厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

愛 媛 労 働 局 発 表
平成２２年６月２８日

担当	愛媛労働局雇用均等室 室　　長　四方　智美 室長補佐　平井　千恵子 電話　089(935)5222

平成２１年度育児・介護休業法及びパートタイム労働法施行状況について

～育児・介護休業法関係の相談が前年の４２％増加～

１　相談の状況　（資料１）

（１）育児・介護休業関係

平成２１年度育児・介護休業法に関する相談は、７０６件であり、前年度（４９６件）に比べて４２％増加した。相談の内訳は、育児休業等に関するものが４８４件、介護休業等に関するものが２２２件と、いずれも平成２０年度に比べて増加している（図１）。

相談はいずれも事業主からのものが多く、５１７件となった。特に２１年度後半には法改正を踏まえ、問い合わせや法律内容、規定整備に関する相談が多く寄せられた（図２、図３）。

相談の内容は、育児休業、介護休業とも「休業」に関するものが最も多い（図４、図５）。

育児休業等に関する労働者からの相談内容は６８件で、内容は、「育児休業」に関する相談が４６件（６７．６％）と最も多く、うち、「休業の申出や取得に対する不利益取扱」に関する相談が１５件で、前年度（９件）より増加している（図６）。

（２）パートタイム労働関係

平成２１年度のパートタイム労働法に関する相談は７４件あり、特に事業主からの相談が４１件となった（図７）。

相談の内容は、「就業規則の作成手続き」に関すること、労働条件の文書交付等に関することが多かった（図８）。

労働者からの相談は２５件で、賃金や待遇の説明に関することが多かった（図９）。

２　個別紛争解決援助の状況（資料２）

育児・介護休業法第５２条の４に基づく「労働局長による紛争解決の援助」の申し立ては３件であった。

３　行政指導の状況（資料１、２）

（１）育児・介護休業法関係

平成２１年度は、１３４事業所に対して育児・介護休業法第５６条に基づく報告徴収を行い、全ての事業所に対し５０５件の助言を行った。

助言内容は、育児に関することが２８３件（５６．０％）、介護に関することが２２２件（４４．０％）で、９２％を超える事業所で是正・改善されている（表１）。

（２）パートタイム労働関係

平成２１年度は、県内の２０７事業所に対してパートタイム労働法第１６条に基づく報告徴収を行い、パートタイム労働法上何らかの問題があった２０４事業所に対し、５６１件の助言・指導を行った。

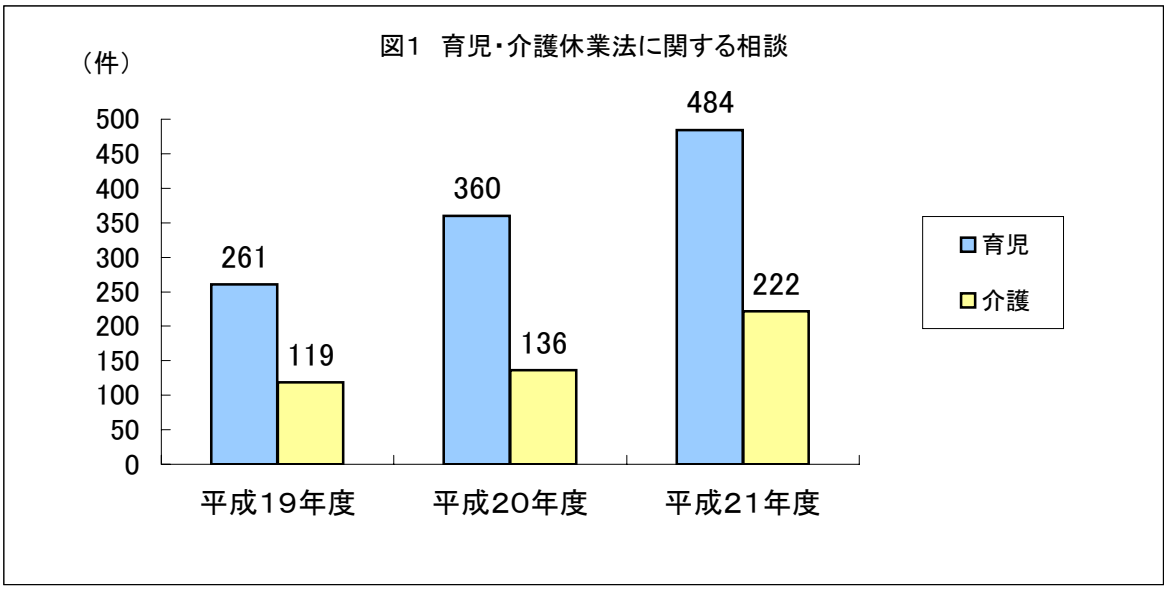
助言内容は、「通常の労働者への転換」が１８７件と最も多く、約３分の１（３３．３％）を占めており、８７％を超える事業所で是正・改善されている（図１０）。

