

かわにし労政 ニュース

編集・発行：川西市市民環境部産業振興課

川西市中央町12番1号 TEL 072-740-1162/FAX 072-740-1332

知っていますか 守っていますか あなたの職場の最低賃金

兵庫県特定（産業別）最低賃金が改定されました。

兵庫県特定（産業別）最低賃金が、令和3年12月1日に改正されました。最低賃金は、パートタイム、アルバイト等すべての労働者に適用されます。

特定（産業別）最低賃金の適用業種	時間額	引上げ額	効力発生年月日
塗料製造業	995円	22円	令和3年12月1日
鉄鋼業	992円	28円	同上
はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業	960円	16円	同上
電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業	930円	28円	同上
輸送用機械器具製造業	1002円	24円	同上
計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具製造業	931円	28円	同上
自動車小売業	930円	29円	同上
繊維工業	928円	28円	令和3年10月1日
各種商品小売業	928円	28円	同上

地域別最低賃金	時間額	引上げ額	効力発生年月日
兵庫県最低賃金	928円	28円	令和3年10月1日



教えて！ 最低賃金！！

Q. 最低賃金、派遣労働者の適用は？

A. 派遣労働者は派遣先の最低賃金が適用されます。

派遣労働者の場合、派遣先事業所が所在する都道府県の最低賃金が適用されます。
例えば、大阪府に本社がある派遣事業所に所属し、兵庫県内の派遣先事業所で勤務している人は、兵庫県最低賃金が適用されます。



兵庫県の最低賃金についてのお問い合わせ先

・兵庫労働局労働基準部賃金室 TEL 078-367-9154

・伊丹労働基準監督署 TEL 072-772-6224（代）



最低賃金特設サイト

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

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（出生時育休制度）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

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の整備

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なければなりません。複数の措置を講じることが望ましいです。

育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
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
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

本人または配偶者の妊娠・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	育児休業・産後パパ育休に関する制度 育児休業・産後パパ育休の申し出先 育児休業給付に関すること 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	面談 書面交付 FAX 電子メール等 のいずれか 注： はオンライン面談も可能。 は労働者が希望した場合のみ。

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。

2. 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

（育児休業の場合）
（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

令和4年4月1日～

（1）の要件を撤廃し、（2）のみに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）
育児休業給付についても同様に緩和

3. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
4. 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（出生時育児休業）

子の出生直後、女性は産後休業（最大 8 週間）を取得できますが、この期間中に配偶者も育児のための休業が取得しやすくなるよう「出生時育児休業」（＝通称「産後パパ育休」）が創設されます。

育児休業の分割取得

現在は、育児休業の分割取得は原則できませんが、今回の法改正で、育児休業を分割して 2 回まで取得できるようになります。

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （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で 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	再取得不可

- 雇用環境の整備などについて、今回の改訂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ヶ月前までとすることができる。
- 具体的な手続きの流れは以下 ～ のとおりです。
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
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）
労働者が同意
事業主が通知

なお、就業可能日程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



5. 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、育児休業等の取得状況を年 1 回公表することが義務付けられます。

育児・介護休業法に関するお問い合わせ先

・兵庫労働局雇用環境・均等部 指導課 TEL 078-367-0820

事業主の皆さまへ

働く女性のための環境整備に向けた支援を行うため、**両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）**が創設されました。



なぜ、両立支援が必要なのでしょう。

不妊治療を経験した方のうち16%（男女計（女性は23%））が、不妊治療と仕事を両立できずに離職しています。

両立に困難を感じる理由には、通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、通院と仕事の日程調整の難しさがあります。

労働者の中には、治療を受けていることを職場に知られたくない方もいます。職場内では、不妊治療についての認識があまり浸透していないこともあります。

企業には、不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境の整備が求められます。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

不妊治療と仕事の両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主の皆さまを支援します。

支給対象となる 事業主

次の ~ のいずれか又は複数の制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主

不妊治療のための休暇制度（多目的・特定目的とも可）
所定外労働制限制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、
フレックスタイム制、テレワーク

支給要件

次のすべての条件を満たすことが必要です。

- (1)不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
- (2)整備した上記 ~ の制度の、労働協約又は就業規則への規定及び周知
- (3)不妊治療を行う労働者の相談に対応・支援する「両立支援担当者」の選任
- (4)「両立支援担当者」が不妊治療を行う労働者のために「不妊治療両立支援プラン」を策定

支給額

A「環境整備、休暇の取得等」

最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用

28.5万円 <36万円>

B「長期休暇の加算」

Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得

28.5万円 <36万円> 1事業主当たり1年度に5人まで

A、Bとも、< >内は生産性要件を満たした場合の支給額

生産性要件の詳細はこちら

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>



両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）についてのお問い合わせ先

・兵庫労働局雇用環境・均等部 TEL 078-367-0700