



厚生労働省群馬労働局発表
平成27年6月25日

【照会先】

群馬労働局 雇用均等室
室長 宮村 雅江
厚生労働事務官 藤井 達也
電話 027-210-5009

報道関係者 各位

平成26年度 育児・介護休業法の相談・指導状況を公表します
～男性労働者からの相談が増加し、過去最多に～

平成26年度に群馬労働局雇用均等室で取り扱った育児・介護休業法に関する相談、紛争解決援助及び行政指導の状況は以下のとおりです。

1 相談の状況

相談件数	678件	(前年度737件)	8.0%減少)
うち労働者	193件	(前年度221件)	12.7%減少)
(うち男性)	24件	(前年度12件)	100%増加)
(うち女性)	169件	(前年度209件)	19.1%減少)

全体の相談件数(678件)は前年度より減少したが、男性労働者からの相談は24件と前年度比で倍増し、平成22年度以降では最多となった。

労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談は99件で、平成14年度以降では最多となった。男性労働者については、育児休業が取得できない等の相談が5件と最多であり、女性労働者については、育児休業に係る不利益取扱いの相談が28件と最多であった。

個別の権利の侵害等に関する相談のうち、事業所の業種が判明している事案においては、医療・福祉業が最も多く、次いで製造業が多かった。

2 紛争解決援助の状況

労働局長による援助申立() 5件(前年度11件)

労働者と事業主との間のトラブルについて、当事者双方の意見を聴き、問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより、トラブルの解決を図る制度。

3 行政指導の状況

対象事業所 211社

指導事業所 203社(対象事業所の96.2%)

是正指導件数 724件

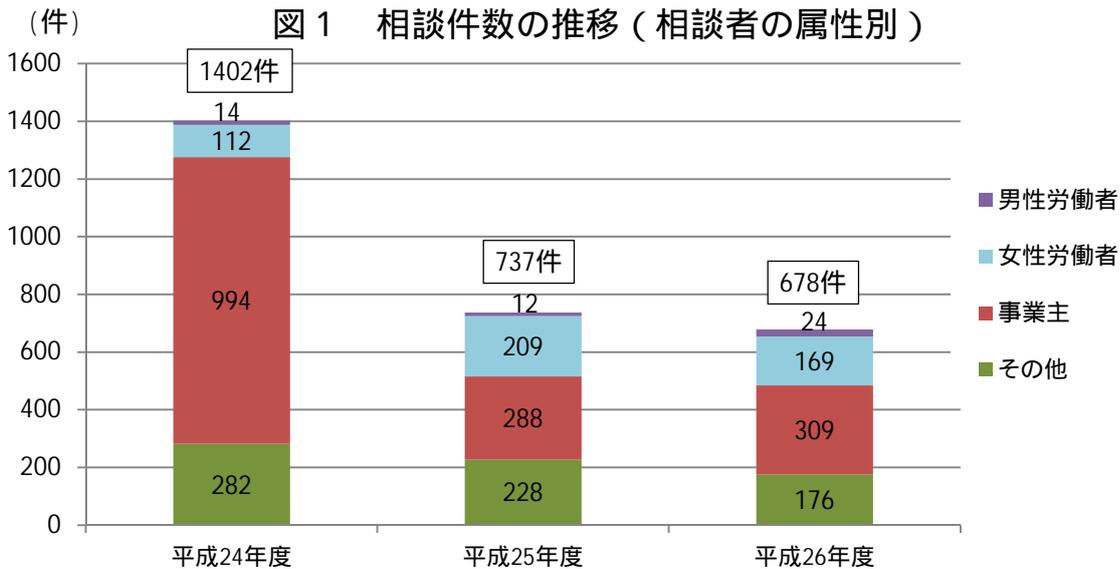
内容としては、「育児短時間勤務」に関する指導が123件と最も多く、次いで「育児休業」に関する指導が85件であった。

上記の相談状況等を踏まえ、平成27年度は以下の点について重点的に取り組みます。

- 1 男性の育児休業等の取得促進のための意識啓発
- 2 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い(いわゆる「マタハラ」)禁止措置の周知徹底
- 3 法違反が疑われる企業への迅速な行政指導の実施
- 4 医療・福祉業及び製造業に対する行政指導の実施

1. 相談の状況

相談件数は678件と、前年度（737件）より8.0%減少したが、男性労働者からの相談は24件と、前年度（12件）より100%増加し、平成22年度以降では最多となった（図1）。



労働者からの相談のうち、育児関係については、育児休業に関する相談が60件（36.6%）と最も多く、次いで、不利益取扱いに関する相談と所定労働時間の短縮措置等に関する相談がそれぞれ37件（22.6%）と多かった（図2）。

労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談は99件と、前年度（84件）より17.9%増加し、平成14年度以降では過去最多となった。相談内容を見ると、育児休業に係る不利益取扱いに関する相談が29件（29.3%）と最も多かった（図3）。

