



労働かながわ

2022 3・4・5月号
No.732

非正規労働者 解雇、雇止め等相談強化期間

解雇、雇止めや新型コロナウイルスに関する労働相談を受付中!

県では、2月及び3月を「非正規労働者 解雇、雇止め等相談強化期間」として、次のとおり「弁護士労働相談」「街頭労働相談会」「コロナ労働相談110番」等を実施しています。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による労働に関する課題等をテーマに「セミナー・講座」も開催します。

● 弁護士労働相談 予約制 相談無料(面談または電話) 秘密厳守

※予約受付時間：平日 8:30～12:00、13:00～17:15
予約時に職員が相談概要をお伺いします。

会場、予約・問合せ先	日程	相談時間	予約・問合せ電話
かながわ労働センター 本所 (横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階)	3月1日(火)	13:30～16:30	045-633-6110(代)
	3月8日(火)	16:30～19:30	
	3月15日(火)	13:30～16:30	
	3月20日(日)		
	3月29日(火)		
かながわ労働センター 川崎支所 (川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階)	3月22日(火)	13:30～16:30	044-833-3141
かながわ労働センター 県央支所 (厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階)	3月16日(水)	13:30～16:30	046-296-7311
かながわ労働センター 湘南支所 (平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館)	3月9日(水)	13:30～16:30	0463-22-2711(代)

● コロナ労働相談110番 相談無料(電話) 秘密厳守

- ◆ 相談電話番号：045-662-8110(直通)
- ◆ 相談員：かながわ労働センター職員

● 街頭労働相談会、セミナー・講座

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の状況により、中止、変更をする場合がありますので、詳細は、かながわ労働センターのホームページをご覧ください。 <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/soudan/kaiko.html>

《お問合せ先》 かながわ労働センター

本 所 045-633-6110(代) 川崎支所 044-833-3141
 県央支所 046-296-7311 湘南支所 0463-22-2711(代)

主な内容

- 非正規労働者 解雇、雇止め等相談強化期間 P.1
- 若者のための労働法基礎講座 P.2
- スキルアップセミナー(在職者訓練)のご案内 P.2
- くるみん・プラチナくるみん認定基準等が改正 P.3
- 育児介護休業法が段階的に施行 P.3

知って役立つ! 若者のための労働法入門講座(WEB講座)

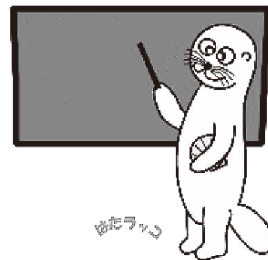
無料

若者の雇用環境がコロナ禍の影響で厳しくなる中、解雇や雇い止め、内定取消など、社会経験や労働法知識の不足から、一方的に不利益を強いられるケースが後を絶たず、大きな社会問題になっています。

また、いわゆる「ブラック企業」「ブラックバイト」から自分の権利を守り、健康に働き続けるためにも、労働法の知識が必要です。

本講座では、若者が違法な労働行為から自分を守るために、知っておくべき労働法等の基礎知識をわかりやすく解説します。

就職活動中の方、大学生、高校生、就労支援担当者、新入社員、人事労務管理担当者の方などは是非ご活用ください。



◆ 講師：法政大学法学部 教授 沼田 雅之先生

◆ WEB 講座

2022年2月14日(月)～3月21日(月)まで、オンデマンドで配信します。

1 講義 (2 時間: 休憩含む) ×2 回 定員 なし

◆ 詳細はホームページをご確認ください。 [神奈川県労働福祉協会](#) [検索](#)

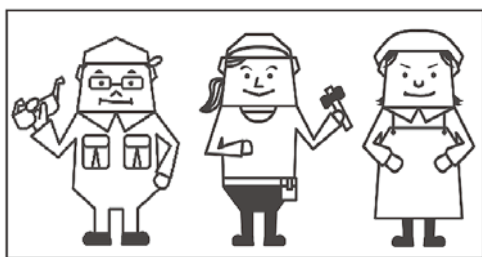
◆ お申込み・お問合せ：(公財) 神奈川県労働福祉協会 (神奈川県からの受託事業者)

☎ 045-633-5410 FAX 045-633-5412

スキルアップセミナー(在職者訓練)のご案内



技術を身につけ、業務の充実・向上にお役立てください!