参考資料

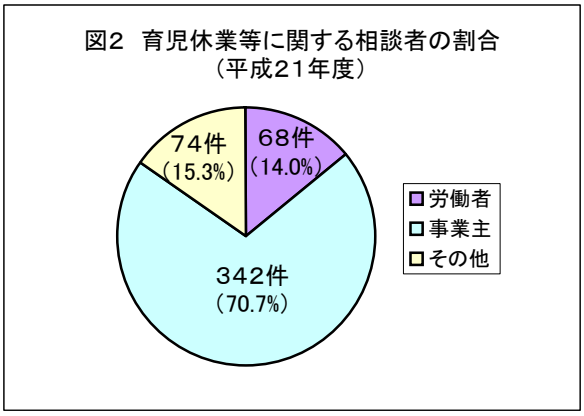
1　育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の施行状況

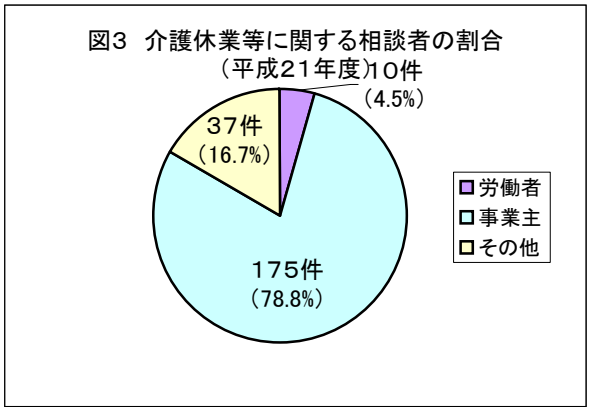
2　紛争解決援助事例、相談を端緒とした行政指導事例

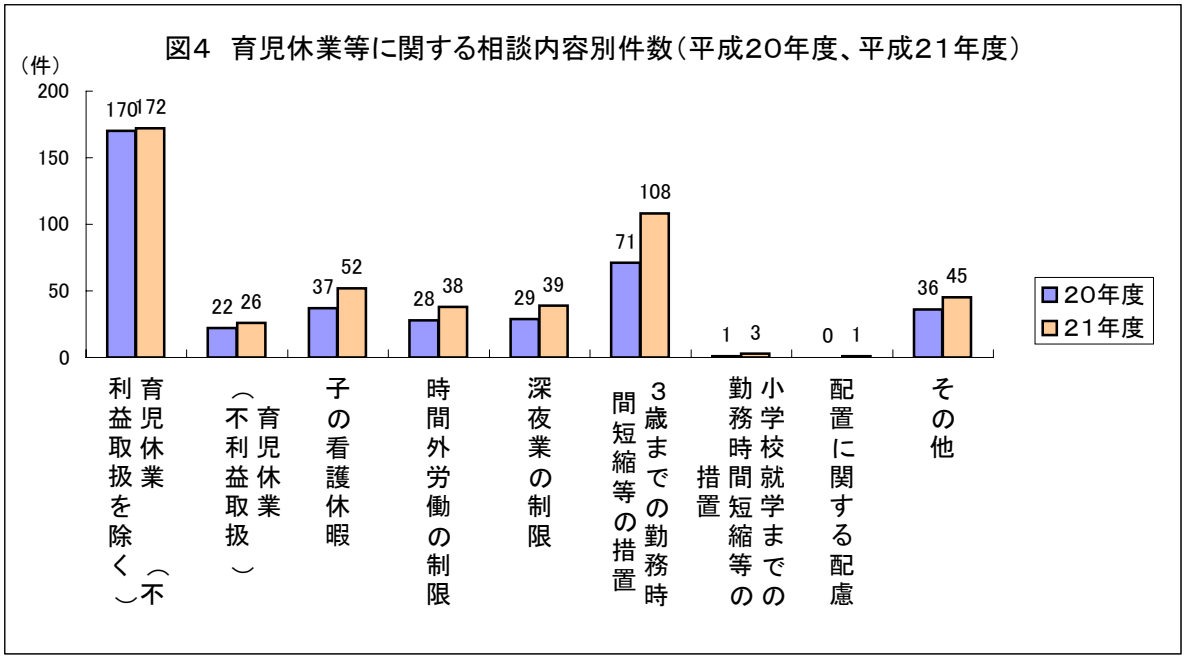
愛媛労働局における育児・介護休業法及びパートタイム労働法の施行状況