図2 労働者からの相談内容の内訳（平成26年度）

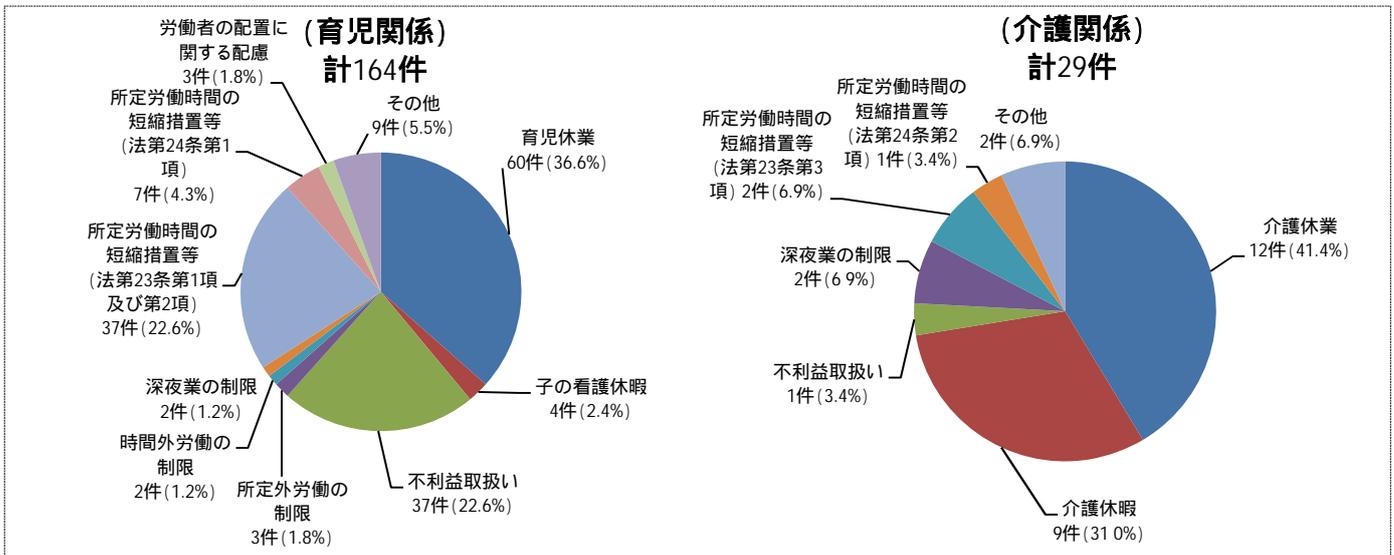


図3 労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談内容の内訳（計99件）

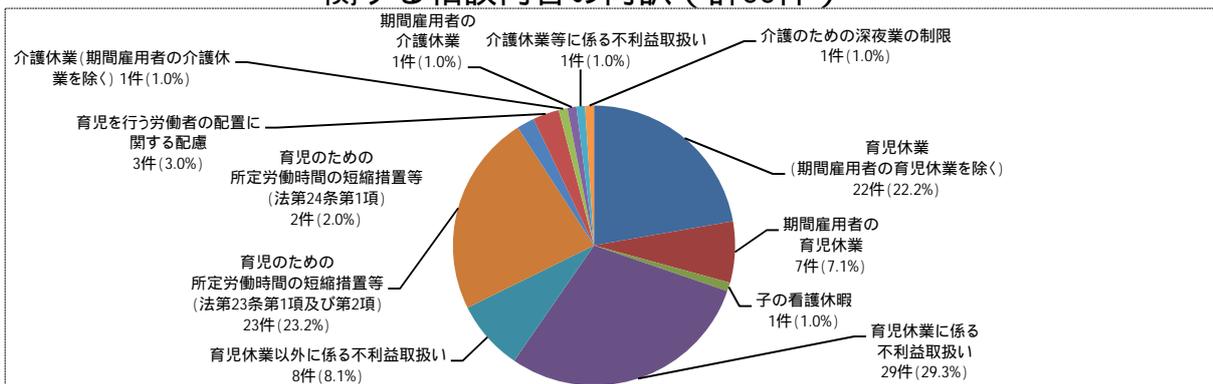


表1 相談内容の内訳(平成26年度)

相談内容		合 計		26年度							
				女性労働者		男性労働者		事業主		その他	
育児関係	育児休業	159	32.3%	48	33.6%	12	57.1%	61	30.3%	38	29.7%
	子の看護休暇	32	6.5%	4	2.8%	0	0.0%	21	10.4%	7	5.5%
	不利益取扱い	59	12.0%	35	24.5%	2	9.5%	11	5.5%	11	8.6%
	所定外労働の制限	31	6.3%	2	1.4%	1	4.8%	20	10.0%	8	6.3%
	時間外労働の制限	26	5.3%	1	0.7%	1	4.8%	17	8.5%	7	5.5%
	深夜業の制限	31	6.3%	2	1.4%	0	0.0%	19	9.5%	10	7.8%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第23条第1項及び第2項関係)	108	21.9%	34	23.8%	3	14.3%	43	21.4%	28	21.9%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第24条第1項関係)	16	3.2%	5	3.5%	2	9.5%	2	1.0%	7	5.5%
	労働者の配置に関する配慮	3	0.6%	3	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	休業期間等の通知	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%
	その他	27	5.5%	9	6.3%	0	0.0%	6	3.0%	12	9.4%
	小 計	493	100.0%	143	100.0%	21	100.0%	201	100.0%	128	100.0%
介護関係	介護休業	56	30.3%	11	42.3%	1	33.3%	30	27.8%	14	29.2%
	介護休暇	40	21.6%	9	34.6%	0	0.0%	23	21.3%	8	16.7%
	不利益取扱い	1	0.5%	1	3.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	時間外労働の制限	21	11.4%	0	0.0%	0	0.0%	15	13.9%	6	12.5%
	深夜業の制限	23	12.4%	1	3.8%	1	33.3%	16	14.8%	5	10.4%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第23条第3項関係)	33	17.8%	2	7.7%	0	0.0%	19	17.6%	12	25.0%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第24条第2項関係)	2	1.1%	1	3.8%	0	0.0%	1	0.9%	0	0.0%
	労働者の配置に関する配慮	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	休業期間等の通知	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.9%	0	0.0%
	その他	8	4.3%	1	3.8%	1	33.3%	3	2.8%	3	6.3%
小 計	185	100.0%	26	100.0%	3	100.0%	108	100.0%	48	100.0%	
職業家庭両立推進者		0		0		0		0		0	
合 計		678		169		24		309		176	

表1 相談内容の内訳(平成25年度)

相談内容		合 計		25年度							
				女性労働者		男性労働者		事業主		その他	
育児関係	育児休業	184	32.7%	66	32.0%	2	50.0%	51	27.3%	65	39.4%
	子の看護休暇	62	11.0%	22	10.7%	1	25.0%	22	11.8%	17	10.3%
	不利益取扱い	61	10.9%	39	18.9%	0	0.0%	4	2.1%	18	10.9%
	所定外労働の制限	47	8.4%	21	10.2%	0	0.0%	18	9.6%	8	4.8%
	時間外労働の制限	25	4.4%	1	0.5%	0	0.0%	16	8.6%	8	4.8%
	深夜業の制限	26	4.6%	3	1.5%	0	0.0%	16	8.6%	7	4.2%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第23条第1項及び第2項関係)	113	20.1%	39	18.9%	1	25.0%	40	21.4%	33	20.0%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第24条第1項関係)	12	2.1%	2	1.0%	0	0.0%	6	3.2%	4	2.4%
	労働者の配置に関する配慮	5	0.9%	3	1.5%	0	0.0%	1	0.5%	1	0.6%
	休業期間等の通知	8	1.4%	1	0.5%	0	0.0%	6	3.2%	1	0.6%
	その他	19	3.4%	9	4.4%	0	0.0%	7	3.7%	3	1.8%
	小 計	562	100.0%	206	100.0%	4	100.0%	187	100.0%	165	100.0%
介護関係	介護休業	51	29.3%	2	66.7%	3	37.5%	30	30.0%	16	25.4%
	介護休暇	47	27.0%	1	33.3%	3	37.5%	29	29.0%	14	22.2%
	不利益取扱い	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	時間外労働の制限	20	11.5%	0	0.0%	0	0.0%	11	11.0%	9	14.3%
	深夜業の制限	19	10.9%	0	0.0%	0	0.0%	11	11.0%	8	12.7%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第23条第3項関係)	28	16.1%	0	0.0%	1	12.5%	13	13.0%	14	22.2%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第24条第2項関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	労働者の配置に関する配慮	1	0.6%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
	休業期間等の通知	6	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	5	5.0%	1	1.6%
	その他	2	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.0%	1	1.6%
小 計	174	100.0%	3	100.0%	8	100.0%	100	100.0%	63	100.0%	
職業家庭両立推進者	1		0		0		1		0		
合 計	737		209		12		288		228		

