



厚生労働省岐阜労働局発表

平成22年6月29日

担	雇用均等室
	室長 渡辺 桂子
	室長 補佐 鈴木 美恵子
当	TEL 058-263-1220 (直通)

6月30日から改正育児・介護休業法が施行されます！
育児休業制度利用実績のある事業所が急速に増加！

～“イクメン”が課題～

父親の育児休業の取得促進、子育て中の働き方の見直しなどを内容とする改正育児・介護休業法が6月30日から本格的に施行されるのを前に、岐阜労働局（局長 矢部 憲一）では、平成21年度の育児・介護休業法の施行状況を取りまとめた。

◆ポイント◆

1 雇用均等室への相談状況

- (1) 育児・介護休業法に関する相談は952件。そのうち、事業主からの相談は585件で、**平成20年度の2.3倍**と、**改正法に対する関心の高さ**が伺える（資料1 - 図1）。
- (2) **労働者からの相談は年々増加**して176件。そのうち、実際に問題が生じた労働者からの相談は80件（資料1 - 図2）。
- (3) 育児休業関係の相談では、**育休切り等「休業に係る不利益取扱い」の相談が最も多い**（資料1 - 図3、資料2）。

2 育児休業制度の普及状況

- (1) 育児休業制度の**規定のある事業所は90.9%**とほとんどの事業所で制度化されているものの、全ての制度が**適法に整備されていた事業所は44.5%**にとどまっている（資料3 - 図4、表1）。
- (2) **育児休業取得実績のある事業所の割合は**、平成19年度は35.8%であったが、平成21年度は62.6%と、**急速に増加した**（資料4 - 図6）。
- (3) 直近の育児休業取得率は、全国では女性90.6%、男性1.23%となっているが、岐阜県は女性91.7%、男性0.8%、**全国に比べ男性の取得率が低くなっている**（資料4 - 図7、8）。また、雇用保険の育児休業給付状況で育児休業者を見ると、平成21年度の岐阜県の男性比率は0.59%で、全国（0.90%）と比較すると**岐阜県は男性の育児休業者（イクメン）比率が低く**、改正法施行後の課題である（資料4 - 図9）。

<添付資料>

- ・資料1 育児・介護休業法に関する相談状況
- ・資料2 労働者からの相談事例
- ・資料3 育児・介護休業法に基づく指導状況
- ・資料4 育児休業制度の普及状況
- ・資料5 岐阜県内における男性の育児休業体験談
- ・資料6 育児・介護休業法の主な改正内容
- ・資料7 パパの育児休業を応援します！

- ◆ 平成21年度の育児・介護休業法に関する相談は952件であった(前年比1.8倍)。平成20年度より全体で430件増加、事業主においては335件(前年比2.3倍)増加しており改正法への関心の高さが伺える(図1)。
- ◆ 労働者からの相談も増加している(図1, 2)。
- ◆ 労働者からの権利等に関する育児関係の相談(実際に問題が生じた労働者からの相談)内容を見ると、「休業に係る不利益取扱い事案」が最も多く、次いで「休業関係」となっている(図3)。これらの相談に対しては、労働者のニーズに応じ、助言、指導等を実施した(資料2参照)。

