



厚生労働省岐阜労働局発表  
平成 23 年 8 月 9 日

担 当	雇用均等室 室長 熊倉 澄子 室長補佐 森田 邦子 TEL 058-245-1550 (直通) TEL 058-245-7122 (夜間)

## 育児と仕事の両立支援の関心高まる！

～次世代法に基づく認定状況及び平成 22 年度育児・介護休業法の施行状況～

岐阜労働局（局長 矢部 憲一）は、次世代育成支援対策推進法に基づき新たに 2 社を両立支援に取り組む企業として認定した。

また、父親の育児休業の取得促進、子育て期間中の働き方の見直し等を内容とする改正育児・介護休業法が施行されて 1 年経過を機に、平成 22 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】

#### <次世代法に基づく認定状況>

- (株)トーカイ(岐阜市)、(株)市川工務店(岐阜市)を新たに認定
- 認定件数は 29 件、認定企業数は 22 社で全国 9 位！

#### <育児・介護休業法の施行状況>

- 平成 22 年度の育児・介護休業法に関する相談は 1,422 件(前年度比 1.5 倍)。事業主からの相談が 437 件(前年度比 1.7 倍)増加し、改正法に対する高い関心がうかがえる。
- 労働局長の紛争解決援の申立件数は 2 件。いずれも援助により解決している。
- 育児・介護休業等制度について 120 事業所の確認をしたところ、93 事業所(77.5%)の制度が改正法の水準を下回っており、制度整備指導を行った。

#### <添付資料>

- 資料 1 認定企業一覧
- 資料 2 認定企業の取り組み内容
- 資料 3 相談事例
- 資料 4 労働局長による紛争解決援助事例

## 1 次世代育成支援対策推進法に基づく認定状況

### (1)認定状況

◆(株)トーカイ(岐阜市)及び(株)市川工務店(岐阜市)を次世代法に基づき認定！

- ・ 6月末現在の**認定企業は29件、22社**で、**認定企業数は全国9位**と、両立支援に取り組む企業が増えている(資料1)。
- ・ (株)トーカイは平成19年、21年に続き3回目の認定取得、(株)市川工務店は県内の建設業で初めての認定取得となっている。
- ・ 取り組み内容は資料2参照。

#### <次世代法とは？>

○「次世代育成支援対策推進法」(以下、「次世代法」)は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定されました。

○同法では、事業主に対し、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むために、①計画期間、②目標、③その達成のための対策と実施時期が盛り込まれた「一般事業主行動計画」(以下、「行動計画」)を策定するよう求めています。

#### <認定とは？>

○次世代法に基づき行動計画を策定し、計画に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした事業主に対し、労働局長による認定を行っています。



次世代認定マーク (愛称: くるみん)

○認定を受けた事業主は、**認定マーク(愛称: くるみん)を利用することができ、「認定企業」であることを対外的にアピールすることができます。**

○くるみんマークを自社の商品やその広告、企業の名刺などにつけ、「仕事と子育ての両立支援に取り組む企業」であることを周知することにより、**優秀な人材の確保や従業員の定着等が期待**できます。

### (2)今後の取り組み

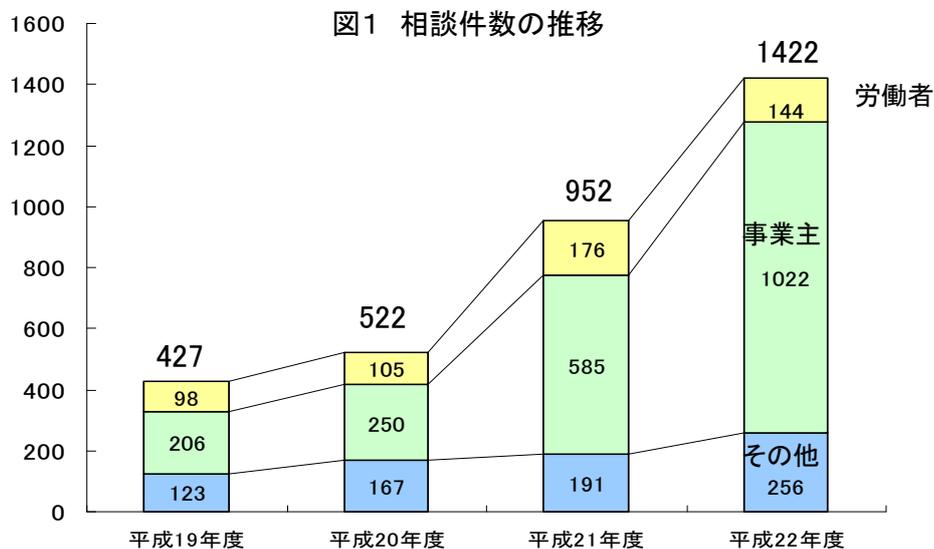
- ・ 今後も多くの企業が認定を目指して取り組みを進めることができるよう、企業に対する支援を行い、「くるみんマーク」に対する認知度が高まるよう広報を行うこととしている。

