



報道関係者 各位

平成24年5月29日

【照会先】

石川労働局雇用均等室

室長 渡辺 安子

地方短時間労働指導官 大友 直之

(直通電話)076(265)4429

### 平成23年度育児・介護休業法の施行状況等について －育児休業等に係る不利益取扱いの相談が増加－

#### 1 育児・介護休業法の施行状況について（資料1）

石川労働局では、改正育児・介護休業法が施行されてから2年目になる平成23年度の育児・介護休業法の施行状況について取りまとめました。

[ポイント]

- ・ 育児・介護休業法に関する相談は、1,670件。改正法施行1年目の平成22年度(2,203件)に比べると533件減少しており、特に事業主からの制度関係の相談が大幅に減少している。その一方、育児休業等に係る不利益取扱いなどの相談は増加。
- ・ 労働局長による紛争解決の援助制度の申立受理件数は6件、うち3件が解決。また、両立支援調停会議による調停の申請受理件数は3件、うち2件が調停案を労使双方が受諾し、解決に至っている。
- ・ 育児・介護休業規定の整備等に関し、育児・介護休業法第56条に基づき、95事業所に対し、延べ204件の行政指導を行った。

#### 2 改正育児・介護休業法の全面適用について（資料2）

改正育児・介護休業法に定められた制度のうち、以下については、常時雇用者100人以下の企業では適用が猶与されていましたが、本年7月1日から全面適用されます。

- ・ 3歳未満の子の育児のための所定外労働免除制度
- ・ 3歳未満の子の育児のための所定労働時間短縮措置(原則1日6時間まで短縮)
- ・ 介護休暇制度(要介護状態の家族が1人の場合年5日、2人以上の場合は年10日)

#### 3 改正育児・介護休業法等説明会の開催について（資料3）

改正育児・介護休業法の全面適用に向け、説明会を金沢市と七尾市で開催します。併せて、育児休業や短時間勤務制度などを利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援関係の助成金等の活用を図ります。

- ・ 平成24年6月12日(火)13:30～15:30<七尾会場:ワークパル七尾>
- ・ 平成24年6月19日(火)13:30～15:30<金沢会場:金沢駅西合同庁舎>