注：職業家庭両立推進者の選任に関する相談を除く。







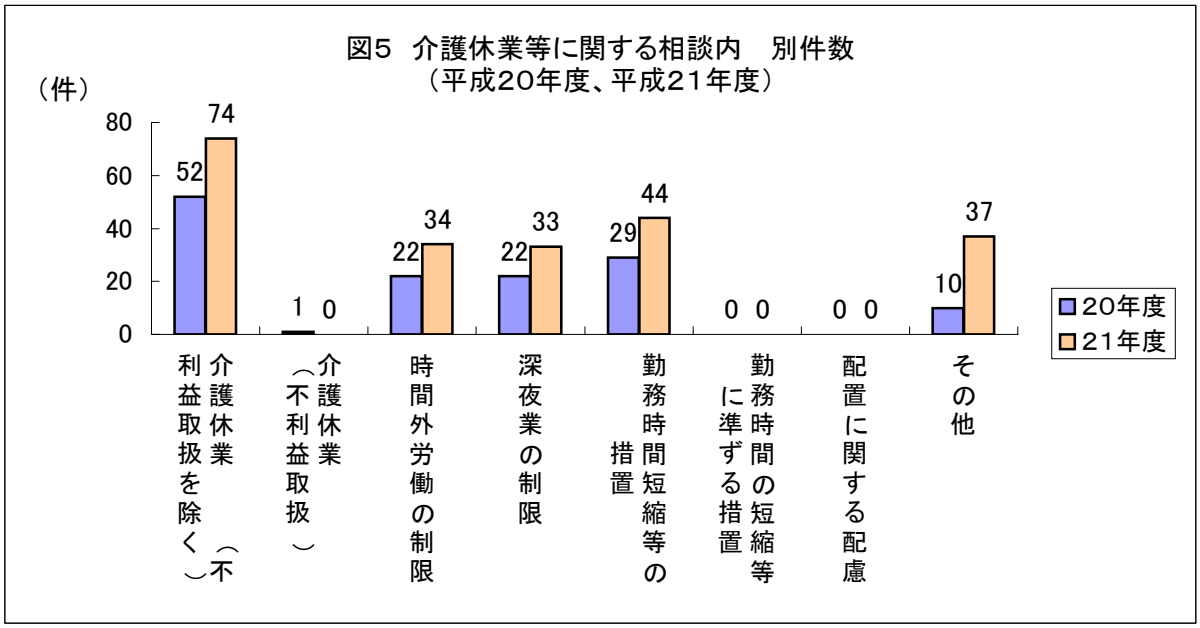


図5　介護休業等に関する相談内　別件数
（平成20年度、平成21年度）
（件）
80
60
40
20
0
52
74
1
0
22
34
22
33
29
44
0
0
0
0
10
37
介護休業（不利益取扱を除く）
介護休業（不利益取扱）
時間外労働の制限
深夜業の制限
勤務時間短縮等の措置
勤務時間の短縮等に準ずる措置
配置に関する配慮
その他
20年度
21年度