県立産業技術短期大学校や職業技術校等では、主に中小企業等に在職中の方を対象に、様々な専門分野のセミナーを開催しています。仕事に必要な技術を身につけるために、スキルアップセミナーをぜひご活用ください。ご希望の多い講座内容であらかじめ日程を設定して募集する「メニュー型」と、企業や団体の方々のご要望に応じ開催する「オーダー型」の2種類のセミナーを実施しています。

メニュー型スキルアップセミナー (応募締切日が4月の講座例)

セミナー No.	セミナー名	定員	実施日	応募締切日	受講料	実施校(申込先)
701	(New) リーダー層のための介護技術指導法	10名	4/25、5/12	4/7	2,000円	東部総合職業技術校
651	(Renew) 木材加工の基礎(板組み編)	10名	5/30、31	4/25	2,000円	西部総合職業技術校
117	マシニングセンタ加工技術(1)	10名	5/31、6/1	4/26	6,200円	産業技術短期大学校

上記以外にも、様々なセミナーを実施しています。申込み方法や内容等についての詳細はホームページをご覧ください。 [スキルアップセミナーのホームページ](#) [スキルアップ 神奈川県](#) [検索](#)



URL : <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/xa4/seminar/index.html>

神奈川県産業人材課 ☎ 045-210-5715

くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます!

新しい認定制度もスタートします!

令和4年4月1日から認定制度が改正されます。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：**7%以上** → 令和4年4月1日以降：**10%以上**
男性の育児休業等・育児目的取得率 現行：**15%以上** → 令和4年4月1日以降：**20%以上**

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表すること、が新たに加わります。

ポイント2

○プラチナくるみんの特例人手基準が改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：**13%以上** → 令和4年4月1日以降：**30%以上**
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率 現行：**30%以上** → 令和4年4月1日以降：**50%以上**

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合
現行：**55%** → 令和4年4月1日以降：**70%**

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。

認定基準は、現行のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます。

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度が創設されます。※愛称、認定マークについては、決定後お知らせされます。

詳細につきましては、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

育児・介護休業法が改正、令和4年4月1日より段階的に施行されます

令和3年6月に、男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化など、育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日より3段階で施行されます。

令和4年4月1日より施行されるのは、

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

○育児休業を取得しやすい雇用環境整備

○妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 です。

詳細につきましては、厚生労働省ホームページをご覧ください。

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

I 全駐労神奈川地区本部 第63回定期大会
 全駐労神奈川地区本部（飯島智幸執行委員長）は、10月9日にオンラインにて第63回定期大会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 雇用確保・離職者対策の強化
- 2 駐留軍等労働者のステータスの確立
- 3 国内法令遵守、国公準拠、労働慣行の尊重
- 4 賃金、労働条件の維持・改善
- 5 社会的・国民的課題の実現、衆・参議院議員選挙勝利
- 6 組織拡大と強化・活性化の推進
- 7 日本政府による労務費負担の継続

【役員氏名】

執行委員長 飯島 智幸（専従）
 副執行委員長 酒井 一豊（専従／横須賀）
 副執行委員長 山本 一雄（さがみ野）
 書記 長 山田 修士（専従）
 副書記 長 渡辺 健二（横須賀／専従）
 副書記 長 熊木 亜衣（さがみ野／専従）

II 厚木地区労働組合協議会 第57回定期大会
 厚木地区労働組合協議会（関谷幸夫議長）は、10月16日に厚木市アミューあつぎ6階ルーム610号室にて、第57回定期大会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 私たちをめぐる情勢の特徴
- 2 厚木地区労運動の基調と重点的課題
- 3 運動の具体的取り組み