表1 相談内容の内訳(平成24年度)

相談内容		合計		24年度							
				女性労働者		男性労働者		事業主		その他	
育児関係	育児休業	186	20.6%	23	22.3%	4	44.4%	112	18.9%	47	23.6%
	子の看護休暇	102	11.3%	4	3.9%	0	0.0%	78	13.2%	20	10.1%
	不利益取扱い	49	5.4%	28	27.2%	1	11.1%	6	1.0%	14	7.0%
	所定外労働の制限	96	10.6%	3	2.9%	0	0.0%	77	13.0%	16	8.0%
	時間外労働の制限	91	10.1%	3	2.9%	1	11.1%	73	12.3%	14	7.0%
	深夜業の制限	93	10.3%	6	5.8%	1	11.1%	69	11.7%	17	8.5%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第23条第1項及び第2項関係)	185	20.5%	30	29.1%	1	11.1%	108	18.2%	46	23.1%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第24条第1項関係)	19	2.1%	1	1.0%	0	0.0%	14	2.4%	4	2.0%
	労働者の配置に関する配慮	6	0.7%	5	4.9%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
	休業期間等の通知	47	5.2%	0	0.0%	0	0.0%	36	6.1%	11	5.5%
	その他	29	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	19	3.2%	10	5.0%
	小計	903	100.0%	103	100.0%	9	100.0%	592	100.0%	199	100.0%
介護関係	介護休業	112	22.5%	4	44.4%	3	60.0%	84	20.9%	21	25.6%
	介護休暇	105	21.1%	4	44.4%	1	20.0%	85	21.1%	15	18.3%
	不利益取扱い	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	時間外労働の制限	74	14.9%	0	0.0%	1	20.0%	64	15.9%	9	11.0%
	深夜業の制限	73	14.7%	0	0.0%	0	0.0%	63	15.7%	10	12.2%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第23条第3項関係)	89	17.9%	1	11.1%	0	0.0%	69	17.2%	19	23.2%
	所定労働時間の短縮措置等 (法第24条第2項関係)	3	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.5%	1	1.2%
	労働者の配置に関する配慮	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	休業期間等の通知	38	7.6%	0	0.0%	0	0.0%	31	7.7%	7	8.5%
	その他	4	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	4	1.0%	0	0.0%
小計	498	100.0%	9	100.0%	5	100.0%	402	100.0%	82	100.0%	
職業家庭両立推進者	1		0		0		0		1		
合計	1,402		112		14		994		282		

表2 労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談の内訳(過去3年度分)

相談内容		24年度		25年度		26年度	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
育児関係	育児休業(期間雇用者の育児休業を除く)	6 (13.0%)	0	12 (14.6%)	0	17 (19.8%)	5 (55.5%)
	期間雇用者の育児休業	1 (2.2%)	0	12 (14.6%)	0	7 (8.1%)	0
	子の看護休暇	1 (2.2%)	0	0	0	1 (1.2%)	0
	育児休業に係る不利益取扱い	20 (43.5%)	1	27 (32.9%)	0	28 (32.6%)	1 (11.1%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	8 (17.4%)	0	12 (14.6%)	0	7 (8.1%)	1 (11.1%)
	所定外労働の制限	0	0	1 (1.2%)	0	0	0
	時間外労働の制限	0	1	0	0	0	0
	深夜業の制限	0	1	1 (1.2%)	0	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(法第23条第1項及び第2項関係)	5 (10.9%)	1	12 (14.6%)	0	22 (25.6%)	1 (11.1%)
	所定労働時間の短縮措置等(法第24条第1項関係)	0	0	0	0	1 (1.2%)	1 (11.1%)
	労働者の配置に関する配慮	5 (10.9%)	1	3 (3.7%)	0	3 (3.5%)	0
	その他	0	0	2 (2.4%)	0	0	0
小計	46 (100.0%)	5 (100.0%)	82 (100.0%)	0	86 (100.0%)	9 (100.0%)	
介護関係	介護休業(期間雇用者の介護休業を除く)	0	0	1 (100.0%)	0	1 (25.0%)	0
	期間雇用者の介護休業	0	0	0	0	1 (25.0%)	0
	介護休暇	0	0	0	0	0	0
	不利益取扱い	0	0	0	0	1 (25.0%)	0
	時間外労働の制限	0	0	0	0	0	0
	深夜業の制限	0	0	0	0	1 (25.0%)	0
	所定労働時間の措置等(法第23条第3項関係)	0	0	0	0	0	0
	所定労働時間の措置等(法第24条第2項関係)	0	0	0	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0	1 (100.0%)	0	0
	その他	0	0	0	0	0	0
	小計	0	0	1 (100.0%)	1 (100.0%)	4 (100.0%)	0
	合計	46	5	83	1	90	9

【労働者からの相談のうち、権利の侵害等に関する主な相談事例】

男性労働者からの相談例

- ・育児休業の取得を申し出たところ、「復職の意思を確認するため、休業中も定期的なミーティングに参加し、レポートを提出すること。それができなければ育児休業は認めない」と言われた。
- ・育児休業の取得について会社に相談したところ、「男は普通取らないのでは。休業を認めて何かメリットがあるのか」と言われた。
- ・6か月間の育児休業の取得を申し出たところ、「男性の取得は前例が無い。取得期間を1か月にすること」と言われた。
- ・育児休業の取得を申し出たところ、妻が育児休業を取得することを理由に拒まれた。
- ・勤務先の託児施設に子供を預けようとしたが、入所を断られた。入所基準は満たしているはずで、断られる理由がわからない。

女性労働者からの相談例

- ・パート職員として勤務しているが、育児休業の取得を申し出たところ、パート職員は取得対象にならないと言われた。
- ・夫も育児休業を取得予定だが、勤務先から「夫婦同時には取得できない」と言われた。
- ・女性は結婚したら退職する慣行がある職場で、なんとか育児休業を取得できたものの、上司から無視される等、冷遇されている。
- ・正社員として勤務しているが、育児休業後は契約社員に雇用形態を変更すると言われた。
- ・育児休業を取得しているが、事業主から「代替要員を既に雇用しているため、育児休業後は解雇する」と言われた。
- ・現在は群馬県内の事業所に勤務しているが、育児短時間勤務制度を利用するなら東京の事業所に異動してもらおうと言われた。
- ・正社員として勤務しているが、育児短時間勤務制度の利用を申し出たところ、パート社員になるよう求められた。
- ・入社してからずっと事務職として勤務してきたが、育児休業後は工場の現場作業に配置転換すると言われた。
- ・介護休業の取得を申し出たところ、人手不足を理由に断られた。

