

〔解禁指定〕

兵庫労働局発表
平成 24 年 6 月 28 日
テレビ・インターネット 6 月 28 日 15 時解禁
新聞 6 月 28 日夕刊解禁

【照会先】

兵庫労働局雇用均等室

室 長 元木 賀子

地方育児・介護休業指導官 楠田 裕世

(直接電話) 0 7 8 - 3 6 7 - 0 8 2 0

報道関係者 各位

兵庫県内における平成 23 年度育児・介護休業法施行状況

平成 24 年 7 月 1 日から、改正育児・介護休業法が全面施行されます！

兵庫労働局（局長 白川欽也）は、平成 23 年度の育児・介護休業法に関する相談、紛争解決の援助及び指導の状況を取りまとめた。

また、平成 24 年 7 月 1 日から、改正育児・介護休業法が全面施行されることから、兵庫労働局では、制度の内容を周知するとともに、企業において改正法の内容が定着し、法の履行確保が図られるよう、指導を実施する。

Ⅰ 育児・介護休業法施行状況

1 相談の状況

・育児・介護休業法の制度の内容に関する相談は、1,529 件。平成 22 年度の相談件数（4,033 件）からは減少しているが、引き続き、平成 22 年 6 月 30 日より施行された改正育児・介護休業法の内容や、就業規則の改正についての相談が多い。

（資料 1 表 1、図 1）

・労働者からの自らの権利等に関する相談は、85 件で、相談内容は、育児休業の取得等を理由とした不利益取扱いに関する相談が 34 件（40.0％）で最も多く、次いで育児休業が取得できない等の育児休業に係る事案が 18 件（21.2％）と多くなっている。

（資料 1 表 2、図 2）

2 紛争解決の援助

・労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 15 件（全て女性労働者から）で、平成 22 年度（6 件）より 9 件増加している。援助の結果は、14 件が解決、1 件が打ち切りとなっている。

・申立の内容は、育児休業に係る不利益取扱い事案が 9 件と最も多く、次いで育児休業に係る事案が 3 件となっている。

（資料 1 表 3、資料 2）

3 指導の状況

・育児・介護休業法に沿った就業規則の整備や雇用管理の状況について、233 事業所に対し報告徴収を実施し、このうち 229 事業所に対し、1,477 件の助言を行った（平成 22 年度は、162 事業所に 1,037 件助言）。

（資料 1 表 4）

II 改正育児・介護休業法の全面施行

子育て期間中の働き方の見直し、父親も子育てができる働き方の実現、仕事と介護の両立支援を目的に、平成 21 年に育児・介護休業法が改正され、平成 24 年 7 月 1 日から、これまで適用が猶予されていた以下の制度が、従業員 100 人以下の事業主にも適用となる。

兵庫労働局では、これまでに説明会を開催する等、制度の内容を周知してきたが、引き続き制度の内容を周知するとともに、県内企業において改正法の内容に沿った規定が適切に整備され、制度として職場に定着し、法の履行確保が図られるよう、企業への助言、指導を実施する。

- 育児のための短時間勤務制度 … 短時間勤務（1 日原則として 6 時間）ができる制度
- 育児のための所定外労働の制限 … 残業が免除される制度
- 介護休暇 … 介護の必要がある日について仕事を休める制度

（資料 5）

添付資料

- 1 平成 23 年度育児・介護休業法施行状況について
- 2 兵庫労働局雇用均等室による紛争解決の援助事例
- 3 育児・介護休業法のあらまし（リーフレット№14）
- 4 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度のご案内（リーフレット№1）
- 5 改正育児・介護休業法が全面施行されます!!（リーフレット№10）

平成23年度 育児・介護休業法施行状況について

1 兵庫労働局雇用均等室への相談

表1 育児・介護休業法等の制度に関する相談者別相談内容内訳

相談の内容		相談者	労働者	事業主	その他	合 計	平成22年度
育児関係	育児休業制度		32	239	14	285	778
	子の看護休暇の制度		5	120	3	128	329
	所定外労働の制限		0	98	0	98	149
	時間外労働の制限の制度		0	94	0	94	255
	深夜業の制限の制度		1	84	0	85	195
	所定労働時間の短縮措置等(23条)		18	207	6	231	575
	所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置(24条)		0	9	0	9	63
	休業期間等の通知		0	26	0	26	120
	その他		3	21	3	27	171
	小 計		59	898	26	983	2,635
介護関係	介護休業制度		9	150	6	165	348
	介護休暇の制度		5	108	1	114	152
	時間外労働の制限の制度		0	71	0	71	200
	深夜業の制限の制度		0	70	0	70	179
	所定労働時間の短縮措置等(23条)		3	92	0	95	247
	所定労働時間の短縮措置等(24条)		0	3	0	3	23
	休業期間等の通知		0	19	0	19	107
	その他		0	9	0	9	142
	小 計		17	522	7	546	1,398
職業家庭両立推進者			0	0	0	0	0
合 計			76	1,420	33	1,529	4,033

