介護について

名 称	所 在 地	電話番号
指導課	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4894

両立支援等助成金について

名 称	所 在 地	電話番号
企画課	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4763

7 福岡県若者就職支援センター

39歳までの若者を対象とした就職相談

名 称	所 在 地	電話番号
福岡県若者就職支援センター	〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラ12階	092-720-8830
北九州ランチ	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル2階 若者ワークプラザ内	093-531-4510
筑後ランチ	〒830-8520 久留米市城南町15-3 久留米市役所2階	0942-33-4435
筑豊ランチ	〒820-0040 飯塚市吉原町6-1 あいタウン2階 市民交流プラザ内	0948-23-1143

8 わかものジョブプラザ・福岡

県が設置する「福岡県若者就職支援センター」「福岡若者サポートステーション」
国が設置する「福岡わかものハローワーク」「福岡新卒応援ハローワーク」の総称

名 称	所 在 地
わかものジョブプラザ・福岡	〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラ12階

9 福岡県中高年就職支援センター

おおむね40歳からの就職相談・職業紹介

名 称	所 在 地	電話番号
福岡県中高年就職支援センター	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1-1-33 はかた近代ビル5階	092-292-9250

10 福岡県生涯現役チャレンジセンター

名 称	所 在 地	電話番号
福岡県生涯現役チャレンジセンター 福岡オフィス	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1-1-33 はかた近代ビル5階	092-432-2577
〃 北九州オフィス	〒802-0007 北九州市小倉北区船場町2-10 近藤会館4階	093-513-8188
〃 久留米オフィス	〒830-0033 久留米市天神町8 リバービル4階	0942-36-8355
〃 飯塚オフィス	〒820-0042 飯塚市本町7-25 三協木村ビル1階（本町商店街）	0948-21-6032

11 インターネットによるお仕事情報

名 称	ホームページアドレス
働きたい女性応援サイト (福岡県子育て女性就職支援センターのホームページ)	https://www.hataraku-mama.jp
福岡県若者就職支援センター ホームページ	https://www.ssc-f.net
ハローワークインターネットサービス (厚生労働省)	https://www.hellowork.mhlw.go.jp

12 福岡新卒応援ハローワーク（福岡学生職業センター）

新規学卒者の求人・求職・職業相談

名 称	所 在 地	電話番号
福岡新卒応援ハローワーク	〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルカール12階	092-714-1556

13 年金事務所・年金相談センター

健康保険への加入や保険料の納付手続・厚生年金の相談や問い合わせ

名称	所在地	電話番号
東福岡	〒812-8657 福岡市東区馬出3-12-32	092-651-7967
博多	〒812-8540 福岡市博多区博多駅東3-14-1 T-Building HAKATA EAST 4, 5階	092-474-0012
中福岡	〒810-8668 福岡市中央区大手門2-8-25	092-751-1232
西福岡	〒819-8502 福岡市西区内浜1-3-7	092-883-9962
南福岡	〒815-8558 福岡市南区塩原3-1-27	092-552-6112
久留米	〒830-8501 久留米市諏訪野町2401	0942-33-6192
小倉南	〒800-0294 北九州市小倉南区下曾根1-8-6	093-471-8873
小倉北	〒803-8588 北九州市小倉北区大手町13-3	093-583-8340
直方	〒822-8555 直方市知古1-8-1	0949-22-0891
八幡	〒806-8555 北九州市八幡西区岸の浦1-5-5	093-631-7962
大牟田	〒836-8501 大牟田市大正町6-2-10	0944-52-5294
街角の 年金相談 センター (北九州)	〒806-0036 北九州市八幡西区西曲里町2-1 黒崎テクノプラザ I 1階	(対面による年金相談のみ) 093-645-6200
一般の年金相談「ねんきんダイヤル」		0570-05-1165 ※050 で始まる電話でおかけになる場合は こちら→03-6700-1165

14 全国健康保険協会（協会けんぽ）

健康保険の給付や任意継続等に関する手続

名称	所在地	電話番号
福岡支部	〒812-8670 福岡市博多区上呉服町10-1 博多三井ビルディング9階	092-283-7621

15 地域職業訓練センター

名称	所在地	電話番号
久留米地域職業訓練センター	〒839-0809 久留米市東合川5-9-10	0942-44-5201
豊前地域職業訓練センター	〒828-0021 豊前市八屋1926	0979-82-1511
マイテク・センター北九州	〒805-0048 北九州市八幡東区大蔵2-13-7	093-651-3775