## 2 育児・介護休業法の施行状況

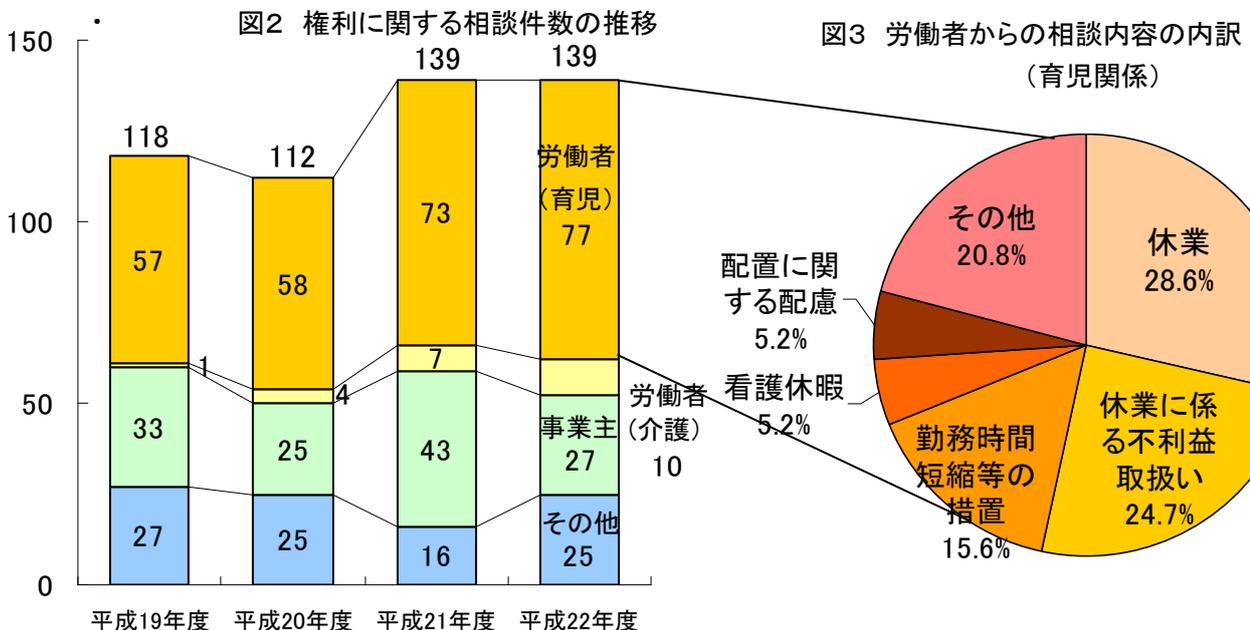
### (1) 相談の状況

- ◆ 育児・介護休業法に関する相談は1,422件(前年比1.5倍)。事業主からの相談が7割強を占める。(図1)
- ◆ 相談のうち、権利に関する相談(実際に問題が生じている事案の相談)は139件(前年と同数)。労働者からの相談が6割強を占める(図2)。

- ・ 平成22年度の育児・介護休業法に関する相談は1,422件(前年比1.5倍)で、平成21年度より470件増えている。
- ・ 特に、**事業主からの相談が437件(前年比1.7倍)増加**しているが、これは昨年6月の育児・介護休業法の改正に係る相談や改正に伴う育児・介護休業規定整備に関する相談が多く寄せられたためである。