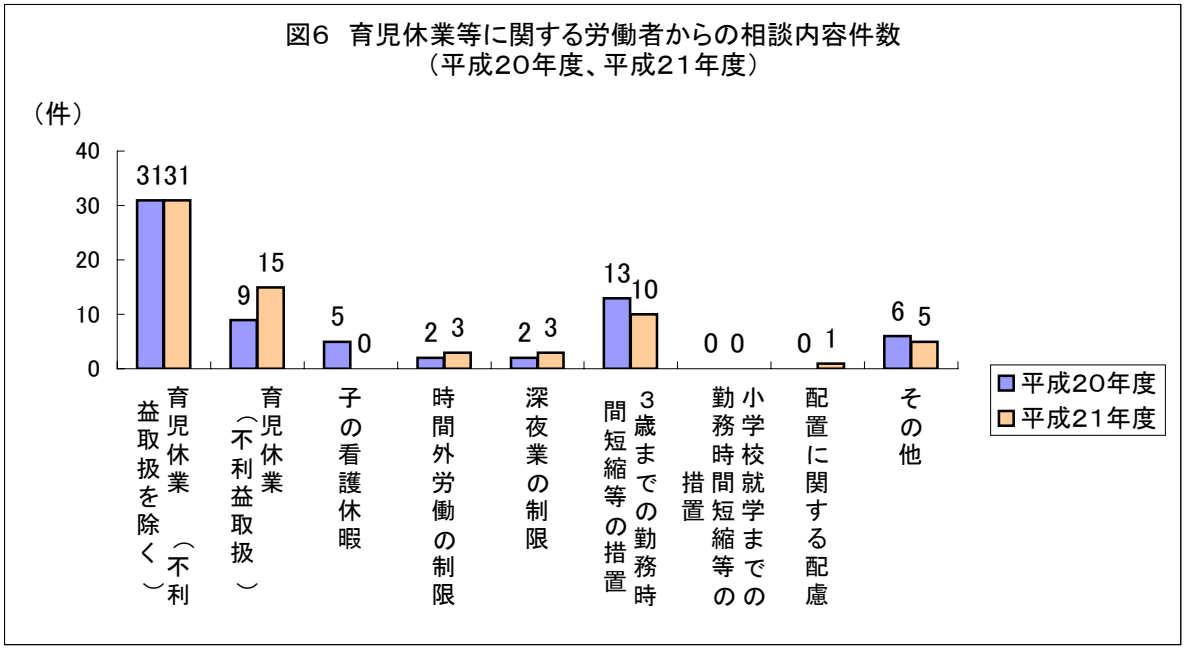


図6　育児休業等に関する労働者からの相談内容件数
（平成20年度、平成21年度）
（件）
40
30
20
10
0
31
31
9
15
5
0
2
3
2
3
13
10
0
0
0
1
6
5
育児休業（不利益取扱を除く）
育児休業（不利益取扱）
子の看護休暇
時間外労働の制限
深夜業の制限
3歳までの勤務時間短縮等の措置
小学校就学までの勤務時間短縮等の措置
配置に関する配慮
その他
平成20年度
平成21年度

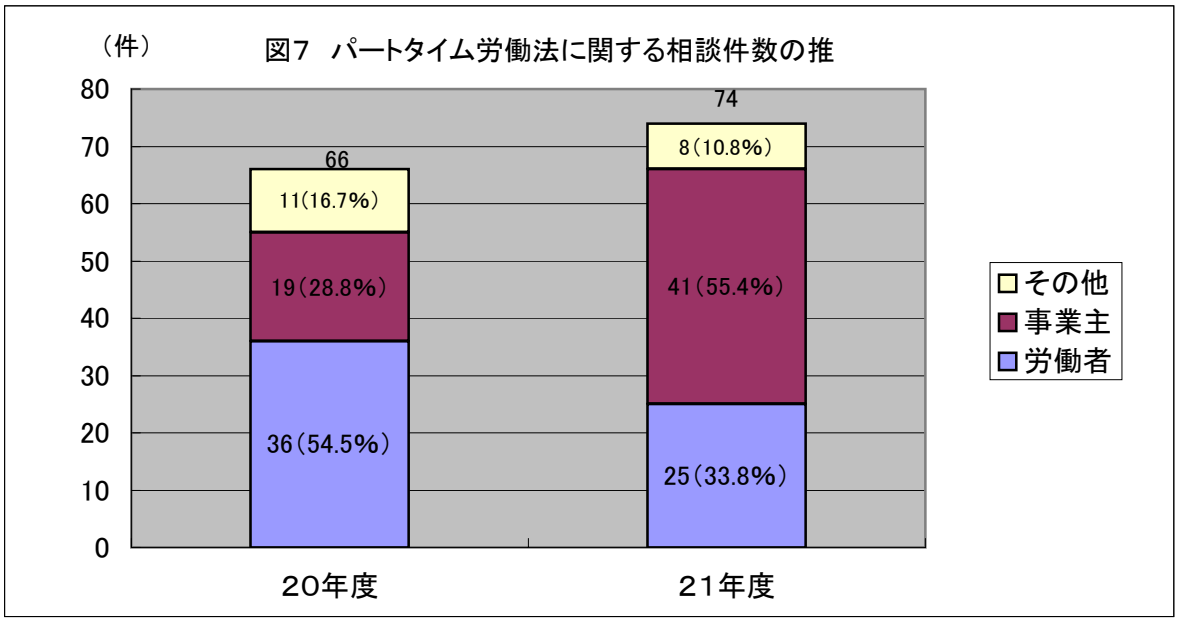


図7　パートタイム労働法に関する相談件数の推
（件）
80
70
60
50
40
30
20
10
0
66
11(16.7%)
19(28.8%)
36(54.5%)
74
8(10.8%)
41(55.4%)
25(33.8%)
20年度
21年度
その他
事業主
労働者