図1 相談件数の推移

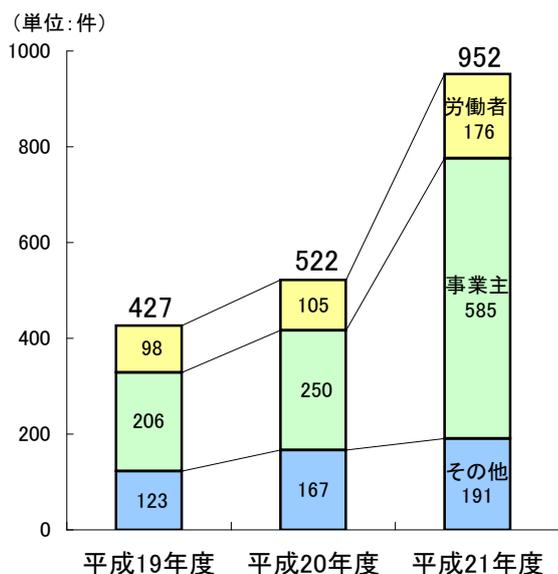


図2 うち権利に関する相談件数の推移

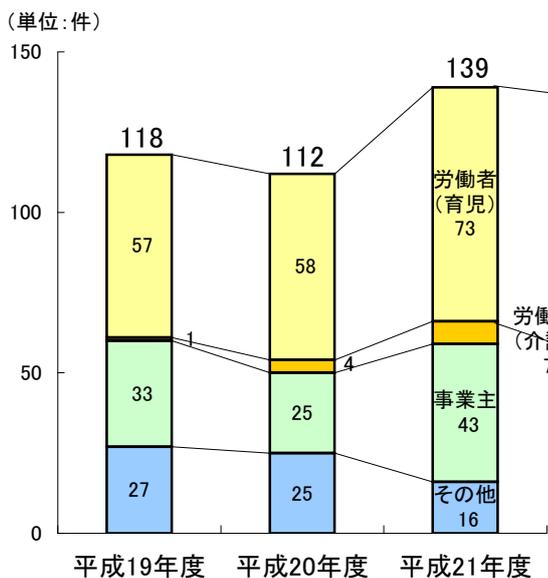
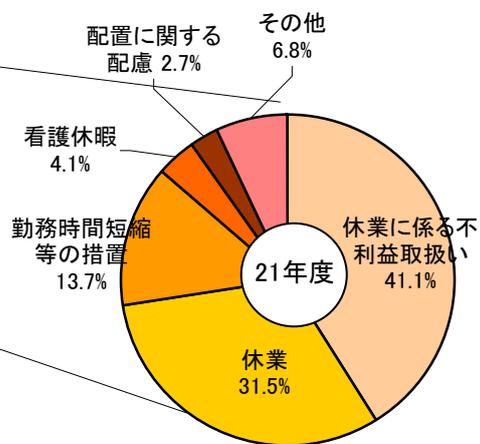


図3 労働者からの相談内容の内訳(育児関係)



労働者からの相談事例

事例

1

「派遣労働者は育児休業とれないの？」

【相談内容】

派遣労働者として働いている。妊娠したら、派遣元から「産休は取得できるけど、育休は派遣先が了解しないと取れない」と言われた。数年勤めて契約も数回更新しているけれど派遣労働者だから育休を取得できないのか？

【労働局の対応】

派遣先の了解は関係なく、労働者と派遣元との契約により判断されることを説明。相談者のケースでは育児休業取得の要件を満たしていた。しかし、労働者から派遣元に話をしても取得が認められなかったため、労働局から派遣元に説明。育児休業を取得できることとなった。

事例

2

「法律が改正されると6時間勤務できますか？」

【相談内容】

現在育児休業中。まもなく復帰予定。育児・介護休業法が改正され、1日6時間勤務の制度ができると聞いたが取得できるか？

【労働局の対応】

育児のための短時間勤務（所定労働時間の短縮措置）は、勤務先の企業の規模により異なる。100人以下企業であれば平成24年6月30日まで当該措置は猶与されるが、改正前の法で定められている勤務時間短縮等の措置（短時間勤務、フレックス、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度等）のいずれかを会社で定め、子が3歳になるまで取得が可能。101人以上の企業であれば本年6月30日より取得できるので会社の就業規則を確認し、もし、何も措置が講じられていなければ労働局が指導することも可能な旨説明。



事例

3

「もうすぐ2人目が生まれるけど、男性でも育休とれますか？」

【相談内容】

妻が第2子を妊娠。第1子の時は帝王切開だったため第2子も同様の予定。普通分娩に比べ産後の回復が遅れるため、自分が仕事を休んであげたいが男性でも育児休業を取ることは可能か？いつから取得できるか？



