



厚生労働省福島労働局発表
平成 25 年 7 月 9 日

担
当

福島労働局雇用均等室
雇用均等室長 加藤孝子
室長補佐 山村千華
電話 024-536-4609

平成 24 年度 育児・介護休業法施行状況について

福島労働局（局長 河合智則）では、このほど、昨年 7 月に全面施行されている育児・介護休業法の平成 24 年度における相談、行政指導、紛争解決援助の申立て・調停申請の状況についてとりまとめましたので、公表いたします。

< 施行状況のポイント >

1 相談状況

- 相談件数は1,434件(前年度1,306件)と前年度比10%増。
特に、事業主からの相談は1,234件(前年度949件)と前年度比30%増。

- 相談内容別に見ると、

- ①育児のための短時間勤務制度（141件、前年度比11%増）。
- ②所定外労働の制限制度（89件、前年度比27%増）。
- ③介護休暇制度（111件、前年度比35%増）。

の相談が大きく増加。

（※）平成22年6月に改正育児・介護休業法が施行され、上記①、②、③の制度が新しく設けられた。

本制度は、従業員数100人以下の事業主は適用が猶予されていたが、平成24年7月に全面施行となり義務化された。

- 労働者からの個別の相談(19件)では、育児休業の取得等に係る不利益取扱事案の相談(12件)が約6割を占めた。

例：「育児休業から復帰後、短時間勤務の利用を申し出たところ、パートにすると言われた」

「育児休業取得を申し出たら有期契約労働者は取得できないと言われ、さらに次の契約更新はしないとされた」

2 行政指導、紛争解決援助の状況

- 法の円滑な施行のため事業場訪問を行い、法律上問題がある場合には行政指導を実施（延べ880件実施）。そのほとんどが年度内に是正。
- 「労働局長による紛争解決の援助」の申立ては1件で、解決済み。
（育児休業からの復職後、育児短時間勤務の利用を申し出た労働者が、パートへの身分変更又は退職を求められたケース（別添資料1））

<今後の雇用均等室の取組>

- ① 子育てしやすい職場づくり推進会議の開催（会議冒頭の取材・撮影可）
県内の事業主団体の事務局長等を参集し、両立支援の推進等について意見交換を行う。子育てサポート企業による事例発表も予定。
 - ・ 日時：平成25年7月10日（水）13：30～16：00
 - ・ 場所：福島市民会館501号室
- ② 仕事と育児・介護の両立支援に関する個別相談の実施
専門の相談員が県内4ヶ所のハローワークで労働者、事業主等からの個別相談を受付。
 - ・ ハローワーク福島（毎月第1・第3火曜日）
 - ・ ハローワーク平（毎月第3金曜日）
 - ・ ハローワーク会津若松（毎月第3木曜日）
 - ・ ハローワーク相双（毎月第2・第4水曜日）
- ③ 労働者に対する雇用均等室の相談窓口の周知
福島労働局雇用均等室相談窓口における相談内容や法制度、連絡先を記載した携帯用カードを作成し、市町村相談窓口や保育所等を通じて配付する予定。

「子育てサポート企業」の証「くるみん」

<添付資料>

- 1 平成24年度 紛争解決援助事例
- 2 育児・介護休業法のあらまし（リーフレット）
- 3 紛争解決援助制度のご案内（リーフレット）
- 4 両立支援のための個別相談をご活用ください
（個別相談周知用チラシ）