図8　パートタイム労働法に関する相談内容（平成21年度）

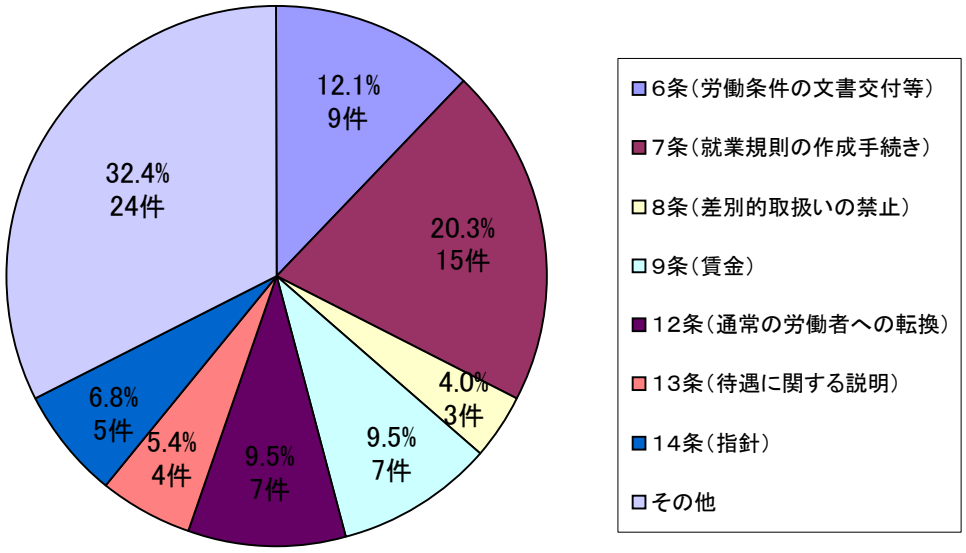


図9　パートタイム労働法に関する労働者からの相談内容（平成21年度）

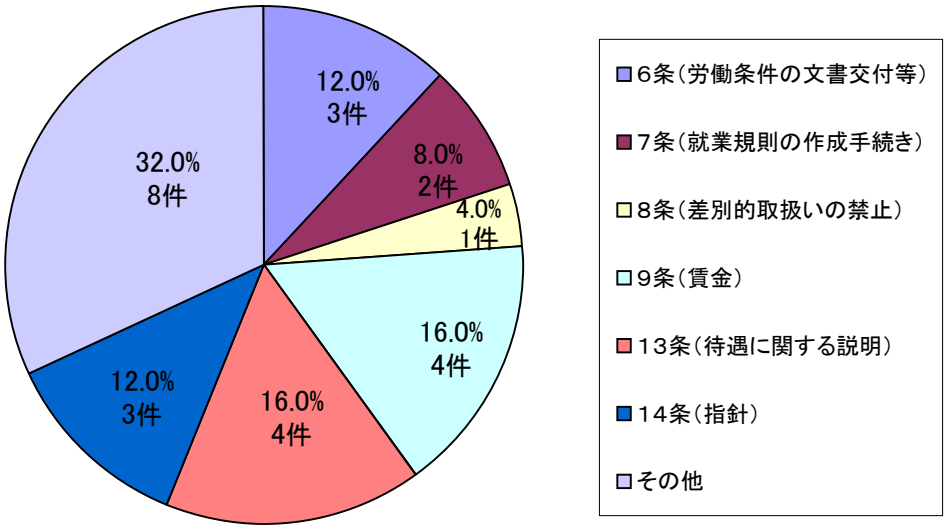
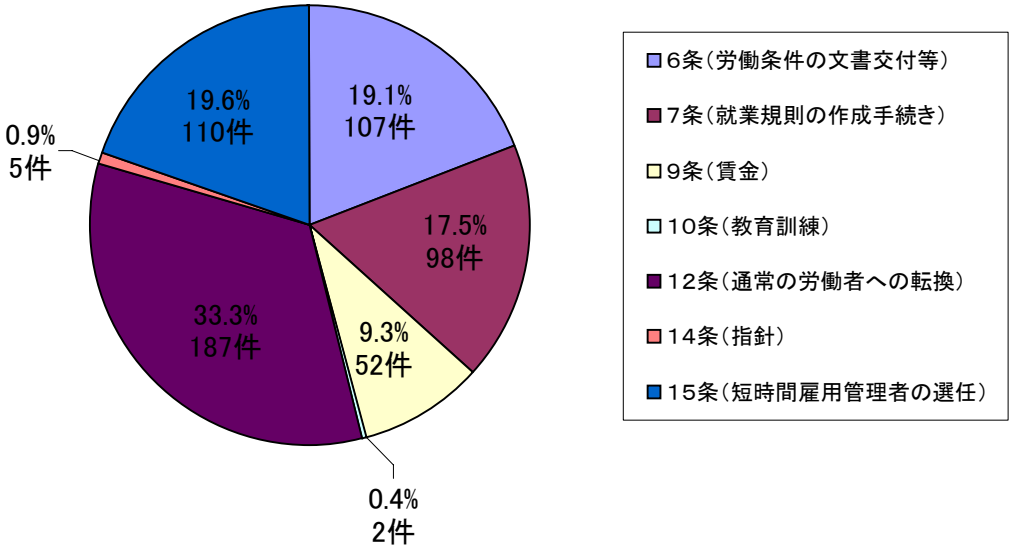


