

「必ずチェック 最低賃金！ 使用者も、労働者も」

# 北海道最低賃金

北海道内の事業場で働くすべての労働者（会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人）及びその使用者に適用される北海道最低賃金が次のとおり改定されます。

時間額 **920** 円

(効力発生年月 令和4年10月1日)

- 最低賃金には、**精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金及び時間外等割増賃金**は算入されません。
- 特定の産業（「処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業」、「鉄鋼業」、「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」、「船舶製造・修理業、船体ブロック製造業」）で働く方には、北海道の特定（産業別）最低賃金が適用されます。

• 厚生労働省北海道労働局 労働基準部 賃金室 Tel 011-709-2311 (内線 3533)

• 札幌中央 労働基準監督署 Tel 011-737-1191  
• 札幌東 労働基準監督署 Tel 011-894-2815  
• 函館 労働基準監督署 Tel 0138-87-7605  
江差駐在事務所 Tel 0139-52-1028  
• 小樽 労働基準監督署 Tel 0134-33-7651  
倶知安支署 Tel 0136-22-0206  
• 岩見沢 労働基準監督署 Tel 0126-22-4490  
• 旭川 労働基準監督署 Tel 0166-99-4704  
• 帯広 労働基準監督署 Tel 0155-97-1243

• 滝川 労働基準監督署 Tel 0125-24-7361  
• 北見 労働基準監督署 Tel 0157-88-3983  
• 室蘭 労働基準監督署 Tel 0143-23-6131  
• 釧路 労働基準監督署 Tel 0154-45-7835  
• 名寄 労働基準監督署 Tel 01654-2-3186  
• 留萌 労働基準監督署 Tel 0164-42-0463  
• 稚内 労働基準監督署 Tel 0162-23-3833  
• 浦河 労働基準監督署 Tel 0146-22-2113  
• 苫小牧 労働基準監督署 Tel 0144-88-8899

# 改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

北海道労働局雇用環境・均等部 指導課

## ■ 令和4年4月1日から義務化された事項

### ① 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になりました

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 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

### ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されました

- 引き続き雇用された期間が1年以上である者の要件を撤廃（無期雇用労働者と同様の取り扱い）



## ■ 令和4年10月1日施行される事項

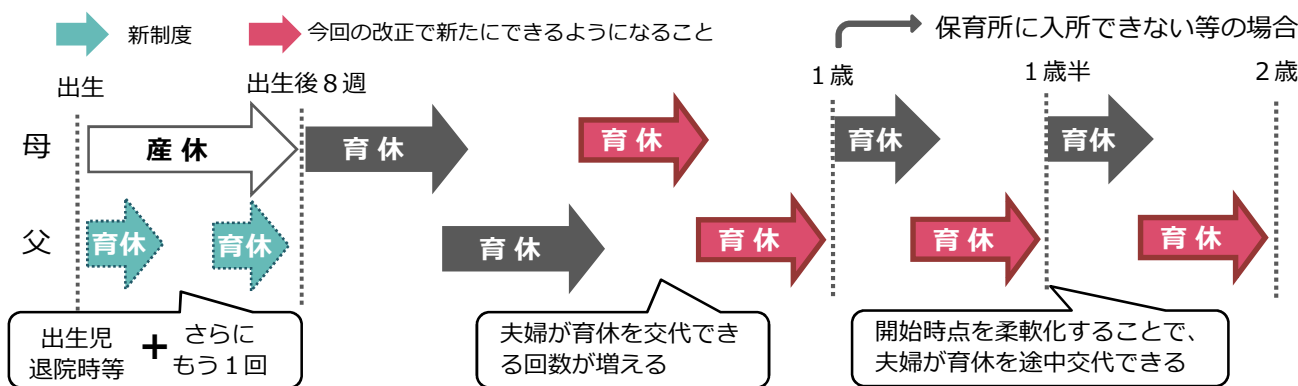
[詳しくはコチラ]

### ③ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（➡）

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
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組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る
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり）

### ④ 育児休業制度の変更（改正後の内容）（➡）

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



## さらに詳しく知るための情報など

中小企業のための育児・  
介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>

制度整備や育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



イクメンプロジェクト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するオンラインセミナーを開催しています。また、社内研修用資料などがダウンロードできます。



お問い合わせ先 北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課 (☎ 011-709-2715)

令和4年4月より労働施策総合推進法に基づく

# 「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！

北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課

## 「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？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

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、 <b>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。</b>

## 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

北海道労働局雇用環境・均等部 指導課 電話 011-709-2715

### 社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料  
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために



- ポータルサイト「あかるい職場応援団」  
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP



## 「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した ～ 新しい認定制度もスタートしました！

(令和4年4月1日改正)

### 1. くるみんの認定基準とマークを改正

- ① 男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。
- 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」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>) で公表すること、が新たに加わりました。

### 2. プラチナくるみんの特例認定基準を改正

- ① 男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。
- ② 女性の継続就業に関する基準が改正されました。

### 3. 新たな認定制度「トライくるみん」の創設

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。

### 4. 新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度を創設



[詳しくはコチラ]