1 育児・介護休業法施行状況

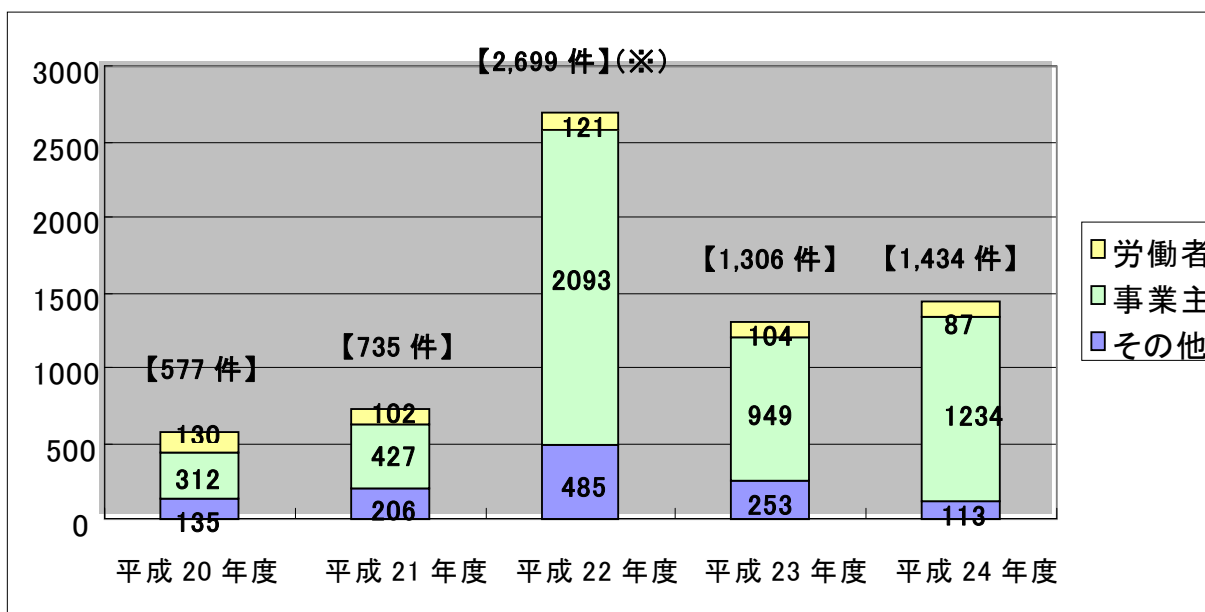
(1) 雇用均等室への相談状況

平成 24 年度の相談件数は 1,434 件 (前年度 1,306 件) で前年度で 10% 増加した。

相談者の内訳をみると、「労働者」からの相談が 87 件 (6.1%)、「事業主」からの相談が 1,234 件 (86.0%)、「その他」が 113 件 (7.9%) となった。

平成 24 年 7 月に、従業員数 100 人以下の事業主に適用が猶予されていた 改正育児・介護休業法が全面施行されたことから、事業主からの相談は前年度より 285 件増加して 1,234 件となり、全体の約 9 割 を占めた。(図 1)

(図 1) 相談件数の推移 (過去 5 年間)



(※) 平成 22 年度は改正育児・介護休業法が施行されたため相談が多く寄せられた。

相談内容別に見ると、

(1) 育児関係が 860 件で、多い順に、「育児休業制度」の相談が 21.4%、次いで「所定労働時間の短縮措置等(育児短時間勤務)」が 16.4%、「その他」が 12.9%、「子の看護休暇制度」が 12.0%、「所定外労働の制限制度」が 10.3%

(2) 介護関係は 573 件で、同じく、「介護休暇制度」の相談が 19.4%、次いで介護休業制度が 18.5%

と、改正法により新設、見直しがあった制度を中心に相談が多く寄せられた。(図 2、表 1-1)