表1　育児・介護休業法に基づく助言件数

事　　項		件　数（%）	
育児関係	休業	47	（16.6）
	子の看護休暇	40	（14.1）
	時間外労働の制限	42	（14.8）
	深夜業の制限	31	（11.0）
	勤務時間短縮等の措置（措置義務）	40	（14.1）
	勤務時間短縮等の措置（努力義務）	17	（6.0）
	その他	66	（23.3）
	計	283	（100.0）
介護関係	休業	46	（20.7）
	時間外労働の制限	43	（19.4）
	深夜業の制限	32	（14.4）
	勤務時間短縮等の措置（措置義務）	51	（23.0）
	勤務時間短縮等の措置（努力義務）	3	（1.4）
	その他	47	（21.2）
	計	222	（100.0）

注：職業家庭両立推進者の選任に関する助言を除く。

図10　パートタイム労働法に基づく助言・指導件数（平成21年度）



平成２１年度労働局長による紛争解決の援助事例

【育児休業取得を理由とする復職拒否】

○　女性労働者からの申立内容

・　育児休業後復職を拒否され、退職勧奨されているが、これは育児休業取得を理由とする不利益取扱いであり復職をしたいので援助して欲しい。

○　援助の結果

・　労働局は事情聴取を行い、円満な解決を行うよう双方に助言。

・　当初双方の歩み寄りはみられず、一旦は援助を打ち切ったものの、事業主は、労働局の助言を最終的に受け入れ解決した。

平成２１年度相談を端緒とした行政指導事例

【育児休業取得者に対する復職拒否、退職勧奨】

○　相談概要

育児休業から復職を拒否され、退職勧奨を受けてやむを得ず退職せざるをえない状況である。

○　労働局の助言

・　女性労働者からの復職を拒否し、退職を勧奨することは不利益取扱いに当たり、今後は同様の事案が生じないよう法を遵守し適正な対応を図ること。

・　育児休業・介護休業等の各種制度が円滑に利用されるよう、制度の周知及び職場の理解促進に努めること。

○　行政指導の結果

・　今後は育児・介護休業法を遵守し、再発防止に努める。

・　育児休業等制度の円滑な利用を図るため努力する。

【通常の労働者への転換措置】

○　相談概要

家族がパート従業員として１０年以上勤務しているが、正社員になる機会がない。

○　労働局の助言

・　パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するための措置を講じること。

○　行政指導の結果

・　事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じ、是正・改善された。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働者・事業主のみなさまへ

平成22年6月30日より改正育児・介護休業法が施行されます！！

男性の育児休業の取得促進や子育て期間中の所定外労働（残業）の免除の制度化、短時間勤務制度の義務化や介護休暇制度の創設等を盛り込んだ改正育児・介護休業法が本格的に施行されます。（常時１００人以下の労働者を雇用する事業主については、平成２４年６月３０日まで一部適用猶予あり）

労働者の方へ　**制度改正によってお父さんが育児休業を取得しやすくなります！！**
（参考資料）

事業主の方へ　**改正法に沿った育児・介護休業規定の整備が必要ですので、規定整備がお済みでない場合は早急な整備をお願いします。**

主な改正のポイント

１　子育て期間中の働き方の見直し

○３歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（１日６時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。

○　子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が、１人であれば年５日（現行どおり）、２人以上であれば年１０日）。

２　父親も子育てができる働き方の見直し

○　父母がともに育児休業を取得する場合、１歳２ヶ月（現行１歳）までの間に、１年間育児休業を取得可能とする（パパママ育休プラス）。

○　父親が出産後８週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。

○　配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

３　仕事と介護の両立支援

○　介護のための短期の休暇制度を創設する（要介護状態の対象家族が、１人であれば年５日、２人以上であれば年１０日）。

制度の利用にあたってお困りのこと、法の内容、規定整備についてのお問い合わせは下記までどうぞ

愛媛労働局雇用均等室
〒７９０－８５３８　松山市若草町４番地３　松山若草合同庁舎
TEL089-935-5222 FAX 089-935-5223

の育児休業を応援します!!

2か月間は“パパの月”

今、子育てを積極的に楽しむパパが
「イケメン」ならぬ「イクメン」と呼ばれ注目されています。

- 育児休業は、子育ての第一歩です。パパの育児休業を応援する改正育児・介護休業法が、平成22年6月30日からスタートします。※
- お子さんやママのため、また、パパ自身のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のため、厚生労働省は、お父さんの育児休業を応援します。
- 改正法により、パパとママがともに育児休業をしたら育児休業可能期間が2か月延長されます。まずは2か月間、育児休業をしてみませんか?