- ・ 労働者からの相談は前年度より減っているが、権利に関する相談はわずかながら増加している。
- ・ 権利に関する相談は育児関係が9割強で、そのうち労働者からの育児関係の権利に関する相談内訳は、「休業」と「休業に係る不利益取扱い」で5割を超える(図3)。「休業に係る不利益取扱い」の内容としては、休業復帰に際し元の職場に戻れない、パートへ身分変更される等が多い。



## (2) 紛争解決援助の状況

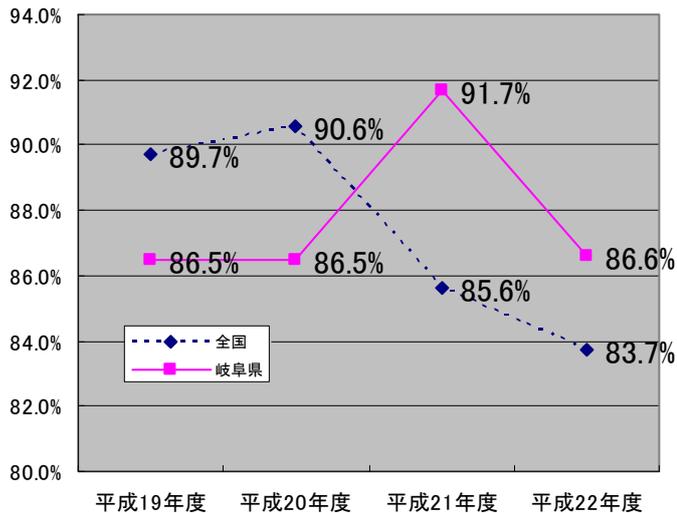
◆ 労働局長による紛争解決援助の申立件数は 2 件。いずれも援助により解決している。

- ・ 労働局長による紛争解決援助は平成 21 年 9 月 30 日から施行された改正育児・介護休業法の中で創設されたが、平成 21 年度の申立件数はなかった。
- ・ 平成 22 年度の 2 件の援助の内容は期間雇用者の育児休業に関するものが 1 件、育児休業に係る不利益取扱い事案が 1 件である。
- ・ 平成 22 年 4 月から創設された調停の申請はなかった。