2. 労働局長による紛争解決援助の状況

- ・申立件数は5件であった。
- ・育児休業に係る不利益取扱いに関する事案が3件、育児休業に関する事案が2件であった。
- ・申立事案のうち5件全てで解決が図られた。

紛争解決援助の内訳

	24年度	25年度	26年度
育児休業に関する事案	2	4	2
育児休業に係る不利益取扱いに関する事案	4	3	3
育児短時間勤務に関する事案	0	2	0
育児休業以外に係る不利益取扱い事案	0	2	0
合計	6	11	5

3. 行政指導の状況

- ・育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を211社（前年度202社）に対し実施し、このうち203社（前年度201社）に対して724件（前年度834件）の是正指導を行った。
- ・指導事項としては、育児短時間勤務制度の不備が123件と最も多く、次いで育児休業制度の不備が85件と多かった。
- ・報告徴収を実施した211社のうち、10社は労働者等からの相談を端緒として行ったもので、44件の是正指導を行った。
- ・是正指導を受けた事業所のうち、93.2%が年度内に是正された。

是正指導件数の推移

		24年度	25年度	26年度
報告徴収を実施した事業所数		136	202	211
育児関係	育児休業	65	88	85
	子の看護休暇	59	55	34
	育児のための所定外労働の制限	38	57	55
	育児のための時間外労働の制限	52	78	66
	育児のための深夜業の制限	17	31	15
	育児短時間勤務	75	115	123
	育児短時間勤務等(努力義務)	111	60	46
	休業期間等の通知	0	1	1
介護関係	介護休業	28	49	35
	介護休暇	38	55	56
	介護のための時間外労働の制限	22	36	21
	介護のための深夜業の制限	16	29	13
	介護短時間勤務等	53	81	67
	介護短時間勤務等(努力義務)	1	0	0
	休業期間等の通知	0	0	0
職業家庭両立推進者	87	99	107	
合計	662	834	724	

労働局長による紛争解決援助事例

【事例 1】

期間雇用者の育児休業に係る事案

女性労働者からの申立内容



3か月の雇用契約を更新しながらパート社員として勤務しているが、育児休業の取得を申し出たところ、前例が無いとして拒否され、次期の契約更新はしないとされた。育児休業を取得して継続勤務したい。

事業主からの事情聴取内容

女性労働者の育児休業中に代替要員を雇用すると、復職先が無くなるため、次期の契約更新をしないことを決めた。

育児休業の申出が雇止めの直接的な理由ではない。



労働局の助言

代替要員の雇用を理由に、育児休業取得後に労働者を復職させないことは、育児・介護休業法で禁止された不利益取扱いに該当する。

申立者については育児休業を取得できる労働者であるため、次期契約を更新し、希望どおり育児休業の取得を認めるよう助言。



結果

事業主が、法律の扱いについて認識がなかったことを認め、申立者の契約を更新し、育児休業を取得できることとなった。

参照条文

育児・介護休業法第5条（抜粋）

労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 その養育する子が一歳に達する日(以下「一歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

育児・介護休業法第10条

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

【事例 2】

育児休業の取得に係る不利益取扱いに関する事案

女性労働者からの申立内容



育児休業を取得しているが、事業主から「代替要員を雇ったので、復職せずに退職してほしい」と求められた。継続勤務したい旨を伝えたところ、関連会社への出向を命じられた。原職に復帰したい。

事業主からの事情聴取内容

退職を勧奨し、その後、関連会社に出向してもらおうと思ったのは、育児休業中に代替要員を雇ったことだけが理由ではなく、出産前から本人の勤務態度に問題があり、原職に戻すわけにはいかなかったからである。



労働局の助言

育児休業は職場復帰を前提とした制度であり、育児休業の取得を理由とする不利益取扱い（退職強要、不利益配置転換等）は禁止されている。

申立者の勤務態度に問題があったのであれば、その段階で適切な注意や指導をするべきであり、育児休業から復職するタイミングで退職を勧奨し、関連会社への出向を求めることは、申立者にとっては「育児休業の取得を理由とする不利益取扱いがなされた」と認識してもおかしくない。

原職への復職又は不利益取扱いに該当しない配置転換を検討するよう助言。



結果

事業主が、関連会社への出向ではなく、社内での配置転換を提示し、申立者が受け入れたため、解決した。

参照条文

育児・介護休業法第10条

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

働きながら妊娠・出産・育児をするあなたへ

厚生労働省 群馬労働局雇用均等室

妊娠中に利用できる制度

Q: つわりがひどくて大変です。会社に相談したら「通常どおりに勤務してくれないと困る」と言われてしまうし…

A: つわりなど妊娠中の症状について医師から指導を受けた場合、それを会社に伝えることで必要な措置を受けることができます（勤務時間の短縮や休業等）。ほとんどの母子健康手帳に掲載されている「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用しましょう！

妊娠中、**時間外労働・休日出勤・深夜業**は会社に申し出て**免除**してもらうことができます。また、**軽易な業務への転換**を会社に求めることができます。



産前産後休業・育児休業

Q: パートや派遣、契約社員でも、産前産後休業や育児休業を取れますか？

A: 産前産後休業は全ての女性が取得できます。育児休業は、雇用契約期間に定めのある方でも、以下の基準を満たせば取得できます。

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。
- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること。
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。



育児休業給付金として、平成26年4月からは**休業開始前賃金の67%の割増給付**を受給できます（割増は6か月間）。社会保険料等の免除により、**手取り賃金と比べると休業前の約8割が支給**されますので、**パパ**も積極的に育児休業を取りましょう！

復職後の両立支援制度

Q: 保育園の送迎のため、勤務時間を短縮したいのですが、会社が認めてくれませんか…

A: 子どもが3歳になるまでは、所定労働時間を6時間に短縮する短時間勤務制度を利用できます。また、残業を免除してもらうことも可能です。

Q: 子どもが病気になったとき、会社を休めるか心配です…

A: 子の看護休暇として、小学校就学前の子が1人の場合は年5日（2人以上の場合は年10日）、休むことができます。（有給か無給かは会社の定めによる）



妊娠や出産、育児休業等を理由とする解雇や退職の強要などの不利益な取扱いは、法律で禁止されています。



問合わせ・ご相談はこちらへ → TEL 027-210-5009

受付 8時30分～17時15分（土日祝日・年末年始除く）〒371-8567 前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル9階