16 公共職業能力開発施設

仕事に必要な技能・知識を身につけたい人への職業訓練

名 称	所 在 地	電話番号
福岡高等技術専門学校	〒813-0044 福岡市東区千早4-24-1	092-681-0261
戸畑高等技術専門学校	〒804-0031 北九州市戸畑区東大谷2-1-1	093-882-4306
小倉高等技術専門学校	〒802-0822 北九州市小倉南区横代東町1-4-1	093-961-4002
久留米高等技術専門学校	〒839-0861 久留米市合川町1786-2	0942-32-8795
大牟田高等技術専門学校	〒837-0924 大牟田市歴木475	0944-54-0320
田川高等技術専門学校	〒825-0005 田川市糴2059	0947-44-1676
小竹高等技術専門学校	〒820-1104 鞍手郡小竹町新多514-2	09496-2-6441
福岡障害者職業能力開発校	〒808-0122 北九州市若松区蟹住1728-1	093-741-5431
福岡職業能力開発促進センター (ホリケンター福岡)	〒806-0049 北九州市八幡西区穴生3-5-1	093-641-4906
福岡職業能力開発促進センター 飯塚訓練センター (ホリケンター飯塚)	〒820-0011 飯塚市柏の森83-9	0948-22-4018
九州職業能力開発大学校	〒802-0985 北九州市小倉南区志井1665-1	093-963-8353

17 女性センター・男女共同参画センター

名 称	所 在 地	電話番号
福岡県男女共同参画センター (あすばる)	〒816-0804 春日市原町3-1-7 クローバープラザ内	092-584-1266
北九州市立男女共同参画センター (ムーブ)	〒803-0814 北九州市小倉北区大手町11-4	093-583-3939
福岡市男女共同参画推進センター (アミカス)	〒815-0083 福岡市南区高宮3-3-1	092-526-3788
大牟田市男女共同参画センター	〒836-0862 大牟田市原山町13-3 中央地区公民館1階	0944-43-1012
久留米市男女平等推進センター	〒830-0037 久留米市諏訪野町1830-6 えーるピア久留米内	0942-30-7800
直方市男女共同参画センター	〒822-0026 直方市津田町7-20	0949-25-2244
飯塚市男女共同参画推進センター (サンクス)	〒820-0041 飯塚市飯塚14-67 イヅカコミュニティセンター1階	0948-22-7058
田川市男女共同参画センター (ゆめっせ)	〒826-0032 田川市平松町3-36	0947-44-0159
行橋市男女共同参画センター (る〜る)	〒824-0005 行橋市中央1-9-3 旧行橋京都休日急患センター1階	0930-26-2232

ハートピアぶぜん	〒828-8501 豊前市吉木955	0979-82-0509
筑紫野市男女共同推進センター	〒818-0057 筑紫野市二日市南1-9-3 筑紫野市生涯学習センター内	092-918-1311
春日市男女共同参画センター (じよなさん)	〒816-0806 春日市光町1-73	092-584-1201
大野城まどかぴあ男女平等推進 センター (アスカール)	〒816-0934 大野城市曙町2-3-1 まどかぴあ3階	092-586-4030
宗像市男女共同参画推進センター (ゆい)	〒811-3437 宗像市久原180 メイトム宗像内	0940-36-0250
太宰府市男女共同参画推進センター (ルミナス)	〒818-0102 太宰府市白川2-2	092-925-5404
うきは市男女共同参画センター (だんだん)	〒839-1401 うきは市浮羽町朝田582-1 うきは市民センター2階	0943-77-2661
糸島市男女共同参画センター (ラポール)	〒819-1123 糸島市神在西3-1-5	092-324-2800
那珂川市男女共同参画推進センター (あいなか)	〒811-1292 那珂川市西隈1-1-1	092-953-2211
筑前町男女共同参画センター (リブラ)	〒838-0816 朝倉郡筑前町新町440	0946-22-3996

18 ファミリー・サポート・センター

名 称	所 在 地	電話番号
ほっと子育てふれあいセンター (北九州市ファミリー・サポート・センター)	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIM3階 子育てふれあい交流プラザ内	093-511-3081
福岡ファミリー・サポート・センター	〒810-0062 福岡市中央区荒戸3-3-39 福岡市市民福祉プラザ2階	092-736-1116
おおむたファミリー・サポート・センター	〒836-0041 大牟田市新栄町6-1 大牟田市市民活動等多目的交流施設「えるる」内	0944-55-3660
ファミリー・サポート・センターくるめ	〒830-0033 久留米市天神町8 リバービル5階 子育て交流プラザ内	0942-37-8888
ファミリー・サポート・センターのおがた	〒822-0031 直方市植木849-1 直方市地域子育て支援センター内	0949-28-9103
ファミリー・サポート・センターいいづか	〒820-0066 飯塚市幸袋526-1	0948-43-3324
田川市ファミリー・サポート・センター	〒826-0032 田川市平松町 3-36 多世代交流ひろばそだちの森内	080-8390-1860
やながわファミリー・サポート・センター	〒832-0058 柳川市上宮永町 22-7 子育て支援拠点「このゆびとまれ」内	0944-74-2027
やめファミリー・サポート・センター	〒834-0047 八女市稲富499 子育て支援総合施設「やめっこ未来館」内	0943-23-1546

