

青森労働局からのお知らせ

令和6年2月

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用しよう

適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大ひいては企業の成長・発展につなげることができます。

他方、長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、メンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性は低下します。また、離職リスクの上昇や、企業イメージの低下など、さまざまな問題を生じさせることとなります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められているのです。

働き方・休み方改善ポータルサイトは、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供するサイトです。働き方・休み方の改善に是非ご活用ください。

詳しくは、働き方・休み方改善ポータルサイトをご覧ください。

⇒ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017 - 734 - 4211

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

～制度等を利用したことによる嫌がらせ等～

労働者が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うことをいいます。

「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることをいいます。

〔ポイント〕

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用した女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用した男女労働者です。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。
- 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものを指します。
- このハラスメントは、上司、同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。
- 言葉によるものだけでなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017 - 734 - 4211

有期雇用労働者の育児休業や介護休業について

有期雇用労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間に定めがある労働者）も、条件を満たせば、育児休業や介護休業をすることができます。（育児・介護休業法により権利として認められています。）

【育児休業をすることができる有期雇用労働者の範囲】

○ 申出の時点で、次の要件を満たす方です。

子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

※ ご注意：1歳以降の育児休業の取得について

子が1歳に達する時点で、保育所に入所できない等の特別な事情がある場合は、上記の要件を満たす方は子が1歳6か月に達する日まで育児休業の期間を延長できます。

さらに、子が1歳6か月に達する時点で、保育所に入所できない等の特別な事情がある場合は、子が2歳に達する日まで育児休業を延長することができます。その場合は、申出時点において、子が2歳に達する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないことが必要です。

【産後パパ育休をすることができる有期雇用労働者の範囲】

○ 申出の時点において、次の要件を満たす方です。

子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

【介護休業をすることができる有期雇用労働者の範囲】

○ 申出の時点において、次の要件を満たす方です。

介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

お問い合わせ先：雇用環境・均等室　〔電話番号〕017 - 734 - 4211