※ 仕事と介護の両立支援制度や、性差別、セクシュアルハラスメントについても相談に対応します。



妊娠から復職後までの詳しい流れについて、裏面もご覧ください。

妊娠期

産前6週間

産後8週間

1歳まで

3歳まで

小学校入学まで

母性保護等の制度

軽易業務への転換

母性健康管理措置（医師の指導に沿った措置を受ける制度）、時間外労働・深夜業等の免除

育児時間（1日2回、各30分）

休業制度

42日間

出産

56日間

産前・産後休業

育児休業

保育所に入所できない等の特別な事情がある場合、1歳6か月まで育児休業を延長できます。

夫婦が共に休業をしている場合は、1歳2か月までの間の1年間、休業できます（パパ・ママ育休プラス）。

休業以外の制度



こちらは「くるみんマーク」子育てサポート企業として、厚生労働省の認定を受けた企業が、名刺や求人広告、商品等に表示できるマークです。

育児短時間勤務制度、所定外労働（残業）の免除

子の看護休暇（1年5日間、子が2人以上なら10日間）

時間外労働の制限（1か月24時間、1年150時間）、深夜業の免除（午後10時～午前5時）

給付金など

健康保険組合

出産育児一時金

1児の出産につき原則42万円が支給される。

出産手当金

産前・産後休業の期間、賃金の3分の2相当額が支給される。

ハローワーク

育児休業給付金

原則として休業開始時賃金の50%が支給される。平成26年4月1日以降に開始する育児休業からは、育児休業を開始してから180日目までは、休業開始前の賃金の67%を支給。

社会保険料

要支払期間（免除無し）

平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了する場合、労使ともに支払が免除

育児休業中は、労使ともに支払が免除

要支払期間（免除無し）

※ 子が3歳まで育児休業が可能な場合は、3歳まで免除



育児休業給付金が引き上げられました!!

(育児休業開始前賃金の給付割合)

平成26年4月から

平成26年3月まで

50%



67%

給付割合の引き上げは、休業開始から6か月間ですが、夫婦ともに取得すれば1年間割増給付を受給できます。

手取り賃金で比べると、休業前の約8割が支給されます!

収入のイメージ

【育児休業前】

給与	230,000円
所得税	5,000円
社会保険料	30,000円
雇用保険料	1,200円
住民税	15,000円
手取り	178,800円



【育児休業中】

育児休業給付金	154,100円
所得税	0円
社会保険料	0円
雇用保険料	0円
住民税	15,000円
手取り	139,100円

- ・育児休業給付金は非課税のため、所得税はかかりません(翌年度の住民税算定額にも含まれません)。
- ・育児休業中の社会保険料は、労使ともに免除されます。給与所得が無ければ、雇用保険料も生じません。

育児休業給付金が拡大した今こそ パパが育児休業を取るチャンスです!