【労働局の対応】

男性も育児休業は取得できる。男性が育児休業を取得する場合は出産予定日から取得が可能。早く生まれた場合は、開始日の変更も一定の範囲内で可能な旨説明。

事例

4

「ボーナスの取扱いがおかしい！」

【相談内容】

子どもが1歳になるまで育児休業を取得した。会社の規則には「賞与は算定対象期間に休業期間が含まれる場合は日割り計算する」とあるものの、算定期間に出勤した日があるにもかかわらず、支払日に休業していたということで全く支払われず納得がいけない。

【労働局の対応】

育児休業を理由とした不利益取り扱いに当たる可能性が高いことを説明。労働局が会社から事情を確認することもできるが、相談者自身が労働局の見解を伝え、実績に応じて支払われることとなった。

事例

5

「育休から復帰する時、正社員からパートになるように言われました。」

【相談内容】

育児休業から復帰するが、会社から「経営が悪化しているし、君も子どもが小さいうちは無理して働くこともないからパートになったらどうか」と言われた。確かに小さい子どもを抱えながら今まで通り正社員でばりばり残業もこなしながら働く自信はないけれど、パートになってしまってよいものか、断れないのか。

【労働局の対応】

経営悪化したことを理由に正社員からパートへの身分変更を育児休業の取得者のみに強要することは不利益取扱いに当たる。正社員で復帰し、勤務時間短縮等の措置や時間外労働の制限を受けながら働き続けることもできることを説明。会社に自分の意思をしっかりと伝え、正社員として制度を利用しながら働き続けられることとなった。

- ◆ 育児休業制度の規定がある事業所は231社(90.9%)で、昨年度と比べ2.3%増加した。しかし、全ての制度について法の水準に達する規定を整備していた事業所は113社であった。法の水準に達していない制度については是正指導をしているが、そのうち、育児休業、子の看護休暇並びに介護休業の各制度及び介護のための勤務時間短縮等の措置については指導率が40%を超えた。(図4、表1)
- ◆ 働きながら子育てを容易にするため勤務時間短縮等の何らかの措置を講ずることが事業主の義務であるが、その制度について「短時間勤務制度」を設けている事業所は156社(61.4%)、「所定外労働の免除」は15社(5.9%)、「短時間勤務制度」と「所定外労働の免除」を併せて設けている事業所は18社(7.1%)となっている一方、制度のない事業所も49社(19.3%)あった(平成22年6月30日の法改正では、「短時間勤務制度」と「所定外労働の免除」が義務化される)(図5)。