【役員氏名】

議長 長 関谷 幸夫（神厚労伊勢原支部）
 副議長 長 島 恒久（神奈川土建一般労組厚木支部）
 事務局長 石山 卓男（神奈川県職労県央支部）
 事務局次長 涌井 秀幸（伊勢原自動車学校労働組合）
 財政部長 波 美和子（厚木市立病院職員労働組合）

III 湘南地域労働組合総連合 第38回定期大会
 湘南地域労働組合総連合（澤口勇議長）は、10月24日に藤沢市民会館第2会議室にて、第38回定期大会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 「組織拡大強化」に全力をあげ実増をめざそう

- 2 人間らしく働ける社会をつくる
- 3 憲法の生きたる、労働者の要求が前進する政治の実現を

【役員氏名】

議長 長 澤口 勇（医労連藤沢病院労働組合）
 副議長 長 渡邊 哲（湘南建設組合）
 副議長 長 光島 二郎（神奈川土建一般労働組合湘南支部）
 事務局長 塚本 和則（郵政産業労働者ユニオン神奈川東支部）
 事務局次長 中山 祐介（神奈川土建一般労働組合湘南支部）
 事務局次長 高橋 幸夫（全労連全国一般労働組合湘南地区協合同分会）
 常任幹事 石山 斉（神奈川土建一般労働組合茅ヶ崎寒川支部）
 常任幹事 内藤 克己（全労連全国一般労働組合湘南地区協合同分会）
 常任幹事 堺 孝太郎（医労連藤沢病院労働組合）
 常任幹事 小澤 勇（建交労神奈川県南支部三昭運輸分会）
 会計監査 都田 光彦（神奈川県職員労働組合湘南支部）
 会計監査 工藤 裕之（全労連全国一般ウオーターエージェンシー分会）

○主要労働団体の機関開催

■ 連合神奈川

【第394回 五役会、第367回 執行委員会】
 10月26日、第394回五役会、第367回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。
【協議事項】

- 1 役員の変更について
- 2 第33回定期大会の議案等について
 - (1) 運動方針（案）
 - (2) 2021年度「会計決算報告」・「会計決算監査報告」、2022年度予算（案）
 - (3) 「第4次ジェンダー平等推進計画」パート1（案）、大会スローガン（案）、大会宣言（案）
 - (4) 第5回運動塾の開催について
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 組織拡大実績と組織表彰について
- 5 北方領土返還要求運動神奈川県民大会の代替事業について

- 6 青年委員会の総会の開催について
- 7 女性委員会の総会の開催について

【第395回 五役会、第368回 執行委員会】
 11月24日、第395回五役会、第368回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 役員の変更について
- 2 役員の仕事分担および専門委員会等の委員、職務分掌について
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 2022年度の政策活動について
- 5 2022年春季生活闘争総決起集会の開催について
- 6 第93回かながわ中央メーデーについて

【第396回 五役会、第369回 執行委員会】
 12月21日、第396回五役会、第369回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 委員の推薦等について
- 2 政治活動の取り組みについて
- 3 連合神奈川2022年春季生活闘争方針（その1）について

■ 神奈川労連

【第2回幹事会】

- 11月4日、第2回幹事会を開催し、次のことを協議した。
- 1 総選挙・川崎市長選挙のとりくみ総括
 - 2 地域組織運動交流会の内容
 - 3 JAL 解雇争議への対応
 - 4 公務労働者の賃金確定闘争

【第3回幹事会】

- 12月4日、第3回幹事会を開催し、次のことを協議した。
- 1 秋の拡大月間、軽貨物労働者の組織化
 - 2 神奈川労連22国民春闘方針案
 - 3 年末一時金交渉について
 - 4 かながわ安保違憲訴訟の公正判決要請署名

【第4回幹事会】

- 1月6日、第4回幹事会を開催し、次のことを協議した。
- 1 春闘方針案など第1回評議員会の議案
 - 2 「変えるリーフ」配布行動の具体化
 - 3 秋の拡大月間の結果と成果・教訓
 - 4 新たな憲法署名のとりくみ