男性の育休取得によるメリット



1 家庭が安定する

- ・子育ての喜びと苦勞を分かち合うことで、夫婦の絆が深まる。
- ・ママの育児ストレスが減り、第二子以降も生み育てやすい。

2 仕事に好影響

- ・時間意識が高まり、生産性の向上に繋がる。
- ・情報の共有化により、チームワークが高まる。

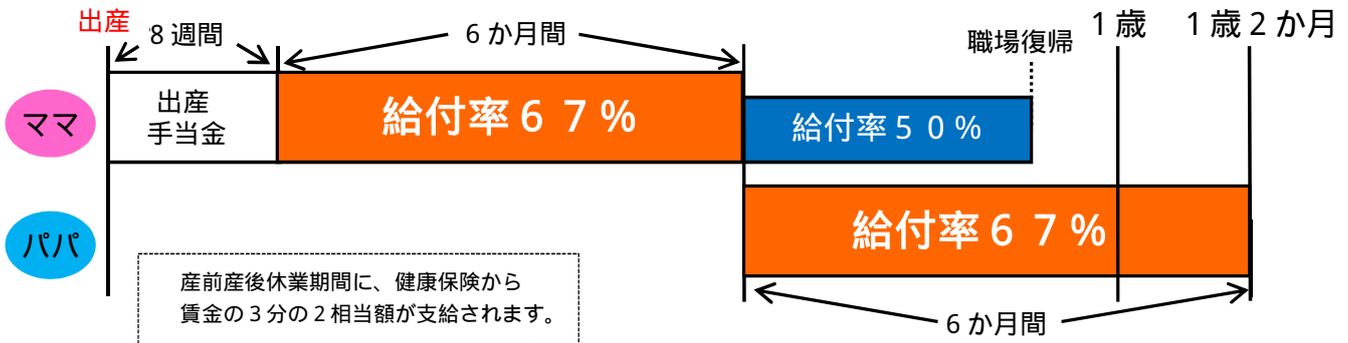
3 ママが輝く

- ・仕事と育児を両立しやすくなり、女性が活躍する場が広がる。
- ・「女性の力」が発揮されることで、企業経営にもプラス効果。

パパ・ママで半年ずつ取得すれば、1年間割増給付が可能です！

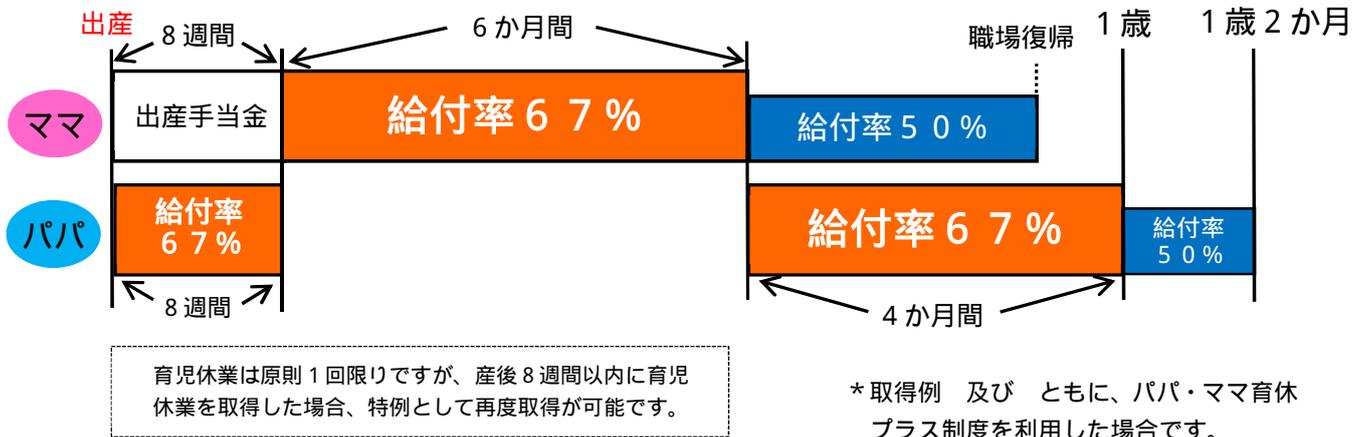
【取得例】

ママが6か月間取得後、パパが6か月間取得。合わせて1歳2か月まで67%給付（手取り賃金の約8割）。



【取得例】

産後休業中にパパが取得し、ママが6か月間取得後、再度パパが取得。



*取得例 及び ともに、パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合です。

Let's イクメン



部長！僕にも育児休業を取らせていただけますか？



「わが社のイクメン第一号！応援してるぞ」
 「復帰後は育児の経験を仕事にも活かして頑張ってくれ」

あなたもイクメンになって、夫婦の絆、親子の絆を深めましょう！育児休業を取るなら今です！



「奥さんだけ休めばいいじゃないか」
 「もう昇進は諦めるのだな？」
 「育児休業から戻ってきても席はないぞ」

その発言、問題です！育児休業を認めないことや、取得を理由に不利益取扱いを行うことは禁止されています。

育児休業制度の問い合わせや、お困りごとの相談は、下記までご連絡ください。

TEL 027-210-5009

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

群馬労働局雇用均等室 〒371-8567 前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル9階

育児休業給付については最寄りのハローワークへお問い合わせください。

STOP!
マタハラ

例えば…「妊娠したから解雇」
「育休取得者はとりあえず降格」

は**違法**です

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」、「マタハラ」）を行うことは、**違法**です。

- ☑ 法違反の不利益取扱いを行った場合、行政指導や、悪質な場合には事業主名の公表を行います。
- ☑ それだけではなく、裁判の結果、解決金や損害賠償金、慰謝料を支払わなければならない可能性もあります。

例えば、こんなケース

▶Case 1

妊娠を聞く前は契約更新を前提にしていたが、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした ⇒ **違法**

うちは、非正規の社員は産休・育休は取れないから。

契約更新を前提にシフトが組まれていたのに…

契約更新する気はなかったと言えは大丈夫だろう。

▶Case 2

育休を1年間取りたいと相談されたので、経営悪化等を口実に解雇した ⇒ **違法**

うちは、経営状況が厳しいから。君は前から勤務成績が悪かったし。

えっ？これまでそんな話なかったのに…

違法な不利益取扱い

以下のような「事由」を理由とする「不利益取扱い」は**違法**です。

【**根拠法令**： 男女雇用機会均等法第9条第3項、男女雇用機会均等法施行規則第2条の2、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」第4の3／ 育児介護休業法第10条等、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」第二の十一】

以下のような事由を理由として	不利益取扱いを行うことは違法です
<p><u>妊娠中・産後の女性労働者の…</u></p> <ul style="list-style-type: none">・妊娠、出産・妊婦健診などの母性健康管理措置・産前・産後休業・軽易な業務への転換・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した・育児時間・時間外労働、休日労働、深夜業をしない <p><u>子どもを持つ労働者の…</u></p> <ul style="list-style-type: none">・育児休業・短時間勤務・子の看護休暇・時間外労働、深夜業をしない	<p><u>不利益取扱いの例</u></p> <ul style="list-style-type: none">・解雇・雇止め・契約更新回数の引き下げ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要・降格・減給・賞与等における不利益な算定・不利益な配置変更・不利益な自宅待機命令・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

※ 不利益取扱いの理由となる事由としては、上記のほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことや、要介護状態の家族がいる労働者の介護休業、短時間勤務、介護休暇及び時間外労働・深夜業をしないことも含まれます。

※ 育児休業や介護休業等の育児・介護休業法に規定された制度については、法に基づく休業等の申出・取得が対象となります。

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは①

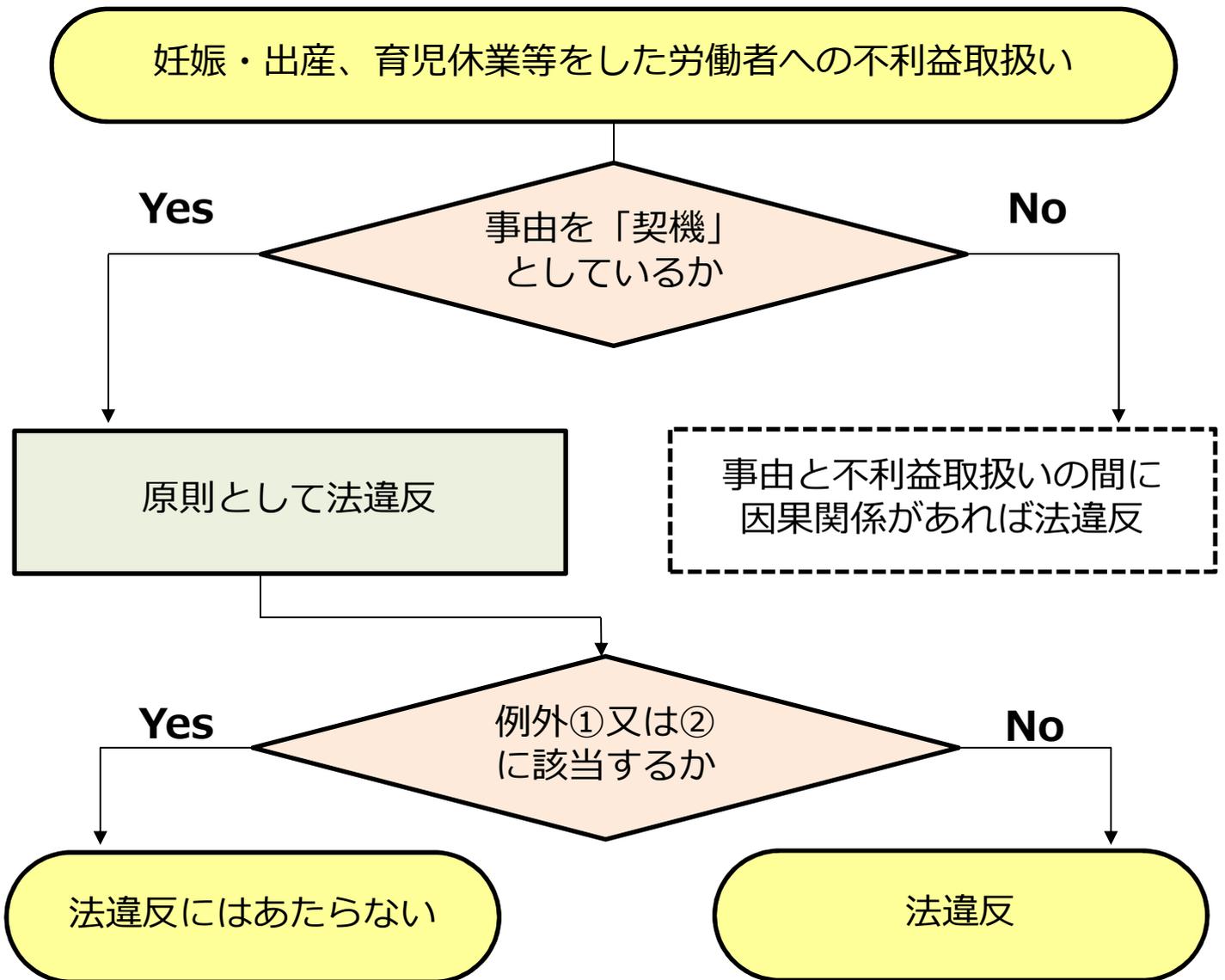
男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(※) 不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