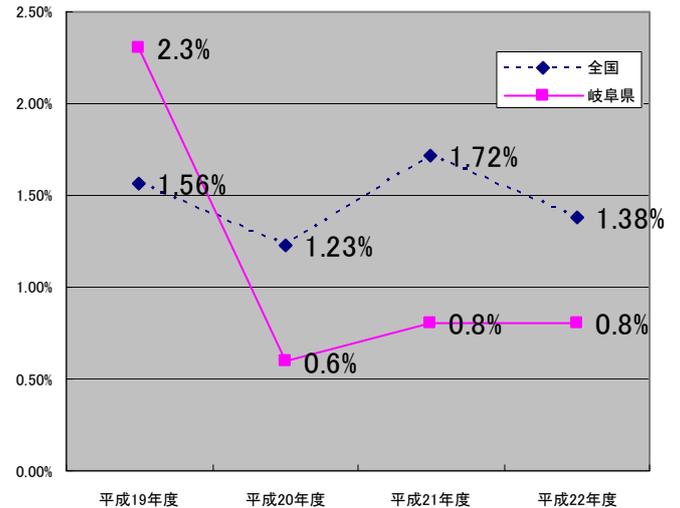
## (3) 育児・介護休業制度の普及状況

◆ 育児休業取得率は、女性が 86.6%と全国(83.7%)より高いものの、前年より 5.1 ポイント減少し、男性は 0.8%と前年と変わらず依然として低い。

女性の育児休業取得率



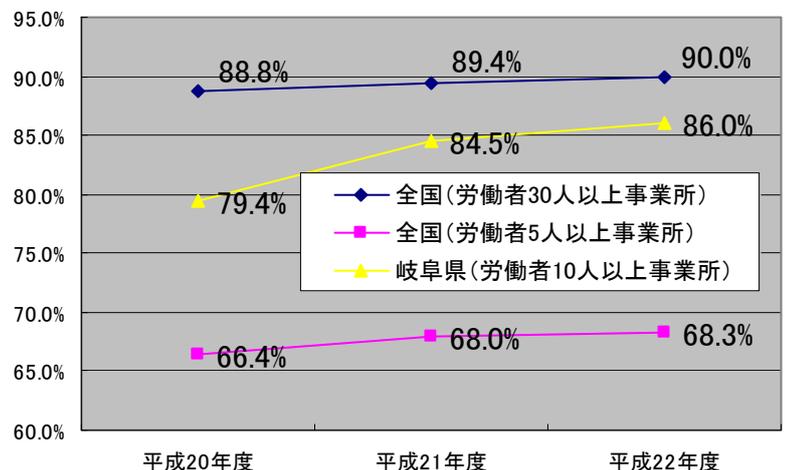
男性の育児休業取得率



育児休業制度の規定状況

◆ 育児休業制度の規定状況は、岐阜県の労働者 10 人以上の事業所で 86%となっている(全国の労働者 30 人以上の事業所は 90%)。

一方、岐阜労働局が制度整備状況を確認したところ、対象事業場の約 7 割で育児休業制度が改正法の水準を下回っており、制度整備指導を行った。



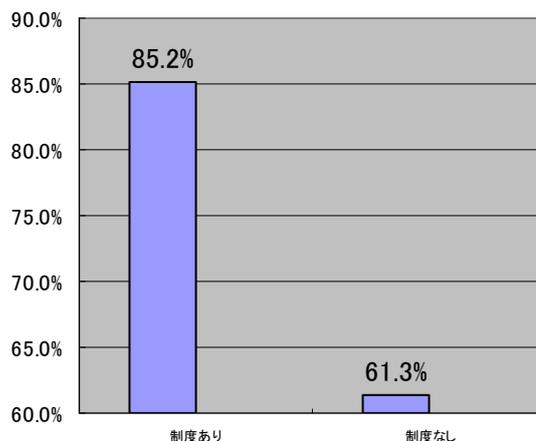
岐阜労働局育児・介護休業制度等指導状況

指導等の内容		平成22年度		平成21年度
		指導件数	指導率	指導率
育児関係	休業制度	85	70.8%	46.1%
	子の看護休暇の制度	83	69.2%	42.5%
	所定外労働の制限	47	39.2%	
	時間外労働の制限の制度	67	55.8%	30.3%
	深夜業の制限の制度	3	2.5%	18.5%
	所定労働時間の短縮措置等(23条)	60	50.0%	37.0%
	休業期間等の通知	0	0.0%	
介護関係	休業制度	25	20.8%	45.3%
	介護休暇の制度	44	36.7%	
	時間外労働の制限の制度	15	12.5%	31.5%
	深夜業の制限の制度	3	2.5%	19.7%
	所定労働時間の短縮措置等(23条)	21	17.5%	47.2%
		休業期間等の通知	0	0.0%
合 計		453	77.5%	58.5%

※「指導率」は、制度整備状況の確認を実施した事業所(平成22年度は、新規確認事業所89件、平成21年度からの継続指導事業所31件の合計120件)のうち、制度が法の水準に達していなかったため指導した事業所の割合。

◆制度がある事業所の女性の育児休業取得率は、制度がない事業所に比べ 20%以上高く、制度を導入することで継続就業を促進する効果があると認められる。

育児休業制度の有無別女性労働者の育児休業取得率



資料出所

- 女性/男性の育児休業取得率、育児休業制度の規定状況
  - ・・・厚生労働省「雇用均等基本調査結果」、岐阜県「岐阜県労働条件等実態調査結果」
- 育児休業制度の有無別女性労働者の育児休業取得率
  - ・・・厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査結果」

(4) 今後の取り組み

- ・労働者から育児休業取得の問題や休業に係る不利益取扱いの相談が多く寄せられていることから、相談者の立場に意を払いつつ、法違反がある場合は事業主に対する指導を厳正に行うとともに「労働局長による紛争解決援助」及び「調停」の活用を促し、解決を図っていく。
- ・育児休業制度を導入していない事業所においても、労働者は法に基づき休業を取得することができるが、制度が導入され、就業規則等に規定されることで、労働者が制度を利用しやすく、就業継続につながることから事業主に対して引き続き、改正法に沿った規定整備指導を実施することとしている。



## 岐阜県内の基準適合一般事業主「認定」企業一覧

(☆は2回目の認定、\*は3回目の認定)

### 2007年認定事業主

1	(株)大垣共立銀行	大垣市
2	岐阜信用金庫	岐阜市
3	(株)十六銀行	岐阜市
4	(株)トーカイ	岐阜市
5	たんぽぽ薬局(株)	岐阜市
6	(株)バロー	多治見市(本部)
7	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町