図書紹介



ファーストステップ 労働法

藤本 茂 沼田雅之 山本圭子 細川 良
 労働新聞社

近年の労働法を取り巻く法的環境は、規制緩和と市場主義のもと、労働者に対して自立と自己責任を強要しているように思われます。しかし、21世紀になったからといって、労働法の対象である労働関係の経済構造が変わったわけでもありません。その中で、正規・非正規といった個人主義的労働契約が強調されることは、労働法の土台を崩しているようにしか思えません。このような現在の労働環境を踏まえて、労働法の世界を改めて考えていきます。



パワハラ 防止法・指針

イラストで解説
 森井 博子 / 森井 梢江
 エイデル研究所

2022年4月から、中小企業においてもパワハラ防止措置が義務化される。本書はパワハラとは何かから説き起こし、2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法（パワハラ防止対策法）及びこの法律の詳細を解説している通称「パワハラ防止対策指針」をわかりやすく読み解く。難解な法律と指針が、豊富なイラストを使用した事例により、感覚的にも理解しやすいものとなっている。巻末の「パワハラあるある! Q&A」では職場でありがちな会話、考え方をイラストで示し、パワハラについて考えるきっかけを提供する。

労働委員会の動き

調整事件関係では、新規申請(あっせん)が3件(12件)、終結(あっせん)は1件(13件)でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが4件(32件)、終結は8件(24件)でした。

それぞれの事件の申請、申立て、終結状況は、次のとおりです。

※括弧内は、令和3年の累計件数です。

調整事件一覧(11・12・1月 申請・終結分)

	事件名	調整種別	申請者	被申請者	申請日	調整事項	終結日	終結事由
終結	令和3年(調)第10号事件	あっせん	労働組合	株式会社(情報通信業)	令和3年10月14日	・団体交渉促進	令和3年11月5日	打切り
申請	令和3年(調)第11号事件	あっせん	労働組合	株式会社(生活関連サービス業、娯楽業)	令和3年11月9日	・組合員の人事異動の撤回 ・団体交渉ルールの確立		
	令和3年(調)第12号事件	あっせん	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業) 株式会社(運輸業、郵便業)	令和3年12月8日	・残業代及び未払賃金の支払い ・新たな賃金方式と協約の見直し ・団体交渉ルールの確立		
	令和4年(調)第1号事件	あっせん	労働組合	社会福祉法人(医療、福祉)	令和4年1月14日	・解雇撤回 ・退職見舞金の支払い		

不当労働行為事件一覧(11・12・1月 申立て・終結分)

	事件名	申立人	被申立人	申立日	救済申立事項	終結日	終結事由
終結	令和3年(不)第14号事件	労働組合	株式会社(学術研究、専門・技術サービス業)	令和3年5月12日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和3年11月4日	関与和解
	令和3年(不)第8号事件	労働組合	株式会社(サービス業)	令和3年3月30日	・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示	令和3年11月9日	棄却
	令和3年(不)第4号事件	労働組合	株式会社(製造業) 株式会社(製造業) 株式会社(製造業)	令和3年2月18日	・不利益取扱いの禁止 ・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示	令和3年11月10日	関与和解
	令和2年(不)第19号事件	労働組合	株式会社(医療、福祉) 医療法人(医療、福祉) 有限会社(医療、福祉)	令和2年8月25日	・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和3年12月10日	取下げ
	令和3年(不)第18号事件	労働組合	株式会社(卸売業、小売業)	令和3年5月24日	・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示	令和3年12月22日	関与和解
	令和2年(不)第21号事件	労働組合	株式会社(生活関連サービス業、娯楽業)	令和2年9月14日	・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示	令和4年1月6日	一部救済
	令和3年(不)第12号事件	労働組合	学校法人(教育、学習支援業)	令和3年4月13日	・誠実団体交渉実施 ・バックペイ ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示	令和4年1月11日	関与和解
	令和2年(不)第25号事件	労働組合	株式会社(情報通信業) 株式会社(情報通信業)	令和2年11月26日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和4年1月31日	関与和解
申立て	令和3年(不)第30号事件	労働組合	個人事業主(建設業) 株式会社(建設業) 株式会社(建設業)	令和3年11月10日	・誠実団体交渉実施 ・団体交渉応諾 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示		
	令和3年(不)第31号事件	労働組合	株式会社(製造業) 株式会社(製造業)	令和3年12月2日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和3年(不)第32号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和3年12月21日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和4年(不)第1号事件	労働組合	個人事業主(生活関連サービス業、娯楽業)	令和4年1月21日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		