※ 原則として、妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。

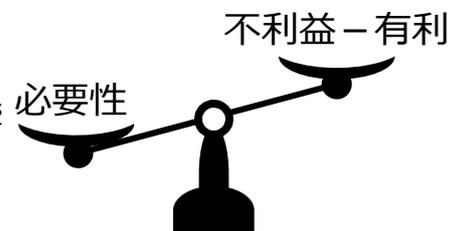
妊娠・出産、育児等を理由として不利益取扱いを行うとは②

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



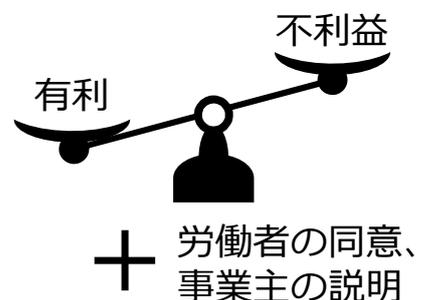
例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
 - 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
- ※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合はそれも加味



例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



「例外」に該当すると判断しうるケース

- ▶ **例外①（業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある）**
 - ・ **経営状況の悪化が理由である場合**：不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である 等
 - ・ **本人の能力不足等が理由である場合**：妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、不利益取扱いの内容・程度が能力不足等の状況と比較して妥当で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない 等
- ▶ **例外②（本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在）**
 - ・ 契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど）があつて、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた 等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

紛争の未然防止のために

- ☐ 原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由から1年以内（時期が事前に決まっている措置に関する不利益取扱いの場合は、事由の終了後の最初のタイミング）になされた不利益取扱いについては、例外に該当しない限り、違法と判断されます。
- ☐ 妊娠・出産等をした労働者に対して雇用管理上の措置を行う場合、それが法違反となる不利益取扱いでないか、改めて確認して下さい

詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html
> 育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyuu_ryouritsu/ryouritu.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

働きながら妊娠・出産・育児をされる方へ 職場でつらい思い、していませんか？

1年契約で更新されてきたが、
妊娠を伝えたところ、次の
契約更新はしないと言われた。

上司から、産休・育休は取れない
と言われた。

妊娠を伝えたところ、
遠隔地への異動を命じられた。



.....

妊娠・出産・産休・育休などを理由
とする、解雇・雇い止め・降格などの不
利益な取扱い（いわゆる「マタハラ」）
は、法律で禁止されています。

ここに相談できる人がいます！

群馬労働局雇用均等室へご相談を！（匿名でも大丈夫・無料です）

〒371-8567

前橋市大渡町1丁目

10番7号

群馬県公社総合ビル9階

027-210-5009

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

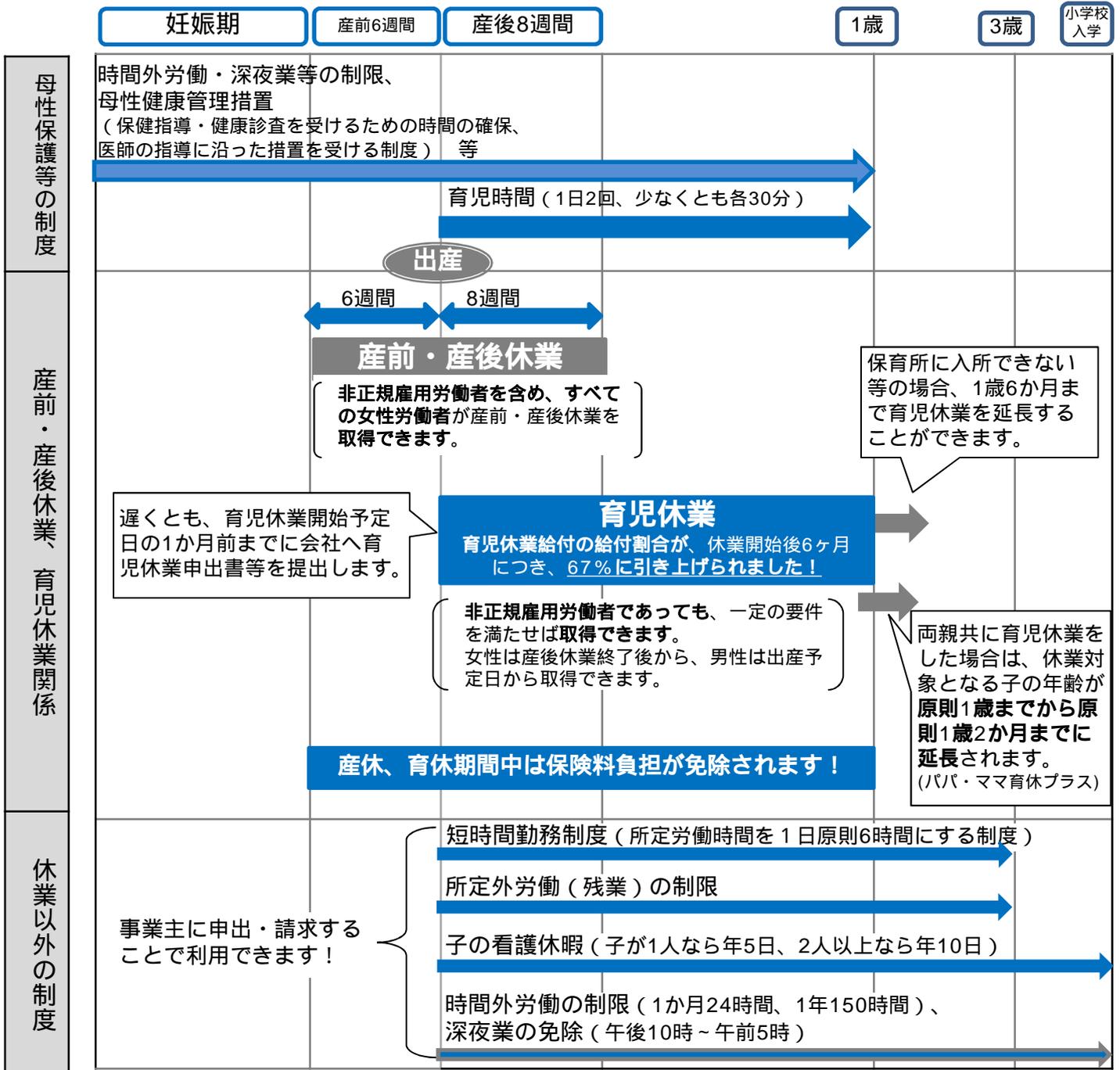
都道府県労働局雇用均等室とは？

- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法の施行、これらの法律の周知、履行確保等を行う国の機関です。
- ・労働者や事業主の方々からの相談の受け、適切な雇用管理がなされるよう事業主への報告徴収や是正指導を行っています。
- ・労働者と事業主の間に上記法律に関するトラブルが起きた場合は、労働局長による援助や調停会議も行っていきます。