### 2008年認定事業主

1	太平洋工業(株)	大垣市
2	生活協同組合コープぎふ	各務原市
3	(株)東洋	飛騨市

### 2009年認定事業主

1	イビデンエンジニアリング(株)	大垣市
2	東濃信用金庫	多治見市
3	(株)大垣共立銀行☆	大垣市
4	(株)岐阜銀行	岐阜市
5	たんぽぽ薬局(株)☆	岐阜市
6	(株)トーカイ☆	岐阜市
7	(株)岐阜高島屋	岐阜市
8	(株)サムソン	岐阜市
9	美濃工業(株)	中津川市
10	(株)アクトス	多治見市
11	(医)和光会	岐阜市

### 2010年認定事業主

1	岐阜信用金庫☆	岐阜市
2	ヤングビーナス薬品工業(株)	加茂郡坂祝町
3	社会福祉法人和光会	岐阜市

### 2011年認定事業主

1	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕☆	羽島郡笠松町
2	たんぽぽ薬局(株)*	岐阜市
3	社会福祉法人飛騨古川	飛騨市
4	(株)トーカイ*	岐阜市
5	(株)市川工務店	岐阜市

## 3回目の認定取得！

### 株式会社トーカイ

所在地：岐阜市

業種：サービス業

労働者数：2,702人（男性995人、女性1,707人）



#### 3期目行動計画

- 計画期間  
平成21年5月1日  
～平成23年4月30日
- 目標
  - (1) 計画期間内の育児休業取得状況を、男性1名以上、女性取得率70%以上とする。
  - (2) 産前産後休暇、育児休業取得者に対し、職場復帰支援を行う。
  - (3) 両立支援制度の周知を図る

#### 3期目行動計画取組状況

- (1) 計画期間内に男性1名が育児休業を取得した。また、女性は14名取得し、女性の取得率は127%で目標を達成した。
- (2) 産前産後休暇及び育児休業中の従業員に対し、毎週発行の社内ニュースを給与明細とともに郵送し情報提供を行い、復帰1か月前に面談を実施するなどスムーズに職場復帰ができるよう支援を行った。  
産休、育休取得予定者の情報交換会を実施し、両立支援に対するニーズを調査するとともに、取得予定者が意見交換を行うことで、情報を共有し、安心して休業し、職場復帰ができるよう努めた。
- (3) 厚生労働省作成の父親のワークライフバランスハンドブックを社内イントラネットに掲載し周知を図った。

#### くるみんの活用方法、 目標達成及び取組の効果

##### 【くるみんの活用方法】

- ◇名刺への表示
- ◇ホームページに表示

##### 【企業のコメント】

当社は人材＝「人財」と位置づけ、人としても成長するための人材育成を目指し、その環境の充実を図っています。その中で、仕事と育児を両立させることは、子育てを通じて視野や活動範囲が広がり、人として成長できる機会ととらえています。

今後も全ての従業員が仕事と生活のバランスをとりながら、その能力を十分に発揮できるよう取り組んでまいります。

- ※ 目標への取組以外に保育料の補助（子ども2人目まで10%、3人目以降は全額）を行っている。また、子どもが生まれた従業員には1人につき5,000円をお祝い金として支給している。
- ※ 育児のための短時間勤務制度は小学校2年生に達するまでの子を持つ従業員が利用可能。

# 県内初の建設業での認定取得！

## 株式会社市川工務店

所在地：岐阜市

業種：建設業

労働者数：415人（男性371人、女性44人）



### 1期目行動計画

#### ○ 計画期間

平成20年4月1日

～平成23年3月31日

#### ○ 目標

- (1) 育児・介護休業法に係る諸制度、労働基準法に基づく産前産後休業等制度及び育児休業給付等の周知。
- (2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施。

### くるみんの活用方法、 目標達成及び取組の効果

#### 【くるみんの活用方法】

- ◇名刺に利用
- ◇採用時の広報

#### 【企業のコメント】

育児休業規則の周知や、育児休業の規則には記載されていない産前産後休業や育児休業中の給付等を社内報で掲載することで、社員の意識も変わり、総務部への問い合わせが増えました。