図4 育児休業制度がある事業所割合

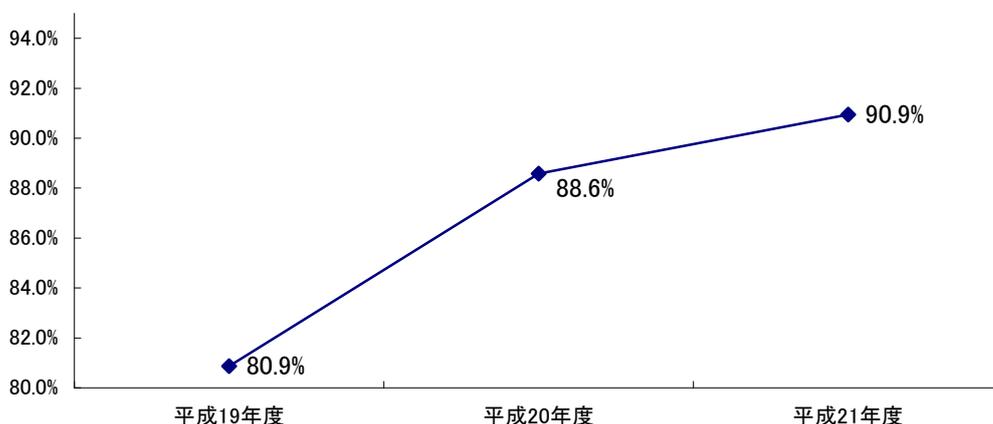


図5 育児のための勤務時間短縮等の措置の実施状況

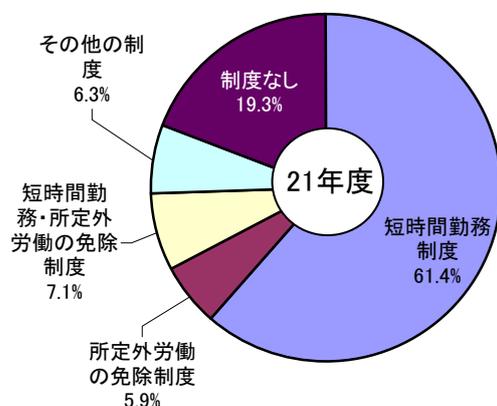


表1 平成21年度是正指導事項内訳

		岐阜労働局		全国
		指導件数	指導率	指導率
育児関係	休業制度	117	46.1%	43.1%
	子の看護休暇の制度	108	42.5%	36.3%
	時間外労働の制限の制度	77	30.3%	33.6%
	深夜業の制限の制度	47	18.5%	22.6%
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)に関する制度	94	37.0%	34.0%
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(第24条)に関する制度	66	26.0%	40.3%
	その他	1	0.4%	13.5%
	小計	510		
介護関係	休業制度	115	45.3%	45.9%
	時間外労働の制限の制度	80	31.5%	33.9%
	深夜業の制限の制度	50	19.7%	22.0%
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)に関する制度	120	47.2%	43.1%
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(第24条)に関する制度	0	0.0%	4.7%
	その他	0	0.0%	1.6%
	小計	365		

※254社中、法に沿った規定が整備されていた事業所113社

育児休業制度の普及状況

資料4

- ◆ 岐阜労働局の調査事業所のうち、育児休業取得者がいた事業所は前年の46.0%から62.6%と、16.6%増加し、初めて過半数を超えた(図6)。
- ◆ 直近の育児休業取得率は、女性は全国90.6%、岐阜県91.7%である一方、男性では全国1.23%、岐阜県0.8%となっており、全国に比べ男性の取得率が低くなっている。さらに、雇用保険の育児休業給付状況(受給要件確認件数)から育児休業者に占める男性の割合をみると岐阜県は0.59%で、全国(0.90%)に比べ男性比率が低い(図7、8、9参照)。イクメン(子育てを積極的に楽しむパパ)の広がりが期待される(資料5)。