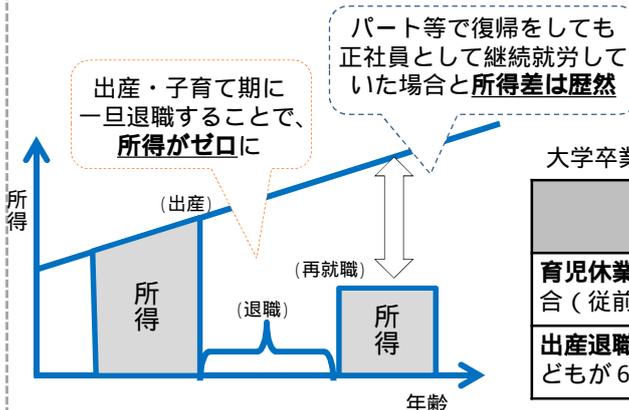
厚生労働省・群馬労働局

～妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度～



豆知識

～いちど退職してしまうと、生涯賃金に大きな差が出ます～



大学卒業後、22歳時に就職、28歳で第一子、31歳で第二子を出産した女性の場合。

	大卒 生涯所得 (退職金含む)
育児休業を1年間利用して仕事を続けた場合(従前の給与の4割を支給したと仮定)	2億5,737万円
出産退職後、パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合	4,913万円





IKUMEN AWARD 2015

イクメン企業アワード応募受付中!

男性従業員の育児と仕事の両立を推進する企業を目指しませんか?
社員一人ひとりの笑顔が、会社をもっと元気にします。

イクメンプロジェクトは、男性従業員の育児と仕事の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を応援します。

■ 目的／働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を推進するため、男性の育児と仕事の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を表彰します。表彰企業の取組内容はホームページ等で掲載し、他企業のロールモデルとして普及させていくことにより、企業における働き方を改革し、育児と仕事の両立を推進します。

■ 募集要件／①. 育児のために休暇を取得した男性従業員が1人以上いること ②. 一般事業主行動計画を策定していること ③. 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、男女雇用機会均等法に関する義務規定違反がないこと ④. ③以外
の労働関係法令に関する重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断
される問題を起こしていないこと

■ 応募期間／平成27年6月1日(月)～平成27年7月31日(金)

■ 表彰式／平成27年10月19日(月) 時事通信ホール(東京)にて実施予定

■ お問い合わせ／イクメンプロジェクト事務局 03-5774-2510 (平日 10:00～18:00)

「イクメン企業アワード2014」受賞企業

EARTH CREATE

SHOWA DENKO

あなたの未来を確信する
住友生命

ちばぎん

NISSAY

HITACHI
Inspire the Next

〇〇〇
MARUI GROUP

「イクメン企業アワード2013」受賞企業

kao

医療法人社団三成会

SoftBank

第一生命

RICOH

明治安田生命

一生のパートナー
第一生命

応募方法

応募書類をイクメンプロジェクトHP (<http://ikumen-project.jp>) からダウンロードの上、
下記メールアドレスへ電子メール、又は郵送にてご提出ください。
また、参考資料がある場合には、添付してください。

応募書類 送付先

イクメンプロジェクト事務局
担当: 依田・金内・岩下

メール: jimukyoku@ikumen-project.jp
郵 送: 〒107-0062 東京都港区南青山5-4-19
ジ・アッパーレジデンシース・ミナミアオヤマ 2F (株式会社アパランチ東京内)
電 話: 03-5774-2510 FAX: 03-5774-2511

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



評価のポイント

独自性

ロールモデル性

目標

男性の育児参加に向けた方針の設定

内容

男性の育児参加及び業務改善に向けた各種取組

効果

男性の育児と仕事の両立推進

イクメンプロジェクトは、
1人でも多くの男性従業員が育児と仕事を両立するための
「企業のキラリと光る取組」を応援します。

表彰企業の公表等

- グランプリ及び特別奨励賞を表彰致します。
- 表彰企業の取組内容は、厚生労働省イクメンプロジェクトホームページに掲載する等、厚生労働省における各種広報にて広く公表致します。
- 表彰企業は、イクメン企業アワード金ロゴ*を企業PR等に活用できます。
- 表彰式は、平成27年10月19日(月)時事通信ホール(東京)にて実施予定です。



IKUMEN AWARD 2015

*イクメン企業アワード金ロゴ

スケジュール(予定)



お問い合わせ

イクメンプロジェクト事務局 TEL:03-5774-2510

ikumen-project.jp

イクメン

検索

◎ホームページではイクメン企業アワード過去受賞企業の事例紹介も行っております。

ボスの理解が、社会を変える。

育BOSS

IKUBOSS AWARD 2015

イクボスアワード2015エントリー募集!

部下が育児と仕事を両立できるよう配慮したり、
育休取得や短時間勤務などを行っても業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、
自らも仕事と生活を充実させている管理職を「イクボス」と呼びます。
「彼こそが、彼女こそがイクボスだ!」と思う方を、是非ご推薦ください。

- 募集対象 管理職(男性・女性は問いません)
- 募集形式 企業・団体などからの推薦 ※推薦企業・団体は以下の要件を満たすこと
①育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、男女雇用機会均等法に関する義務規定違反がないこと
②上記以外の労働関係法令に関する重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと
- 募集期間 平成27年6月1日(月)～平成27年7月31日(金)
- 応募方法 イクメンプロジェクトホームページより応募用紙をダウンロードの上、必要事項をご記入後、メール又は郵送にてご応募ください。
- 審査 書類審査(場合によりヒアリングを実施)
- 表彰 グランプリ、特別奨励賞
- 表彰式 平成27年10月19日(月)時事通信ホール(東京)にて実施予定

審査項目

下記3点の項目それぞれを200文字程度で記載したものを審査致します。

※部下の推薦メッセージも添えてください。

部下に対する支援

部下の育児と仕事の
両立への配慮・工夫

業務効率

業務効率を
上げるための工夫

管理職のWLB

自らの仕事と
生活の充実

応募方法

応募書類をイクメンプロジェクトHP (<http://ikumen-project.jp>) からダウンロードの上、
下記メールアドレスへ電子メール、又は郵送にてご提出ください。
また、参考資料がある場合には、添付してください。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



応募書類 送付先

イクメンプロジェクト事務局
担当: 依田・金内・岩下

メール: ikuboss@ikumen-project.jp
郵送: 〒107-0062 東京都港区南青山5-4-19
ジ・アップパーレジデンシィーズ・ミナミアオヤマ 2F(株式会社アバランチ東京内)
電話: 03-5774-2510 FAX: 03-5774-2511