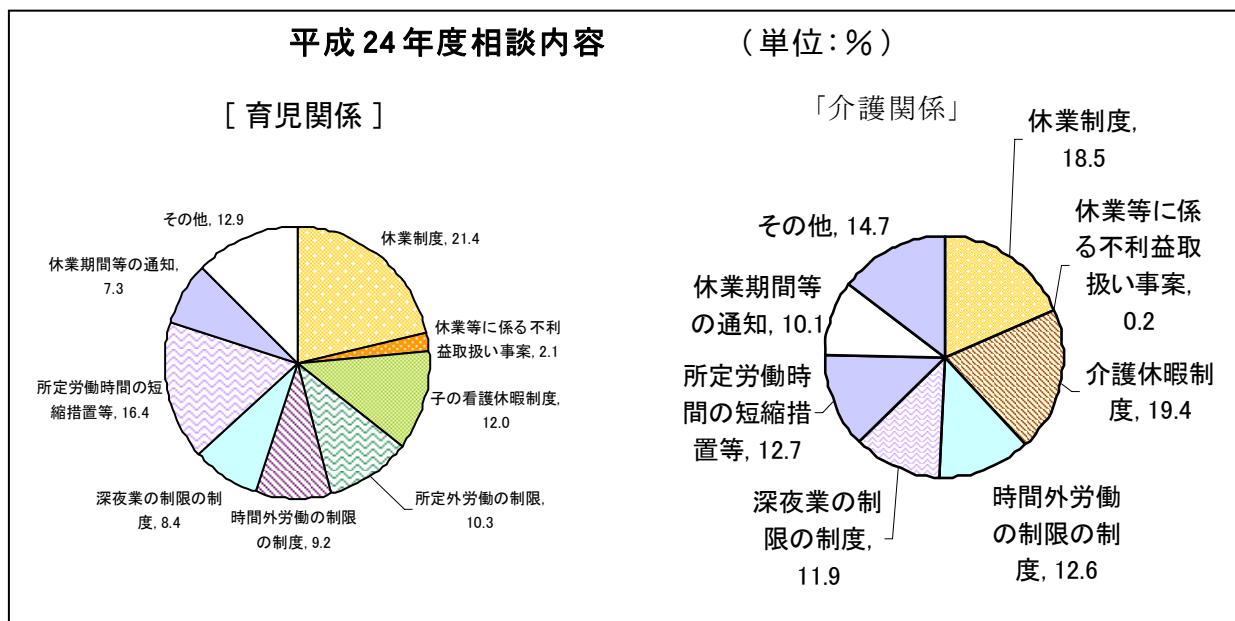
相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談は 34 件であった。

そのうち労働者からの相談は 19 件あり、相談の内容別では、育児休業の取得等に係る不利益取扱い事案が 12 件で全体の 63.1% を占めた。次いで、育児休業に係る事案が 15.8% を占めた。

育児休業等に係る不利益取扱い事案では、「育児休業から復帰後、短時間勤務の利用したところパートにすると言われた」、「育児休業取得を申し出たら期間雇用者は取得できない、次の契約更新もしないと言われた」などの相談が寄せられた。

(表 1-2)

(図2)



(表1-1) 相談内容の内訳の推移

		22年度	23年度	24年度	
育児に関する事	休業制度	358	183	184	(12.8)
	休業等に係る不利益取扱い事案	33	17	18	(1.3)
	看護休暇制度	202	89	103	(7.2)
	所定外労働の制限	106	70	89	(6.2)
	時間外労働の制限の制度	147	66	79	(5.5)
	深夜業の制限の制度	152	69	72	(5.0)
	育児短時間勤務(所定労働時間の短縮措置等)	285	127	141	(9.8)
	休業期間等の通知	96	70	63	(4.4)
	その他	339	109	111	(7.7)
	小計	1718	800	860	(60.0)
介護に関する事	休業制度	197	103	106	(7.4)
	休業等に係る不利益取扱い事案	0	0	1	(0.1)
	介護休暇	125	82	111	(7.7)
	時間外労働の制限の制度	128	62	72	(5.0)
	深夜業の制限の制度	130	60	68	(4.7)
	所定労働時間の短縮措置等	142	67	73	(5.1)
	休業期間等の通知	88	59	58	(4.0)
	その他	169	71	84	(5.9)
	小計	979	504	573	(40.0)
職業家庭両立推進者に関する事	2	2	1	(0.1)	
合計	2,699	1,306	1,434	(100.0)	

(表 1-2) 相談のうち、個別の権利の侵害等に関する事項

		24年度			
		合計	全体に占める割合 (%)	うち労働者	全体に占める割合 (%)
育児に関する事案	休業に係る事案（期間雇用者に係る事案を除く）	6	(17.6)	3	(15.8)
	期間雇用者の休業に係る事案	3	(8.8)	1	(5.3)
	子の看護休暇に係る事案	1	(2.9)	1	(5.3)
	休業等に係る不利益取扱い事案	18	(52.9)	12	(63.1)
	育児短時間勤務（所定労働時間の短縮措置等に係る事案）	2	(5.9)	2	(10.5)
	小計	30	(88.2)	19	(100.0)
介護に関する事案	休業に係る事案（期間雇用者に係る事案を除く）	0	(0.0)	0	(0.0)
	期間雇用者の休業に係る事案	0	(0.0)	0	(0.0)
	休業等に係る不利益取扱い事案	1	(2.9)	0	(0.0)
	所定労働時間の短縮措置等に係る事案	1	(2.9)	0	(0.0)
	労働者の配置に関する事案等	2	(5.9)	0	(0.0)
	小計	4	(11.8)	0	(0.0)
合 計		34	(100.0)	19	(100.0)