- 平成23年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は、1,529件であり、改正育児・介護休業法の施行年である平成22年度(4,033件)より減少したが、平成21年度(1,469件)よりは増加した。内訳は、育児関係が983件(64.3%)、介護関係が546件(35.7%)であった。また、事業主からの相談が92.9%を占める。
- 相談内容別にみると、育児関係で最も多いのが「育児休業制度」で285件(29.0%)、次いで「所定労働時間の短縮措置等」の231件(23.5%)、「子の看護休暇の制度」の128件(13.0%)の順となっている。
- 介護関係では、「介護休業制度」が165件(30.2%)、次いで「介護休暇の制度」の114件(20.9%)、「所定労働時間の短縮措置等」95件(17.4%)の順となっている。

図1 相談件数の推移

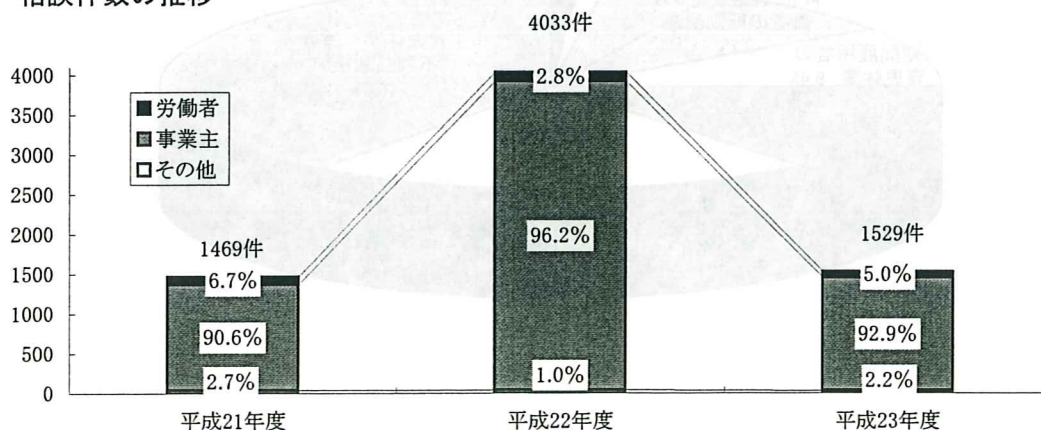
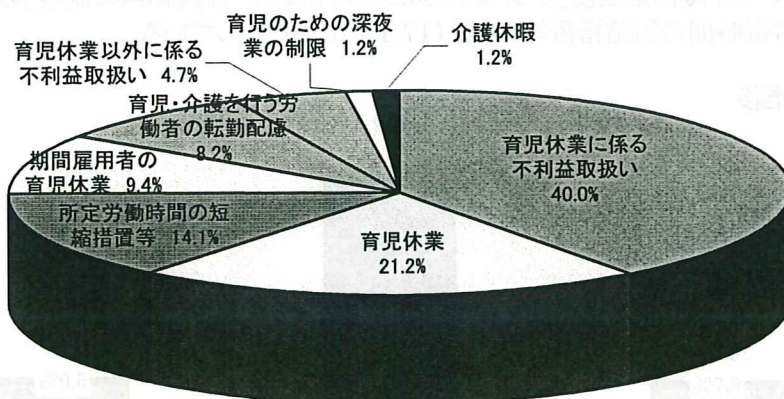


表2 労働者からの権利等に関する相談内容内訳

相談の内容		相談者	労働者		平成22年度
			うち女性	うち男性	
育児関係	育児休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	18	18	0	22
	期間雇用者の休業に係る事案	8	8	0	6
	子の看護休暇に係る事案	0	0	0	2
	育児休業に係る不利益取扱い事案	34	34	0	31
	育児休業以外に係る不利益取扱い事案	4	4	0	0
	所定外労働の制限に係る事案	0	0	0	0
	時間外労働の制限に係る事案	0	0	0	0
	深夜業の制限に係る事案	1	1	0	1
	所定労働時間の短縮措置等(23条)に係る事案	12	11	1	18
	所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置(24条)に係る事案	0	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	3	3	0	5
	休業期間等の通知に係る事案	0	0	0	0
	小 計	80	79	1	85
介護関係	介護休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	0	0	0	0
	期間雇用者の休業に係る事案	0	0	0	0
	介護休暇に係る事案	1	0	1	0
	介護休業等に係る不利益取扱い事案	0	0	0	0
	時間外労働の制限に係る事案	0	0	0	0
	深夜業の制限に係る事案	0	0	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(23条)に係る事案	0	0	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(24条)に係る事案	0	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	4	0	4	11
	休業期間等の通知に係る事案	0	0	0	0
	小 計	5	0	5	11
合 計		85	79	6	96

