

労働情報なごや

2022 春号



「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されました！

令和4年4月1日～

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

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは

事業主の方針等の明確化 および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

カスタマーハラスメント対策企業マニュアルが作成されました！



事業主は顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）によって、雇用する労働者の就業環境が害されないよう、相談対応体制や被害者への配慮のための取組、被害防止のための取組（マニュアルの作成や研修の実施等）を行うことが望ましいとされています。

厚生労働省が事業主の取り組みを促すためにマニュアルを作成しました。是非ご活用ください。

「問合せ先」愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL:052-857-0312

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行されます

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の改正が行われました。

令和4年4月1日施行

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません（複数が望ましい）。

- 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**

● 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個別の周知・意向確認の措置

事業主は以下のすべての事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※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（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか （③④は労働者が希望した場合に限る）

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

● 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現 行	令和4年4月1日～
<p>育児休業</p> <p>(1)引き続き雇用された期間が1年以上 (2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない</p> <p>介護休業</p> <p>(1)引き続き雇用された期間が1年以上 (2)介護休業開始予定日から起算して、93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない</p>	<p>育児休業・介護休業いずれも (1)の要件を撤廃し、(2)のみになります</p> <p>※無期雇用労働者と同様の取り扱い (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) ※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和</p>

令和4年10月1日施行

● 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 ● 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	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	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	再取得不可

令和5年4月1日施行

● 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000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。

※詳細については、厚生労働省のホームページ等でご確認ください。

《問合せ先》愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL:052-857-0312

「名古屋市技能功労者表彰」個人推薦を募集します

名古屋市では、永年の経験と技能を必要とする、いわゆる“手づくり”の分野において“この道ひとすじ”に活躍している功労顕著な技能者の方を表彰します。

表彰基準：名古屋市内在住の、主に中小企業に働く技能者で、次の①～③をすべて満たす方

- ①年齢60歳以上で同一職種に30年以上従事し、
現在もその職種に従事する方（令和4年11月23日現在）
 - ②優れた技能を持ち、他の技能者の模範と認められる方
 - ③過去にこの表彰を受けていない方
- ※勤務先が表彰登録団体の会員である場合は対象となりません。（団体推薦の対象）
※候補者ご本人及び同居の親族の方は、推薦者となることはできません。

募集期間：令和4年4月1日（金）～令和4年6月17日（金）

募集方法：所定の推薦調書に必要事項を記入して、下記の申込先までお送りください。

※実施要領・推薦調書は下記の申込先で配布

★ 表彰式 ★ 日にち：令和4年11月23日（水）

場 所：名古屋市公会堂大ホール（名古屋市昭和区鶴舞一丁目1番3号）（予定）

《問合せ先・申込み先》名古屋市経済局労働企画室 電話：052-972-3145 FAX：052-972-4129

メール：a3145@keizai.city.nagoya.lg.jp



名古屋市の就職相談窓口

「なごやジョブサポートセンター」のご案内

名古屋市内で仕事をお探しの方を対象に、専門の相談員が一人ひとりの方を個別に担当して、求人紹介から応募、就職定着支援まで継続的な支援を行っています。WEBでの相談も可能です。

相談受付：月～金曜日・第1土曜日

午前9時～午後5時（水曜日のみ午後6時半まで）

休館日：土曜日（第1土曜日は開館）、日曜日、祝日、

年末年始（12/28～1/4）※夏季休館日あり

電話：052-733-2111（相談は完全予約制です）

場所：名古屋市千種区吹上二丁目6-3

名古屋市中心企業振興会館（吹上ホール）6階

URL：<https://www.nagojob.city.nagoya.jp>

facebookでも、情報を発信しています！



～職場でのトラブルや悩みごとはありませんか？～

【名古屋市市民相談室 労働相談】のご案内

雇用、賃金、解雇などの労働に関する問題でお困りの市内在住または在勤の方を対象に、市民相談室で専門家による労働相談を行っています。

相談受付：月～金曜日（祝休日・年末年始を除く）

午前9時～11時45分・午後1時～3時45分

電話：052-972-3163

場所：名古屋市役所西庁舎1階（名古屋市中区三の丸三丁目1番1号）

Email：rodosodan@keizai.city.nagoya.lg.jp

※Eメールによるご相談は、氏名（可能な限り）、性別、年代、お住まい又は勤務地の区を記入し、相談内容についてなるべく詳しくお書きください。

◆相談無料

◆秘密厳守