シリーズ **実務に役立つ労働判例**

シフト制従業員のシフト減と賃金請求権

シルバーハート事件 東京地裁令和2年11月25日判決(労働判例1245号27頁)

事件の概要

X社(原告)は介護事業および放課後児童デイサービス事業を営んでいます。Y(被告)は、X社の求人広告を見て応募し、平成26年1月頃に採用されました。雇用契約書は、就業場所として「X社の各事業所」、業務内容は空欄、所定労働時間は「始業時刻午前8時00分、終業時刻午後6時30分(休憩時間60分)の内8時間」、手書きで「シフトによる」との記載がありました。X社での勤務態勢は、各従業員が前月中旬までに翌月の希望休日を申告し、各事業所の管理者がこれを考慮して作成したシフト表をシフト会議に持ち寄って人手が足りない事業所には他の事業所から融通するなどの調整しています。

Yは、採用当初はX社の高齢者介護事業所Aで、同年6月に高齢者介護事業所Bで、翌27年9月に再びAで、それぞれ介護業務に従事していました。27年12月頃、認知症利用者の送迎時に利用者の求めに応じて自宅内の荷物の移動を行ったこと、入浴介助時に利用者を風呂場にひとり置いていったことについて注意指導を受けたことがあります。

Yは、平成28年1月頃から、児童デイサービス事業所Cの勤務シフト(半日勤務)にも入るようになりました。Yは28年10月頃、N地域ユニオン労働組合(本件組合)に加入し、本件組合は、Yを週3日24時間勤務に戻し、主たる勤務先をAとすること、時給の改善、有給取得、シフト削減分の休業補償、通勤手当、給料の振込手数料の控除の廃止、雇用保険加入、就業規則開示などを求めてX社に団体交渉を申し入れ、X社は29年1月、雇用保険の遡及加入に応じました。

Yは、29年2月以降はCでの勤務のみとなり、8月は5日(40時間)、9月は1日(8時間)、10月以降は0日に削減されました。Yは、29年10月30日の本件組合とX社との団体交渉において、Cでの半日勤務には応じない旨を表明しています。

本件は、X社が、Yに対し、週3日、1日8時間、合計週24時間、介護事業所の介護職に限定して労務を提供させる義務を負わないことなど、債務不存在確認請求を求めた事案であり、これにたいしYが未払賃金請求の反訴を行いました。

判旨

X社の本訴は却下、Yの反訴の一部認容、一部棄却。

(1) 勤務時間、勤務地及び職種についての合意を前提とする賃金請求権の有無

本件労働契約において、勤務時間について、週3日、1日8時間、週24時間、勤務地につきX社の介護事業所、職種を介護職とする旨の合意があったとは認められないことからすれば、YのX社に対する当該合意を前提とした賃金額と、実際に支払われた賃金額との差額賃金の支払請求には理由がない。また、勤務地および職種につき合意があったとは認められないところ、人員配置の必要性や、Yの介護事業所における勤務状況を踏まえて、児童デイサービスのみの勤務とすることが、直ちにシフトの決定

権限の濫用に当たるとはいえない。

(2) シフトの不当な削減による賃金請求権の有無についてシフト制で勤務する労働者にとって、シフトの大幅な削減は収入の減少に直結するものであり、労働者の不利益が著しいことからすれば、合理的な理由なくシフトを大幅に削減した場合には、シフトの決定権限の濫用に当たり違法となり得ると解され、不合理に削減されたといえる勤務時間に対応する賃金について、民法536条2項に基づき、賃金を請求し得ると解される。