- 労働者からの権利等に関する相談は、85件で、うち79件(92.9%)が女性労働者からである。
- 相談内容別にみると、「育児休業に係る不利益取扱い事案」が34件(40.0%)と平成22年度から引き続き最も多くなっており、次いで「育児休業に係る事案」の18件(21.2%)となっている。

図2 相談内容の内訳



2 兵庫労働局長による紛争解決の援助（育児・介護休業法第52条の4）

表3 紛争解決の援助の申立内容の内訳

※平成23年度、22年度とも申立者は、女性労働者のみ

相談内容		平成23年度	平成22年度
育児関係	育児休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	3	3
	期間雇用者の休業に係る事案	1	1
	子の看護休暇に係る事案	0	0
	育児休業に係る不利益取扱い事案	9	1
	育児休業以外に係る不利益取扱い事案	0	0
	所定外労働の制限に係る事案	0	0
	時間外労働の制限に係る事案	0	0
	深夜業の制限に係る事案	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(23条)に係る事案	2	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	0	0
	小 計	15	5
介護関係	介護休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	0	0
	期間雇用者の休業に係る事案	0	0
	介護休暇に係る事案	0	0
	介護休業等に係る不利益取扱い事案	0	1
	時間外労働の制限に係る事案	0	0
	深夜業の制限に係る事案	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(23条)に係る事案	0	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	0	0
	小 計	0	1
合 計		15	6

- 平成23年度に申立された紛争解決援助件数は、15件と平成22年度の6件を上回った。15件のうち14件が解決している。
- 申立の内容についてみると、「育児休業に係る不利益取扱い事案」が9件と最も多くなっており、次いで「育児休業に係る事案」の3件となっている。

3 兵庫労働局雇用均等室における行政指導（育児・介護休業法第56、58条）

表4 行政指導内容の内訳

内 容		平成23年度	平成22年度
育 児 関 係	育児休業制度	147	111
	子の看護休暇の制度	138	109
	不利益取扱い	0	0
	所定外労働の制限	107	92
	時間外労働の制限の制度	103	76
	深夜業の制限の制度	58	40
	所定労働時間の短縮措置等(23条)	122	86
	所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置(24条)	191	112
	労働者の配置に関する配慮	0	0
	休業期間等の通知	3	0
	小 計	869	626
介 護 関 係	介護休業制度	91	69
	介護休暇の制度	112	84
	不利益取扱い	0	0
	時間外労働の制限の制度	79	54
	深夜業の制限の制度	57	39
	所定労働時間の短縮措置等(23条)	79	56
	所定労働時間の短縮措置等(24条)	0	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0
	休業期間等の通知	1	0
	小 計	419	302
職業家庭両立推進者		189	109
合 計		1,477	1,037

- 雇用均等室では、計画的に事業場を訪問し、育児・介護休業制度等に関する規定の整備状況及び運用状況を把握している。
平成23年度は、233事業所に対して報告徴収を実施し、1,477件の是正指導を行った。
- 指導事項としては、「育児のための所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置」が191件と最も多い。次いで「育児休業制度」が147件、「子の看護休暇制度」138件となっている。

兵庫労働局雇用均等における紛争解決の援助事例

● 期間雇用者の育児休業の申出

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 期間雇用者として2年以上勤続しているが、妊娠を理由に次回の契約更新をしないと言われた。
- ・ 契約更新し、産前産後休業及び育児休業を取得し継続勤務を求めたい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 申立者が、妊娠当初より出産手当金が受給できるにはいつまで働けばよいかと聞いていたため、現在の契約期間末日で退職するものと認識していた。
- ・ 契約更新し、産前産後休業及び育児休業を取得させることとする。