図6 調査事業所のうち育児休業取得者がいた割合

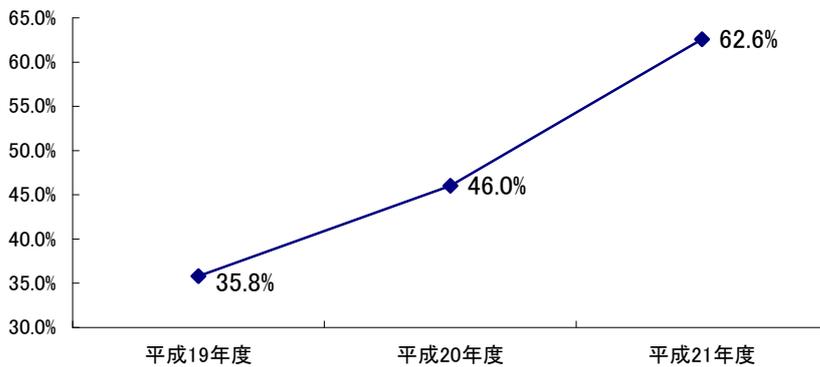


図7 女性の育児休業取得率

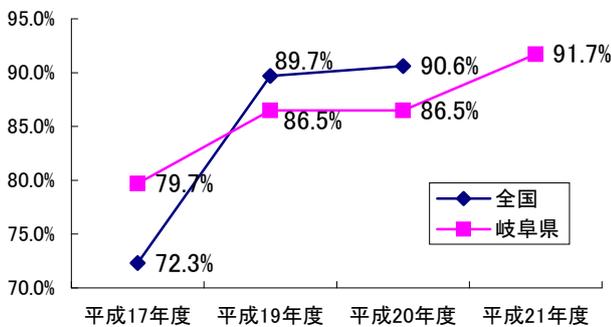
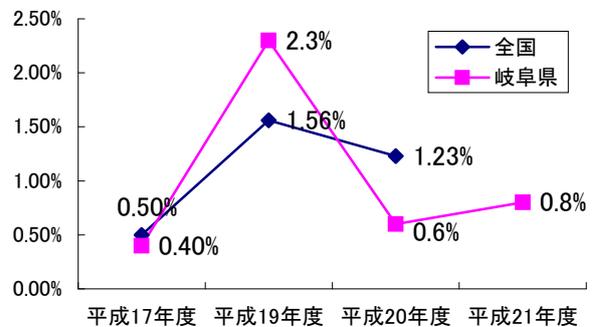
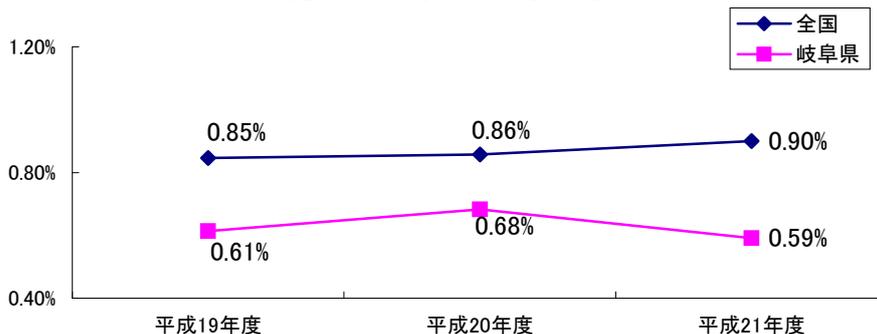


図8 男性の育児休業取得率



資料出所：(全国) 育児休業取得率 平成20年度雇用均等基本調査結果(厚生労働省)
 (岐阜) 育児休業取得率 平成21年度岐阜県労働条件等実態調査結果(岐阜県)

図9 育児休業給付に占める男性の割合



資料出所：育児休業給付割合は育児休業給付受給要件確認件数より

岐阜県内における男性の育児休業体験談

Voice

1

「育児にじっくり向き合えた貴重な5ヶ月間」

共働きであるため、娘が産まれて妻が7ヶ月間、その後私が5ヶ月間、育児休業を取得しました。取得にあたり、病院で理学療法士をしているため、出生前に上司に意思表



示し、同僚にも早めに休業することを伝え、業務に支障が無いように心がけました。理解のある職場、上司、同僚にも恵まれて、障壁となることは全くありませんでした。慣れない育児だけではストレスも溜まるので、昼寝中など空いた時間に資格取得の勉強や読書、インターネットなど息抜きも大切ではないでしょうか。育児にじっくり向き合えた貴重な5ヶ月間でした。

Voice

2

「子どもの成長に接し幸せを実感」

第1子の出産では妻が育児休業を取得し、毎日の子どもの成長を聞くなかで、私も取得したいと思うようになりました。妻も賛成してくれ、職場の理解もあり第2子が9ヶ月になった時期から3ヶ月間、育児休業とその後の時差出勤を取得することができました。

実際に取得してみて、育児といっても家事全般をこなしたうえでのことなので、時間に追われる生活でした。その中でも日々成長していく子どもに接してもらえるのは幸せなことだと実感し、貴重な体験をしたなどと思います。



育児・介護休業法の主な改正内容

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実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(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。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

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)。

4 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

【施行期日】平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、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日まで猶与)
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。



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。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



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ください！

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)をご覧ください。

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