そこで検討すると、少なくとも勤務日数を1日(勤務時間8時間)とした29年8月及び一切のシフトから外した同年10月については、同年7月までの勤務日数から大幅に削減したことについて合理的理由がない限り、シフトの決定権限の濫用に当たり得ると解される。

そして、X社はこの他にシフトを大幅に削減した理由を具体的に主張していないことからすれば、勤務日数を1日とした同年9月及びシフトから外した同年10月について、同年7月までの勤務日数から大幅に削減したことについて合理的な理由があるとは認められず、このようなシフトの決定は、使用者のシフトの決定権限を濫用したものであるというべきである。

解説

本件は、シフト制で勤務する労働者が、当初の介護業務から、児童デイサービス業務に変更され、勤務時間も短くなり、シフトを入れられなくなった事案です。X社側から、Yに対し、債務不存在確認請求を行い、これに対しYが賃金請求の反訴を提起した点が特徴です。

判決は、翌月の勤務に関する希望を踏まえて、シフトによって勤務日及び勤務日数を決定する方法は、労働者の都合が反映される点で労働者にとっても都合のよい面もあるのであって、シフトによるという合意自体があり得ないものとはいえないとしつつ、シフトの大幅な削減は収入の減少に直結するものであり、労働者の不利益が著しいことからすれば、合理的な理由なくシフトを大幅に削減した場合には、シフト決定権限の濫用に当たり違法となり得ると解されるとしました。そして、直近3か月の賃金の平均額を得られたであろうと認めるのが相当であるとして、その支払を命じています。なお本件は控訴されました。

本件のほか、シフト減少やゼロシフトが争われる裁判例が増えており、ホームケア事件(横浜地方裁判所令和2年3月26日判決 労働判例1236号91頁)では、デイサービスの送迎担当者がシフトに入れられなかったことにつき、賃金請求が一部認められています。

こういった事態を受けて、厚生労働省は、令和4年1月、「シフト制」で働く労働者の雇用管理を行うにあたり、使用者が労働関係法令等に照らして留意すべき事項を示しました。

法政大学 法学部 講師 山本 圭子(やまもと けいこ)

センターに寄せられた労働相談事例

Q 企業で人事・労務管理を担当しています。当社では正規と非正規の従業員を雇用しており、妊娠や出産を理由に退職する従業員もいますが、人材の確保のためにも妊娠・出産をした従業員に継続して勤務してほしいと考えています。この度、育児や介護に関する制度が改正になると聞きました。どのような内容なのでしょう。

A 育児介護休業法では、育児や介護をしなければならない労働者が、円滑に仕事と両立し、働き続けられるよう支援するため育児休業制度等の項目が規定されています。令和3年6月に育児介護休業法が改正され、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できるようにするため、以下の措置が順次講じられることになりました。



1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化(令和4年4月1日施行)

(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(3で説明)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は育児休業と産後パパ育休に関して①研修の実施②相談窓口設置③自社の労働者の取得事例の収集・提供④制度と取得促進に関する方針の周知、のいずれかの措置を講じることが必要。

※複数の措置を講じることが望ましい。

(2) 妊娠、出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する育児休業制度等に関する個別の周知、休業の取得意向の確認の措置

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和(令和4年4月1日施行)

有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件を廃止。ただし、労使協定により、雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することが可能。

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設(令和4年10月1日施行)

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設。また、①休業の申出期限については、原則休業の2週間前まで(現行の育児休業(1か月前)より短縮)②分割して2回取得可能③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で休業中に就業することが可能。

4 育児休業の分割取得(令和4年10月1日施行)

育児休業(3の休業を除く。)について、分割して2回取得可能。

5 育児休業取得状況の公表の義務化(令和5年4月1日施行)

従業員数1,000人超の企業に、育児休業等の取得状況を年1回公表することを義務付け。

これらは、あくまでも法律で定められた最低基準ですから、使用者が就業規則等に基づき法を上回る休業制度等を整備することは望ましいことです。男女を問わず、労働者の仕事と育児・介護の両立支援に取り組むことは、有為な人材の定着による生産性の向上にもつながると考えられますので、労使でよく話し合い、育児介護休業等の制度を整備されてはいかがでしょうか。