◆労働局長による援助

- ・ 当事者双方が契約更新について確認を怠ったため紛争となったものであるため、今後は契約更新の希望について十分に確認を行うよう助言。

◆結果

- ・ 契約が更新され、産前産後休業及び育児休業を取得し継続勤務できるととなり、紛争は解決した。

● 育児休業の申出を理由とする退職勧奨

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 契約社員として2年以上勤務。産前産後休業、育児休業を取得したいと申し出たが、出産後仕事を続けるのは無理だろうと言われ、退職の手続を進められた。
- ・ 産前産後休業及び育児休業を取得し、継続勤務したい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 申立者が、本当に出産後、復職できるのか疑問であった。
- ・ 改めて文書で申立者から産前産後休業の申し出があったので、産前産後休業及び育児休業を取得させる方向で検討していたが、育児休業中に契約更新時期となることについてどうすればよいのか調べていた。

◆労働局長による援助

- ・ 契約社員であっても、更新見込がある場合は育児休業の対象となること、及び育児休業の取得を理由として契約を更新しないことは違法となることを説明し、産前産後休業及び育児休業を取得させるよう助言。

◆結果

- ・ 産前産後休業及び育児休業を取得できることとなり、紛争は解決した。

● 育児休業取得を理由とする不利益な配置転換、育児短時間勤務の申出拒否

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 契約社員として勤務。育児休業後に、育児休業前に勤務していた神戸の事業所ではなく、大阪の事業所で勤務するよう言われた。また、育児短時間勤務を利用したいと申出たところ、育児短時間勤務をするなら契約更新しないと言われた。
- ・ 神戸の事業所に復職し、育児短時間勤務を利用したい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 申立者を原職に復帰できる体制を整えていなければいけないという認識はなく、退職予定の者がいる大阪の事業所で復職させることが適当と考えた。
- ・ 申立者が育児短時間勤務を利用すると、他の社員にしわ寄せがいくため、受け入れにくい。

◆労働局長による援助

- ・ 育児休業取得を理由とした不利益な配置転換は禁止されていること、また、育児休業後の復職に当たっては、原職又は原職相当職に復職させることが多く行われているものであることに配慮が必要なことを説明し、申立者が神戸の事業所に復職し、育児短時間勤務を利用できるようにするよう助言。

◆結果

- ・ 申立者は、神戸の事業所で復職し、育児短時間勤務を利用できることとなり、紛争は解決した。

● 育児休業取得を理由とする不利益な配置転換

◆女性労働者からの申立内容

- ・ パートタイム労働者として勤務。育児休業中に、休業後の復職先等を、現場の管理職に確認したところ、退職したものと考えていたと言われた。その後、育児休業取得中であることは確認してもらえたが、復職先は育児休業前とは、職種や勤務時間、勤務日数が全く異なる部署と言われ、退職せざるを得なくなった。
- ・ 会社の対応によって退職するので、離職理由を事業主都合としてもらいたい。また、既に支払った保育所の入園金相当額の補償を求めたい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 現場の管理職は原職以外の職務で復職させようとしたが、その報告を受け、育児休業前の部署及び職務に戻すとして、申立者に退職を慰留したが、申立者は退職を主張したので、自己都合退職であると考えている。
- ・ 育児休業について、書面で申し出をさせていないし、申し出に対する休業期間等についての文書も交付していない。
- ・ 申立者を育児休業前の部署及び職務に復職できるようにするので、復職してもらいたい。

◆労働局長による援助

- ・ 事業主に、育児休業の申し出に対する休業期間等の通知を行っていない等、法に沿った雇用管理上の不備があったこと、また、このことが紛争の一因にもなっていることを助言。併せて、育児休業制度の運用について各現場の管理監督者にも指導を徹底するよう助言。
- ・ 申立者に対し、退職したいとの意向であるが、事業主が、育児休業前の部署及び職務に復職できるようにするとのことなので、復職を検討するよう助言。

◆結果

- ・ 申立者は、原職に復職することとなり、紛争は解決した。

育児・介護休業法のあらまし

「育児・介護休業法」（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）に基づく休業制度や短時間勤務制度などのあらましをご紹介します。

概 要

育児のための両立支援制度

- (1) 育児休業 … 育児のために仕事を休める制度です。
- (2) 短時間勤務制度 … 短時間勤務（1日6時間）ができる制度です。
- (3) 所定外労働の制限 … 残業が免除される制度です。
- (4) 子の看護休暇 … 子どもの病気の看護などのために仕事を休める制度です。
- (5) 法定時間外労働の制限 … 残業時間に一定の制限を設ける制度です。
- (6) 深夜業の制限 … 深夜（午後10時～午前5時）の就労を制限する制度です。
- (7) その他の両立支援措置 … 仕事と育児の両立のために設けられたその他の制度です。
- (8) 転勤の配慮 … 育児期の従業員の転勤に一定の配慮を求める制度です。
- (9) 不利益取扱いの禁止 … 上記制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じる制度です。