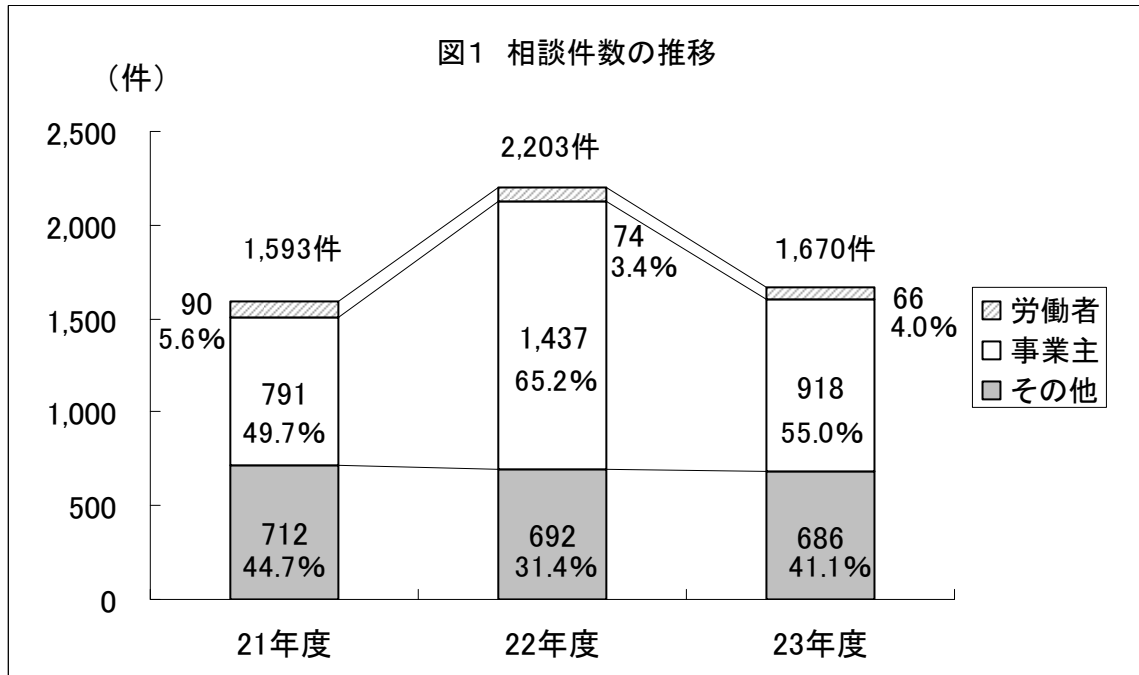
## 平成 23 年度 育児・介護休業法の施行状況

石川労働局雇用均等室

## 1 相談の状況

- ◆ 育児・介護休業法に関する相談は 1,670 件。改正育児・介護休業法が施行され 2 年目となることから、前年度より 533 件減少しており、特に事業主からの相談が大幅に減少している。
- ◆ 育児休業や介護休業など制度に関する相談は概ね減少する一方、育児休業等に係る不利益取扱いに関する相談は増加。

- 石川労働局雇用均等室が平成 23 年度に受けた育児・介護休業法に関する相談は 1,670 件であり、前年度 (2,203 件) に比べ 533 件減少した (図 1)。
- 相談者の内訳をみると、労働者からの相談が 66 件 (4.0%)、事業主からの相談が 918 件 (55.0%)、その他 (労働者の親族、社会保険労務士等) からの相談が 686 件 (41.1%) となっており、改正育児・介護休業法が施行され 2 年目となることから、事業主からの相談が大幅に減少している (図 1)。



※割合(%)については、小数点第 2 位を四捨五入しているため合計が 100%にならない場合がある。

- 相談内容別にみると、育児関係・介護関係とも、「休業関係」や「所定労働時間の短縮措置等（第23条）関係」など法改正のあった制度に関する相談が概ね減少する一方、労働者の権利等に関する「育児休業等に係る不利益取扱い関係」についての相談は増加している（表1）。