また、女性だけでなく男性も育児休業取得者が出たことで、育児休業対象者の上司を始めとして、今まで以上に両立支援への理解が会社内で広まったと感じます。

### 1期目行動計画取組状況

- (1) 社内LANにて「育児休業に関する規則」を掲示し、利用方法を周知した。  
平成22年1月号から12月号まで、社内報内に「ワークライフバランス」というタイトルで両立支援関係制度等を1年間にわたり連載し、周知・啓発を図った。
- (2) 平成20年度～平成22年度の休日カレンダーにおいて、有給取得推進期間を労働者が取得しやすくなるような日に設定し、取得を促した。

#### \*行動計画期間中の育児休業取得状況

男性・・・ 1人

女性・・・ 3人

(計画期間中の出産者3人)

出産者の育休取得割合・・・100%



## 相談事例

### <労働者編>

#### 「育児休業から復帰する際に 正社員から準社員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際の話し合いで、会社から「小さな子どもがいて大変だろうから、正社員ではなく、準社員で、勤務時間も短くなり、勤務先も異動になる。」と言われた。正社員のまま、勤務時間もフルタイムで休業前と同じ場所で働きたい。これから会社と話し合いをするが、法律ではどうなっているか知りたい。

##### 【労働局の対応】

相談者と同じ職種の社員で勤務地が変更になった者はいないことから通常の人事異動とは考えにくく、育児・介護休業法で禁止している育児休業の取得を理由とする不利益取扱いの可能性がある。話し合いの際に活用できる資料を紹介し、労働局が間に入って会社から事情を聞くことも可能であることを説明した。

相談者は会社に自分の希望と労働局の見解を伝え、話し合いをした結果、異動には応じるものの、正社員として育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度を利用しながら勤務を続けることになった。

### <事業主編>

#### 「期間契約社員に育児休業を取得させても良いか？」

##### 【相談内容】

勤続10年以上の期間契約社員（1年ごとの契約だが、更新手続きは形式的になっており、育児休業後も勤め続けてほしいと考えている）が育児休業を取得しているが、親会社から期間契約社員が育児休業を取得できるのはおかしいのではないかとされた。法的に育児休業の対象となるかどうか知りたい。

##### 【労働局の対応】

期間雇用者でも一定の要件を満たせば育児休業を取得することができること、当該労働者は一定の要件を満たしていることを説明し、参考資料を郵送した。

## 労働局長による紛争解決援助事例

事例

1

### 「産休、育休取得申し出をしていたが 業績悪化を理由に契約更新しないと言われた」

#### 【紛争の概要】

3ヶ月の期間契約社員として契約更新を繰り返し2年間勤務。産前産後休業及び育児休業を取得したいと会社に申し出ていたところ、業績悪化のため次期契約を最後に更新をしないため産休、育児休業は取得できないと言われた。これまで更新の手続きは書類に押印をするだけで事実上自動更新の状態であった。産休、育児休業を取得し働きたい。

#### 【援助の概要】

産休、育児休業の申出を理由に契約更新しないことは男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されている。また、業績悪化を理由の雇止めであったとしても、これまで自動更新を繰り返すなどして、期間の定めのない契約と実質的に異なる場合には、解雇と同様合理的理由及び手続き等が問われることとなる。すでに産休や育児休業の申し出は了承され、申立者は当然に契約更新されるものと思っていたところであり、再度検討するよう助言。

#### 【結果】

申立者は産休及び育児休業を取得できることとなった。

事例

2

### 「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。」

#### 【紛争の概要】

育児休業からの復帰に際し、事務から製造現場に異動し、残業ができなければ正社員から4時間勤務のパートになるように言われた。この条件では働けないため、会社都合の離職手続きと金銭補償を求める。

#### 【援助の概要】

会社はコスト削減のため正社員を減らしていること、代替要員を採用しておりこれ以上人を増やすことができないとの主張であったが、代替要員確保は育児休業からの復帰を前提に行う必要があること、職場復帰にあたり会社が一方的に正社員からパートへの身分変更や職権変更を行うことは育児休業取得を理由とする不利益取扱いに当たることから、復帰に当たっては相談者の納得が得られるように話し合いを行うよう助言。

#### 【結果】

7時間勤務のパートで検査業務、賞与・退職金等は正社員のままの条件で申立者は納得し復帰することとなった。