介護のための両立支援制度

- (1) 介護休業 … 介護のために仕事を休める制度です。
- (2) 短時間勤務制度等の措置 … 短時間勤務などができる制度です。
- (3) 介護休暇制度 … 介護の必要がある日について仕事を休める制度です。
- (4) 法定時間外労働の制限 … 残業時間に一定の制限を設ける制度です。
- (5) 深夜業の制限 … 深夜（午後10時～午前5時）の就労を制限する制度です。
- (6) 転勤の配慮 … 家族の介護をする従業員の転勤に一定の配慮を求める制度です。
- (7) 不利益取扱いの禁止 … 上記制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じる制度です。

★ このリーフレットでは、育児・介護休業法に基づく最低基準の内容を簡単にご紹介します。企業によっては、法を上回る制度としていただいております。

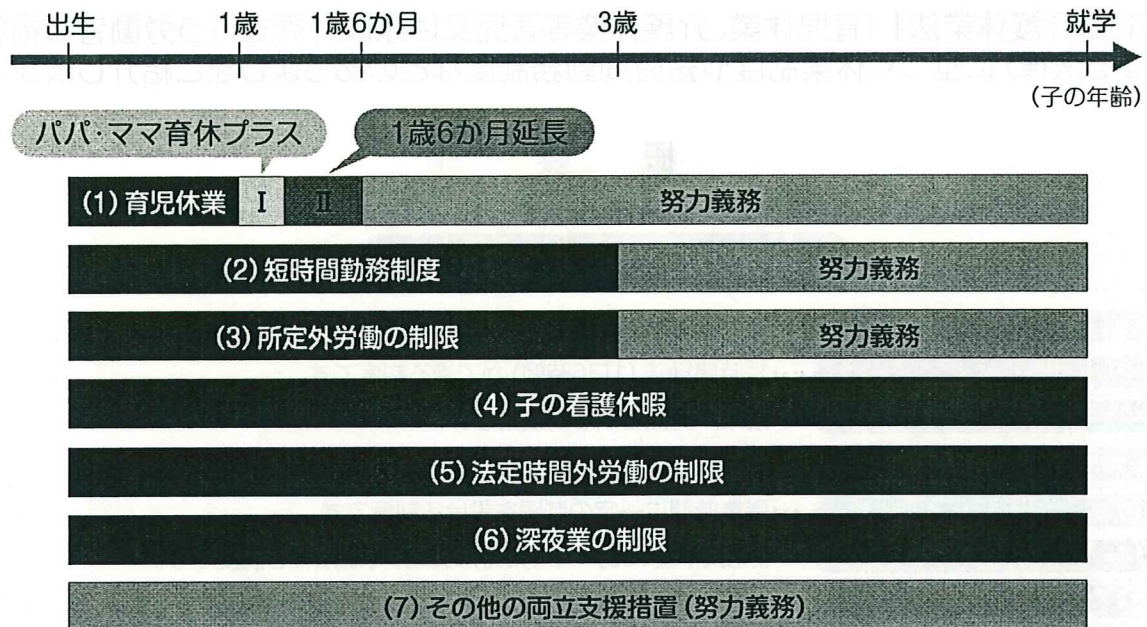
☆ 育児のための所定外労働の制限及び所定労働時間の短縮措置、介護休暇の制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。

これらについては、改正法の施行（平成22年6月30日）の際、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7月1日から適用されます。（短時間勤務制度については、それまでは改正前の制度が適用されます。）



育児のための両立支援制度

制度の概要（イメージ）



※図の番号は、解説の番号に対応しています。

【子が1歳未満の方が利用できる制度】

(1) 育児休業制度（法第5条～第9条の2）

制度の概要

- 従業員は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができます。

I. 育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに延長できます【ただし、育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は1年が限度です。】。

II. 1歳6か月までの育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

対象となる従業員

- 原則として1歳未満の子を養育する全ての男女従業員（期間雇用者及び日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する従業員が対象となります。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - 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（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、更新されないことが明らかな者を除く。）

- 1歳6か月までの育児休業の対象となるのは、以下のいずれかの事由に該当する従業員です。
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② 1歳以降子の養育をする予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

手 続

- 育児休業の申出は、申出に係る子の氏名、生年月日、従業員との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、原則として1か月前（1歳から1歳6か月までの育児休業については、2週間前）までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 育児休業の申出があった場合、事業主は、①育児休業申出を受けた旨、②育児休業の開始予定日及び終了予定日、③育児休業を拒む場合には、その旨及びその理由、を従業員に速やかに通知しなければなりません。