ちくごファミリー・サポート・センター	〒833-0047 筑後市大字若菜1144-3 子育て支援拠点施設「おひさまハウス」内	0942-53-3123
ファミリー・サポート・センターおおかわ	〒831-0031 大川市上巻387 子育て支援総合施設「モッカランド」内	0944-86-6588
ゆくはしファミリー・サポート・センター結結	〒824-0006 行橋市門樋町7-10 グリーンヒルズ行橋1階	0930-31-0798
ファミリー・サポート・センターおごおり	〒838-0137 小郡市福童688-1 シルバー人材センター2階	0942-27-5411
ファミリー・サポート・センターちくしの	〒818-0068 筑紫野市石崎1-1-2	092-921-1396
ファミリー・サポート・センターかすが	〒816-0851 春日市昇町1-120 いきいきプラザ内	092-584-7700
ファミリー・サポート・センターおおのじょう	〒816-0962 大野城市つつじヶ丘2-5-1 大野城市ファミリー交流センター内	092-589-8088
ファミリー・サポート・センターだざいふ	〒818-0125 太宰府市五条3-7-1 うめっこテラス内	092-918-0034
古賀市ファミリー・サポート・センター	〒811-3116 古賀市庄205 サンコスモ古賀内	092-942-1183
ファミリー・サポート・センターふくつ	〒811-3218 福津市手光南2-1-1 子育て支援センター内	0940-43-0338
ファミリー・サポート・センターあさくら	〒838-0062 朝倉市堤1413 老人福祉センター寿楽荘内	0946-24-0055
みやまファミリー・サポート・センター	〒835-0024 みやま市瀬高町下庄792-2 総合市民センター (MIYAMAX) 内1階	0944-63-5577
糸島市ファミリー・サポート・センター	〒819-1392 糸島市志摩初30 糸島市交流プラザ志摩館3階	092-332-8717
ファミリー・サポート・センターなかがわ	〒811-1253 那珂川市仲2-5-2 ふれあいこども館内	080-2777-0452
宇美町ファミリー・サポート・センター	〒811-2131 糟屋郡宇美町貴船2-28-1 うみハピネス 宇美町社会福祉協議会内	092-932-0601
篠栗・久山ファミリー・サポート・センター	〒811-2413 糟屋郡篠栗町中央1-9-2	092-947-7581
ファミリー・サポート・センターしめ	〒811-2202 糟屋郡志免町大字志免451-1 志免町総合福祉施設シーメイト1階	092-937-0235
新宮町ファミリー・サポート・センター	〒811-0119 糟屋郡新宮町緑ヶ浜4-3-1 新宮町福祉センター1階	092-692-9622
粕屋町ファミリー・サポート・センター	〒811-2309 糟屋郡粕屋町駕与丁1-6-2 かすやこども館内	092-410-2230
水巻町ファミリー・サポート・センター	〒807-0012 遠賀郡水巻町古賀2-4-17 水巻町子育て支援センター内	093-203-5772

ファミリー・サポート・センターこたけ	〒820-1103 鞍手郡小竹町大字勝野2674-1 NPO法人リトルバンブー事務局内	090-3196-9816
筑前町ファミリー・サポート・センター	〒838-0215 朝倉郡筑前町篠隈339-1 子育て支援センターあいあい内	0946-42-1806
広川町ファミリー・サポート・センター	〒834-0115 八女郡広川町大字新代1804-1 教育委員会こども課内	0943-32-1194
福智町ファミリー・サポート・センター	〒822-1201 田川郡福智町金田 1154-2 金田社会福祉センター内	0947-22-6631

19 働く婦人の家

名 称	所 在 地	電話番号
八女市働く女性の家	〒834-0074 八女市立花町谷川1111	0943-37-1522
宇美町働く婦人の家 (し～ず・うみ)	〒811-2121 糟屋郡宇美町平和1-14-1	092-932-0365
志免町働く婦人の家 (生涯学習2号館)	〒811-2244 糟屋郡志免町志免中央1-2-1	092-935-7142