(2) 雇用均等室が行った行政指導の状況

雇用均等室では、育児・介護休業法の円滑な施行のため、計画的に事業場訪問を実施し、育児・介護休業制度等の規定に不備がある等、育児・介護休業法上の問題が確認された場合には、行政指導を行っている。

平成24年度は、165事業所を訪問し、154事業所（93.3%）に対し、延べ881件の是正指導を行い、788件（89.4%）が年度内に是正された。

内容別では、育児休業、子の看護休暇がそれぞれ121件（13.7%）、次いで介護休業109件（12.4%）など、前年度に引き続き、改正法により、新たに新設、見直しされた事項に係る行政指導が多くなっている。

(3) 育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の状況

育児・介護休業法では、育児休業の取得や取得による不利益取扱い等に関する労使間の紛争が生じた場合、その紛争の解決のための助言を行うことにより早期解決を目指す「労働局長による紛争解決の援助」と、第三者機関である両立支援調停会議により調停案を示し紛争解決を援助する「調停制度」を設けている。

平成24年度は、労働局長による紛争解決の援助の申立が1件あり、解決している。調停制度の申請はなかった。（別添資料1）

2 今後の取組

(1) 子育てしやすい職場づくり推進会議の開催（平成 25 年 7 月 10 日開催）

福島労働局長が委嘱している県内の商工会議所、経営者協会等事業主団体の事務局長等から構成される雇用均等行政推進員を参集、上記会議を開催する予定。

この会議では、両立支援に積極的に取り組んでいる企業（子育てサポート企業）による事例発表や出席者による意見交換等を実施し、両立支援対策の推進を図る。

(2) 仕事と育児・介護の両立支援に関する個別相談の実施

県内 4ヶ所（福島、平、会津若松、相双）の各ハローワークに専門の相談員を定期的に派遣し、仕事と育児・介護の両立を希望する労働者及び求職者、両立支援に関する社内制度の整備等に取り組む事業主に対して個別相談を実施している。（平成 25 年 6 月より実施済み）

(3) 労働者に対する雇用均等室の相談窓口の周知

平成 24 年度の労働者の個別の相談の内容から、有期契約労働者でも一定の要件を満たす場合（※）には育児休業を取得できることや、元の身分を有したまま短い時間で働くことができる短時間勤務制度について更なる周知を図る必要がある。

このため、上記制度を含めた福島労働局雇用均等室相談窓口における相談内容や法制度、連絡先を記載した携帯用カードを作成し、市町村相談窓口や保育所等を通じて配付する予定。

※「一定の要件を満たす場合」とは、①勤続 1 年以上であり、②子供の 1 歳の誕生日以降も雇用が見込まれ、③2 歳の誕生日の前々日までに契約が切れ、更新されないことが明らかでない場合を言います。

＜平成 24 年度 紛争解決援助事例＞

育児休業からの復帰にあたり、育児短時間勤務の利用を申し出たところ、パートへの身分変更及び退職を求められたケース

【女性労働者からの申立内容】

育児休業からの復帰にあたり、保育所のお迎えのため育児短時間勤務の利用を申し出たところ、事業主から「正社員としての仕事はないため、パートへの身分変更に応じるか、退職するよう」求められた。

正社員として復職し、育児短時間勤務を利用したい。

【事業主からの事情聴取】

パートへの身分変更及び退職を求めたのは、労働者は休業前から指示した業務がこなせないなどの問題があったことが理由である。

法律上の育児短時間勤務等の取扱いについては知らなかった。

【雇用均等室における援助内容】

事情聴取の結果から、事業主がパートへの身分変更及び退職を求めたのは労働者の勤務態度が原因とされるとのことだが、事業主はこれまで同人の勤務態度改善のための指導等をしておらず、休業からの復帰のタイミングでパートへの身分変更等を求めた事実は、育児休業取得を理由とする不利益取扱いと判断せざるを得ない。こうした取扱いは法律で禁止されていること及び法律上の育児短時間勤務について説明し、申立者の希望に沿って対応するよう助言した。

【結果】

申立者の希望どおり、正社員として復職し育児短時間勤務を利用させることで合意し、解決した。