【子が3歳未満の方が利用できる制度】

(2) 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）（法第23条）

制度の概要

事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。

- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

対象となる従業員

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

- ① 3歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される従業員でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。

以下のア)～ウ)の従業員は、労使協定により適用除外とする場合があります。

ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員

イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員

※ このうち、ウ)に該当する従業員を適用除外とした場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

(a) 育児休業に関する制度に準ずる措置

(b) フレックスタイム制度

(c) 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）

(d) 従業員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

手 続

短時間勤務制度の適用を受けるための手続は、就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする従業員にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定める必要があります。

(3) 所定外労働の制限（法第16条の8）

制度の概要

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手 続

所定外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

【子が小学校就学前までの方が利用できる制度】

(4) 子の看護休暇（法第16条の2、第16条の3）

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手 続

子の看護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

(5) 法定時間外労働の制限（法第17条）

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については対象となりません。

手 続

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(6) 深夜業の制限（法第19条）

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する従業員（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については対象となりません。

手 続

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(7) その他の両立支援措置（努力義務）（法第24条第1項）

事業主は、小学校就学前までの子を養育する従業員について、①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

(8) 転勤に対する配慮（法第26条）

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる従業員がいるときは、当該従業員の子育ての状況に配慮しなければなりません。

(9) 不利益取扱いの禁止（法第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

事業主は、育児休業など（1）～（6）までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主について

平成22年6月30日の時点で、常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主については、平成24年6月30日まで（2）の短時間勤務制度及び（3）の所定外労働の制限の義務化は猶予され、それまでの間は、平成21年6月に育児・介護休業法が改正される前の「勤務時間短縮等の措置」について実施する必要があります。具体的には、

事業主は、1歳未満の子を養育する従業員について、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④所定外労働の免除制度、⑤事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を、1歳から3歳未満の子を養育する従業員について、育児休業の制度又は①～⑤のいずれかの措置を講じなければなりません。

介護のための両立支援制度

(1) 介護休業（法第11条～第15条）

制度の概要

- 従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができます。
 - 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
 - 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

対象となる従業員

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（期間雇用者及び日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する従業員が対象となります。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
 - ② 休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過した日の1年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。

手 続

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日、を明らかにして、原則として2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由、を従業員に速やかに通知しなければなりません。

(2) 介護のための短時間勤務制度等の措置（法第23条第3項）

制度の概要

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
 - ① 短時間勤務制度
 - ② フレックスタイム制度
 - ③ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
 - ④ 介護サービスを利用する場合、従業員が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度
- これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要があります。

対象となる従業員

短時間勤務制度等の措置の対象となる従業員は、日々雇用される従業員以外の全ての男女労働者です。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手続

短時間勤務制度の適用を受けるための手続は、基本的に就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、従業員が就業しつつ家族を介護することを実質的に容易にする内容のものとするとともに、短時間勤務制度等を利用する従業員の待遇に関する事項を定め、従業員に周知するための措置を講ずるように配慮しなければなりません。

(3) 介護休暇（法第16条の5～第16条の6）

制度の概要

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。
- 「その他の世話」とは、ア) 対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

対象となる従業員

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手続

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

(4) 法定時間外労働の制限（法第18条）

制度の概要

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については対象となりません。

手続

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(5) 深夜業の制限 (法第20条)

制度の概要

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については対象となりません。

手 続

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(6) 転勤に対する配慮 (法第26条)

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる従業員がいるときは、当該従業員の介護の状況に配慮しなければなりません。

(7) 不利益取扱いの禁止 (法第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は、介護休業など(1)～(5)までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主について

常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主については、平成24年6月30日まで(3)の介護休暇の新設の義務化は猶予されます。

育児・介護休業法に関する情報は、厚生労働省のHPで紹介しています

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

☆☆ 育児・介護休業等に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用均等室へ ☆☆

●北海道 011-709-2715	●東 京 03-3512-1611	●三 重 059-226-2318	●徳 島 088-652-2718
●青 森 017-734-4211	03-6893-1100	●滋 賀 077-523-1190	●香 川 087-811-8924
●岩 手 019-604-3010	●神奈川 045-211-7380	●京 都 075-241-0504	●愛 媛 089-935-5222
●宮 城 022-299-8844	●新 潟 025-234-5928	●大 阪 06-6941-8940	●高 知 088-885-6041
●秋 田 018-862-6684	●富 山 076-432-2740	●兵 庫 078-367-0820	●福 岡 092-411-4894
●山 形 023-624-8228	●石 川 076-265-4429	●奈 良 0742-32-0210	●佐 賀 0952-32-7218
●福 島 024-536-4609	●福 井 0776-22-3947	●和歌山 073-488-1170	●長 崎 095-801-0050
●茨 城 029-224-6288	●山 梨 055-225-2859	●鳥 取 0857-29-1709	●熊 本 096-352-3865
●栃 木 028-633-2795	●長 野 026-227-0125	●島 根 0852-31-1161	●大 分 097-532-4025
●群 馬 027-210-5009	●岐 阜 058-245-1550	●岡 山 086-224-7639	●宮 崎 0985-38-8827
●埼 玉 048-600-6210	●静 岡 054-252-5310	●広 島 082-221-9247	●鹿児島 099-222-8446
●千 葉 043-221-2307	●愛 知 052-219-5509	●山 口 083-995-0390	●沖 縄 098-868-4380