※制度改正でパパが育児休業をとりやすくなるポイントは、裏面に記載されています。

パパが育児をすると、こんなにいいことが!!

〈育児をしているパパ・ママの声〉

パパの育児休業で上の子たちが大はしゃぎ。娘と手をつないで歩いていると、人間らしいなにかを取り戻した気がした。

パパ=会社員33歳
子ども10歳、7歳、5歳、1歳

子育てを通じて視野や活動範囲が広がった。それが仕事のアイデアや企画につながっている。

パパ=会社員43歳
子ども12歳、10歳

育児休業取得で上の子のフォローができた。赤ちゃん返りもなく、パパに甘えてくれる。

パパ=会社員30歳
子ども1歳、0歳

保育所で娘が「今日のお迎えはパパ?」と聞いてくれるそうで、お迎えの当番の日は朝からワクワク、仕事にも気合いが入る。

パパ=会社員35歳
子ども1歳

学童保育の事務局長を2年間やって、自分の住む地域との関わりが増えた。地元でたくさん挨拶されるようになった。

パパ=会社員44歳
子ども12歳、8歳

夫が家事・育児を分担してくれなかったら、私の仕事と家庭の両立も難しかったと思う。

ママ=会社員34歳
子ども5歳、1歳

厚生労働省　雇用均等・児童家庭局

制度改正によって、パパが育児休業をとりやすくなるポイント

改正前	ママが子育てに専念している場合、パパは育児休業を取得できない（※労使協定がある場合）	育児休業は原則として子どもが1歳になるまで取得可能	育児休業は原則として1回限りで再度取得は不可
改正後	ママが専業主婦や育児休業中である場合でも、パパは育児休業がとれるようになります！	ママだけでなくパパも育児休業をする場合、休業可能期間が2か月延びます！（パパ・ママ育休プラス） Ex. ママが1歳まで育児休業を取り、パパは1歳から1歳2か月までの間育児休業をとる。	出生後8週間以内にとった育児休業は別カウントとし、いったん職場復帰した後に、もう一度育児休業がとれます！

休業しても、育児休業給付として、賃金の50%が支給されます！

平成22年4月1日以降に育児休業をスタートした方

休業開始時の賃金の**50%**が、育児休業期間中に支給されます。

（原則として2か月に1回まとめて支給）

平成22年3月31日までに育児休業をスタートした方

上記期間までに育児休業をスタートした方は、休業開始時の賃金の**30%**が、休業中に支給されます（原則として2か月に1回まとめて支給）。また、職場復帰6か月後から、休業開始時の賃金の**20%**が支給され、合計で**50%**が支給されます。