参照:厚生労働省HP(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)

*** 労働相談は下記の本所・各支所でお受けしています。**

かながわ労働センター (<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/>)

本所	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階	☎ 045-633-6110(代)
川崎支所	川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階	☎ 044-833-3141
県央支所	厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階	☎ 046-296-7311
湘南支所	平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館	☎ 0463-22-2711(代)

*** メールでの労働相談にもお応えしています。**

[かながわ労働センター](#) [メール労働相談](#) [検索](#)



カンタン!無料!お見積もり

保険証券(共済契約証書)と車検証のコピーをご用意のうえ、
こくみん共済 coop までお問い合わせください。

広告 **こくみん共済** NEWS
1421A041

最大22等級・64%割引!

安全運転を続けられた方にお手頃な掛金となる等級制度があります。



さまざまな特約・割引でお手頃に!

運転者本人・
配偶者限定特約

8%
割引!

衝突被害
軽減ブレーキ(AEB)割引

9%
割引!

新車割引

※割引適用には
条件があります。

上記の保障内容は制度の概要を説明したものです。ご契約の際には「リーフレット」・「ご契約のてびき」を必ずご覧ください。

7才の交通安全プロジェクト



こくみん共済 coop では、横断旗の寄贈
や、特設サイトでの情報発信など、子ども
たちの安全を守るための取り組みを
行っています。



たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済 <全労済>

全国労働者共済生活協同組合連合会

coop

ホームページからも
お問い合わせいただけます

神奈川推進本部

(神奈川県労働者共済生活協同組合)

こくみん共済 coop ▼
https://www.zenrosai.coop/



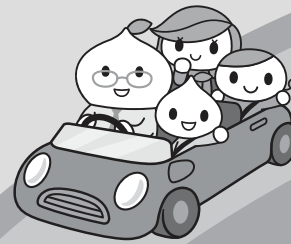
詳しくはこちらの「7才の交通安全プロジェクトサイト」
をご覧ください。 <https://www.zenrosai.coop/anshin/7pj/>

7才の交通安全プロジェクト



「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にも
とつき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛
同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地の共済生協の組合員となることで各種共済制
度をご利用いただけます。

公式キャラクター
ピットくん・ピットくんファミリー



カーライフを応援する、頼れる補償
マイカー共済
自動車総合補償共済

自賠償共済 とあわせての
ご加入をおすすめします。

〈中央ろうきん〉の

iDeCo

個人型確定拠出年金・愛称[イデコ]

iDeCoは公的年金に上乗せする私的年金制度の一種です。

自宅からでも
お申込み手続きが
完結します!

中央ろうきん

高梨 臨
ろうきんイメージモデル



〈中央ろうきん〉iDeCo Web申込書類請求フォーム「申込書類作成・印字サービス」

Webにて、ご入力いただいたお客さま情報をiDeCoの「申込書類」に印字し、詳しい資料を同封のうえお届けします。

POINT 1

ご自宅からでも
お申込み手続きが
完結!



POINT 2

Web入力フォームから
資料請求約5分!
スマホからでも OK!



POINT 3

お客さま情報を
印字した「申込書類」が
約4~5日で到着!



スマートフォンから



お問い合わせ・
ご相談は

〈中央ろうきん〉お客様相談デスク

TEL : 0120-86-6956 (平日 9時~18時)

2022年1月1日現在

労働かながわ

令和4年3月1日発行 第732号

発行所/神奈川県産業労働局労働部雇用労政課

〒231-8588 (住所不要)

TEL 045-210-5739 (ダイヤルイン)

FAX 045-210-8873

住所、宛先などの変更のご希望や労働かながわに対する
ご意見、ご希望、ご感想をお待ちしております。

●産業労働局労働部雇用労政課への問合せフォームを
ご利用ください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/div/0607/>

職場の皆様にご覧してお読みください。