男女雇用機会均等法

育児・介護休業法

パートタイム労働法

に基づく紛争解決援助制度のご案内

都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。
紛争解決援助の対象は以下のとおりです。

男女雇用機会均等法に基づく紛争解決

- 以下の事柄に関する性別による差別的取扱い
募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
※募集・採用については、調停（次ページ参照）の対象とはなりません
- 均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメント
- 母性健康管理措置
（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）

対象者 紛争の当事者である男女労働者および事業主

育児・介護休業法に基づく紛争解決

- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 子の看護休暇制度
- 介護休暇制度（※）
- 育児のための所定外労働の制限（※）
- 時間外労働の制限、深夜業の制限
- 育児のための所定労働時間の短縮措置（※）
- 介護のための短時間勤務制度等の措置
- 育児休業等を理由とする不利益取扱い
- 労働者の配置に関する配慮

（※）これら3つの制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。改正法施行（平成22年6月30日）時点で、常時雇用する労働者数が100人以下だった事業主については、平成24年7月1日からこれらが適用されます。

対象者 紛争の当事者である男女労働者および事業主

パートタイム労働法に基づく紛争解決

- 労働条件の文書交付など
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定についての説明

対象者 紛争の当事者であるパートタイム労働者および事業主

※当事者以外の方からの申し出は受けられません。

※援助の対象となっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できないこともあります。



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

まずは、お近くの 都道府県労働局雇用均等室 まで ご相談ください！

紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長による援助と調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による調停の2種類があります。

雇用均等室では、相談内容に応じて、紛争解決援助制度、その他の法律上可能な対応案の説明や、法律の内容についての情報提供を行います。



簡単な手続きで、迅速に行政機関に
解決してもらいたい場合

**都道府県労働局長
による援助
(助言・指導・勧告)**

雇用均等室に援助をお申し出ください。電話、手紙（連絡先記載）でも結構です（申立書などの文書は必要ありません）。

雇用均等室が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること（歩み寄り）により問題が解決!!



公平、中立性の高い第三者機関に
援助してもらいたい場合

**機会均等調停会議〔均等法〕
両立支援調停会議〔育介法〕
均衡待遇調停会議〔パート法〕
による調停**

雇用均等室に調停申請書^(※)を提出してください。

調停委員が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。

当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決!!

(※) 調停申請書は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

また、電子政府の総合窓口から、電子申請を行うこともできます。

<http://www.e-gov.go.jp/>

紛争の解決には、**当事者双方の譲り合い、歩み寄り**が大切です

(当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります)

機会均等調停会議 による調停事例

～妊娠を理由とする退職の強要～

労働者の主張

妊娠を会社に報告したところ、執拗な退職の強要を受けた。退職の強要は妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。これに対し、金銭的な解決を求める。

事業主の主張

妊娠報告以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職の勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。

結果

調停委員は、妊娠の報告時期と退職勧奨の時期が近接しているなどの事情を総合的に勘案し、申請者に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

両立支援調停会議 による調停事例

～会社の説明不足で育児休業が取得不能に～

労働者の主張

本来であれば育児休業を取得できたにもかかわらず、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める。

事業主の主張

育児休業の取得について、説明不足であったことは認め、謝罪は行いたい、金銭的な補償は受け入れがたい。

結果

調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、申請者に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

均衡待遇調停会議 による調停事例

～パートを理由とする差別的取扱い～

パートタイム労働者の主張

契約期間の定めはなく、職務の内容、人材活用の仕組み・運用も正社員と同じであるにもかかわらず、賃金が低い。改正パートタイム労働法が施行されて以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。

事業主の主張

正社員とパートタイム労働者は、職務の内容が異なっている。現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題がない。