「育児休業をとってみようかな？」と思ったら

- 会社にどう言おう？
- 育児休業ってどんな制度？
- スムーズに職場復帰できるの？

こんな不安があるときには、このパンフレットをご覧下さい！ ➡

※ホームページからダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1201-5.html

法律改正の内容について、もっと詳しく知りたい方は、
「育児・介護休業法の改正について」（厚生労働省ホームページ）をご覧下さい。

http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

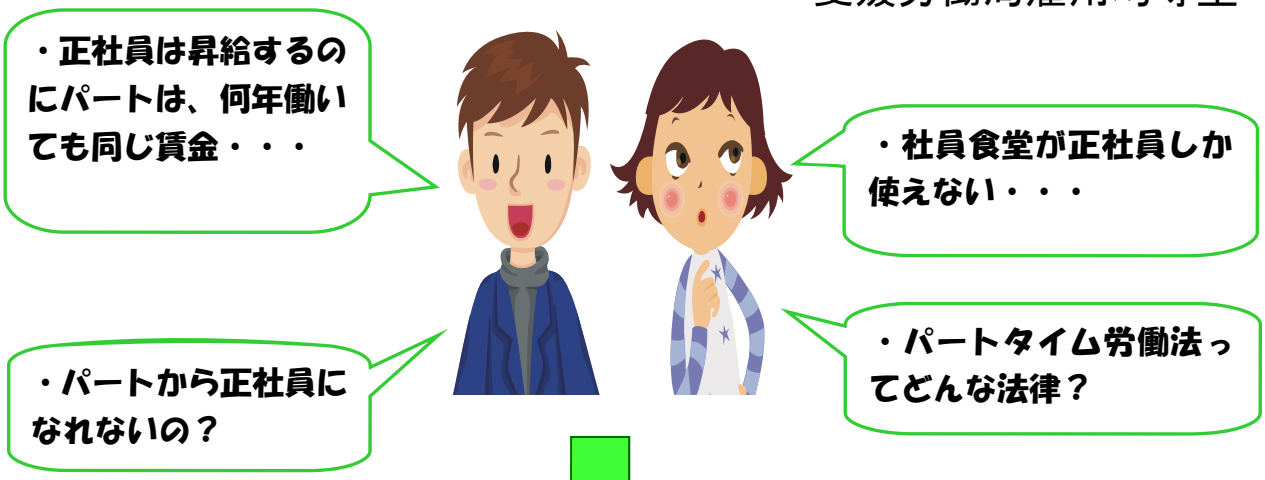
平成22年3月作成　リーフレットNo.5

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

＜パートで働いている方、パートで働きたい方に＞

パートタイム労働個別相談会のお知らせ

愛媛労働局雇用均等室

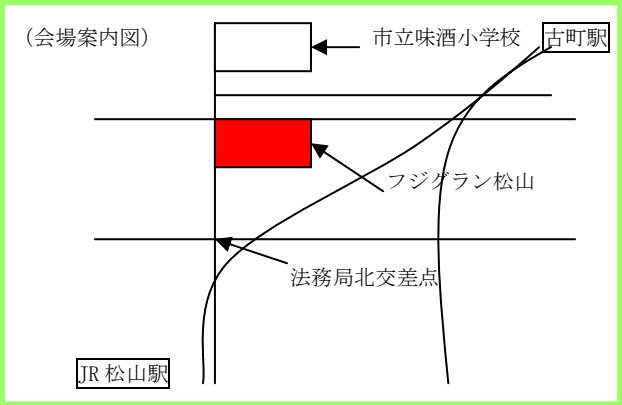


このような疑問や相談にお答えします。

＊相談費用は無料です。

＊御予約の必要はありませんが、相談状況によってはお待ちいただくことがあります。

日時：平成２２年7月１４日（水）１１時３０分～16時３０分
場所：フジグラン松山（松山市宮西一丁目２番１号）２Ｆ　北側エスカレーター横
相談の種類：パートタイム労働法等に関する各種相談
・パートと正社員との待遇のバランス
・正社員への転換
・その他
（裏面をご覧になり、パートタイム労働法に沿って、あなたの状況を確認してみて下さい。）



愛媛労働局雇用均等室では、パートタイム労働者の方や、パートでの就労をご希望の方を対象として個別に相談をお受けします。

パートタイム労働に関する疑問点や、パートタイム労働法の内容についてもわかりやすくご説明いたします。是非ご利用ください。

パートタイム労働法に沿ってあなたの状況を確認してみましょう

※パートタイム労働法の対象となる「パートタイム労働者」とは？

→「１週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の１週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

（「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」等の名称の如何にかかわらず、上記に当てはまれば「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。）

○労働条件に関する文書の交付等（第６条）

あなたは、雇い入れの際、事業主から「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」等の労働条件を、文書で明らかにしてもらっていますか？

○差別的取扱いの禁止（第８条）

正社員と同じ働きをしているパートタイム労働者（注）の方は、正社員と差別のない待遇を受けていますか？

（注）正社員と同じ働きをしているパートタイム労働者とは？

①職務内容（業務の内容と責任）、②人材活用の仕組みや運用などが正社員と同一であって、③契約期間が無期又は無期と同視できる状態のパートタイム労働者をいいます。

○賃金の決定方法（第９条）

パートタイム労働者の賃金は、正社員とのバランスを考慮しつつ、職務内容や成果、意欲、能力、経験等の要素を勘案する等により決定することとされています。あなたの賃金はどのように決定されていますか？

○教育訓練（第１０条）

正社員と職務内容が同じパートタイム労働者の方は、職務の遂行に必要な能力を得るために正社員に実施されている研修などを、受けられるようになっていますか？

○福利厚生施設（第１１条）

正社員が利用できる福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、パートタイム労働者も利用できるよう配慮されていますか？

○通常の労働者への転換（第１２条）

事業主は、パートタイム労働者が正社員に転換できるチャンス（正社員募集への応募、正社員登用試験の受験など）を設けることとされています。あなたは、正社員に転換できるチャンスについて、具体的な内容を知らされていますか？

○待遇の決定に当たって考慮した事項の説明（第１３条）

雇い入れられた後、あなた（パートタイム労働者）の待遇を決定するに当たって考慮された事項について、会社（人事担当者など）に説明を求めることができます。

詳しくは下記までお問い合わせ下さい。お電話での相談もできます。

愛媛労働局雇用均等室（均衡待遇・正社員化推進プランナー）

〒790-8538　松山市若草町４番地３　松山若草合同庁舎６Ｆ

ＴＥＬ．０８９－９３５－５２２２　ＦＡＸ．０８９－９３５－５２２３

ホームページ　http://www.e-roudou.go.jp

受付時間　８：３０～１７：１５（土・日・祝日・年末年始を除く）