結果

調停委員は、申請者は正社員と同視すべき状態であるが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

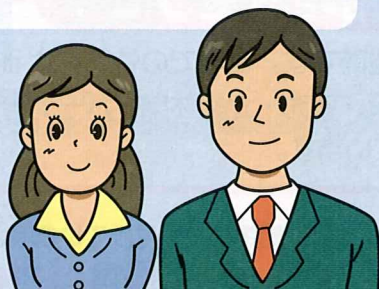
紛争解決援助の制度に関する



雇用均等室の援助を受けるメリットは？



時間もお金もかかる裁判に比べ、早くて簡単。また、援助を受けるのに費用はかかりません。



援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けたり、周りに知られたりしないか心配です…



援助を申し出たことによる、不利益取扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)は男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパートタイム労働法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされず、プライバシーは保護されます。

一人で悩まず

都道府県労働局雇用均等室 まで ご相談ください

専門の職員が相談を受け、問題の早期解決に向けて援助を行います。

詳しくは、お近くの都道府県労働局雇用均等室まで。

都道府県労働局雇用均等室の連絡先

受付時間

8時30分～17時15分
(土・日・祝日・年末年始を除く)

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2715	富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-3512-1611 03-6893-1100	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
神奈川	045-211-7380	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
新潟	025-234-5928 025-288-3511 (平成24年5月1日より)	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
		鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

都道府県労働局
所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

都道府県労働局雇用均等室って？

都道府県労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。職場での性別による差別、会社でのセクシュアルハラスメント対策、妊娠婦の健康管理対策、育児・介護休業、パートタイム労働者の均衡待遇や正社員転換推進などについて相談を受け付けています。

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

従業員数が100人以下の事業主の皆さま!!

平成24年
7月1日
から

改正育児・介護休業法が 全面施行されます!!

男女ともに、仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、平成21年、育児・介護休業法が改正されました。

平成24年7月1日より、これまで適用が猶予されていた以下の制度が従業員数が100人以下の事業主にも適用になります。

- ① 短時間勤務制度
- ② 所定外労働の制限
- ③ 介護休暇



1

短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

制度の概要

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、就業規則に規定される等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。
- 短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

対象となる従業員

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女従業員です。

- ① 3歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。



以下のア)～ウ)の従業員は労使協定により適用除外とすることができます。

- ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員
- イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員

※ このうち、ウ)に該当する従業員を適用除外とした場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

- (a) 育児休業に関する制度に準ずる措置
- (b) フレックスタイム制度
- (c) 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度)
- (d) 従業員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

手続

短時間勤務制度の適用を受けるための手続は就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする従業員にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定める必要があります。

2

所定外労働の制限

制度の概要

- 3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として3歳に満たない子を養育する全ての男女従業員(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

手続

所定外労働制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、申出は何回もすることができます。

3

介護休暇

制度の概要

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出るにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。
- 介護休暇は、労働基準法で定める年次有給休暇とは別に与える必要があります。
- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。
- 「その他の世話」とは、ア) 対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護、その他の世話をする全ての男女従業員（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

手続

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

※ 「所定外労働の制限」、「介護休暇」は、あらかじめ制度が導入され、就業規則等に記載されるべきものであることに留意してください。



育児・介護休業法の概要

育児のための両立支援制度

- (1) 育児休業 育児のために仕事を休める制度です。
- (2) 短時間勤務制度 短時間勤務(1日6時間)ができる制度です。
- (3) 所定外労働の制限 残業が免除される制度です。
- (4) 子の看護休暇 子どもの病気の看護などのために仕事を休める制度です。
- (5) 法定時間外労働の制限 残業時間に一定の制限を設ける制度です。
- (6) 深夜業の制限 深夜(午後10時～午前5時)の就労を制限する制度です。
- (7) その他の両立支援措置 仕事と育児の両立のために設けられたその他の制度です。
- (8) 転勤の配慮 育児期の従業員の転勤に一定の配慮を求める制度です。
- (9) 不利益取扱いの禁止 上記制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じる制度です。

介護のための両立支援制度

- (1) 介護休業 介護のために仕事を休める制度です。
- (2) 短時間勤務制度等の措置 短時間勤務などができる制度です。
- (3) 介護休暇制度 介護などの必要がある日について仕事を休める制度です。
- (4) 法定時間外労働の制限 残業時間に一定の制限を設ける制度です。
- (5) 深夜業の制限 深夜(午後10時～午前5時)の就労を制限する制度です。
- (6) 転勤の配慮 家族の介護をする従業員の転勤に一定の配慮を求める制度です。
- (7) 不利益取扱いの禁止 上記制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じる制度です。

育児・介護休業法に関する情報は、厚生労働省のHPで紹介しています

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

育児・介護休業等に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-6893-1100	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380