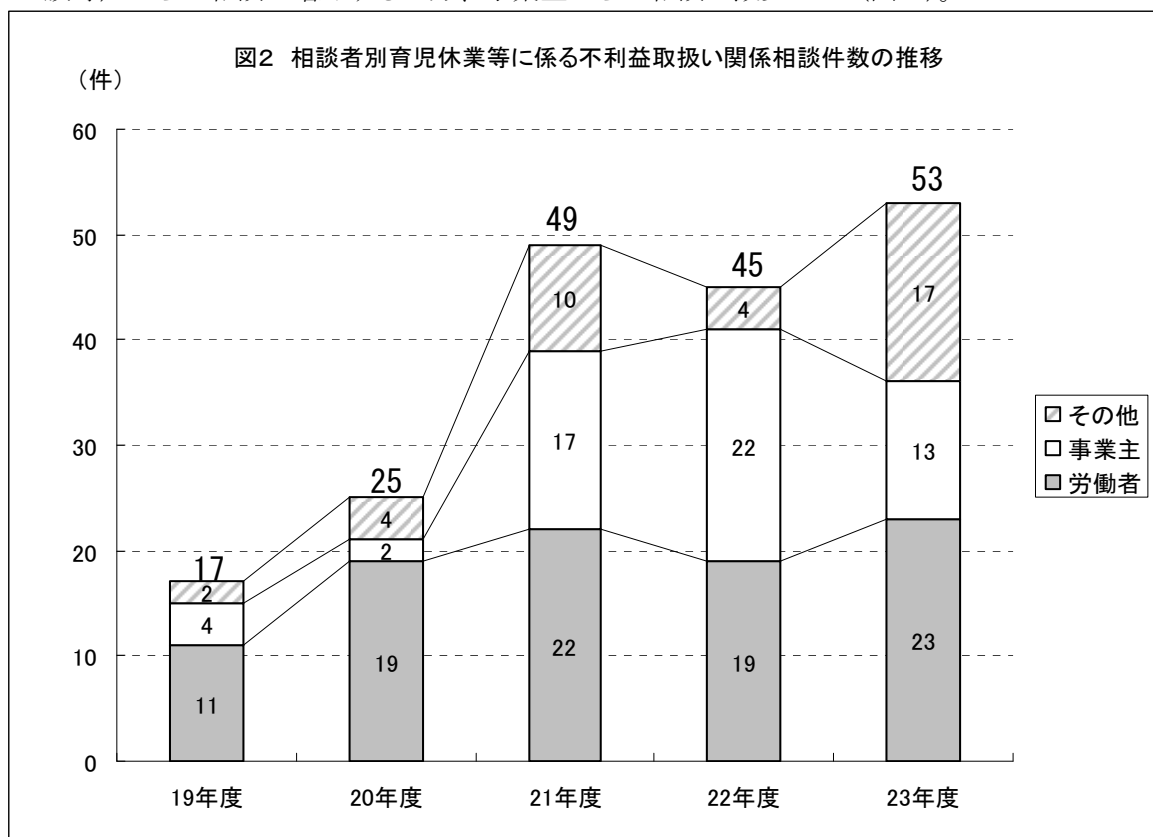
表1 相談者別相談内容の内訳

(件)

相談の内容		労働者	事業主	その他	合計	平成22年度
育児関係	育児休業関係	24	112	95	231	357
	子の看護休暇関係	2	81	63	146	197
	不利益取扱い関係(※)	23	13	17	53	45
	所定外労働の制限関係	2	72	54	128	80
	時間外労働の制限関係	1	69	54	124	154
	深夜業の制限関係	1	67	53	121	155
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	5	100	67	172	310
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	0	2	0	2	7
	労働者の配置に関する配慮関係	1	0	0	1	3
	休業期間等の通知関係	1	2	2	5	6
	その他	1	27	7	35	55
小計	61	545	412	1,018	1,369	
介護関係	介護休業関係	3	76	57	136	191
	介護休暇関係	1	71	55	127	102
	不利益取扱い関係(※)	0	0	0	0	2
	時間外労働の制限関係	0	66	52	118	142
	深夜業の制限関係	0	65	51	116	143
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	1	72	53	126	160
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	0	0	0	0	3
	労働者の配置に関する配慮関係	0	0	0	0	0
	休業期間等の通知関係	0	0	0	0	0
	その他	0	23	6	29	90
小計	5	373	274	652	833	
職業家庭両立推進者	0	0	0	0	1	
合計	66	918	686	1,670	2,203	

(※)「不利益取扱い関係」には休業以外の制度利用等を理由とする不利益取扱いも含む。

- 相談内容のうち、「育児休業等に係る不利益取扱い関係」の相談について、相談者別に最近5年間の推移をみると、平成23年度は前年度に比べると労働者及びその他（労働者の親族等）からの相談が増加する一方、事業主からの相談が減少した（図2）。



## 2 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）

◆ 石川県内における申立受理件数は6件（平成22年度3件）。

- 育児・介護休業法第52条の4に基づく紛争解決援助の申立件数は6件。
- いずれも労働者からの申立となっており、その内容は「育児休業に係る不利益取扱い関係」が4件、「育児休業以外に係る不利益取扱い関係」が1件、「期間雇用者の育児休業関係」が1件。
- 援助を行った結果、3件が解決に至っている。

## 3 両立支援調停会議による調停（育児・介護休業法第52条の5）

◆ 石川県内における調停の申請受理件数は3件（平成22年度なし）。

- 育児・介護休業法第52条の5に基づく調停申請受理件数は3件。
- 申請の内容は、すべて労働者からの「育児休業に係る不利益取扱い関係」。
- 受理された3件のうち、1件は調停開始前に事業主が労働者の申請内容を受け入れており、2件は調停案の受諾勧告を行い、調停案を労使双方が受諾し、解決に至っている。

#### 4 雇用均等室における行政指導

◆ 育児・介護休業法第56条に基づく行政指導件数は204件。

- 平成23年度は95事業所に対し、育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を行い、育児・介護休業規定の整備等に関し、延べ204件の行政指導を行った（表2）。
- 指導事項としては、「育児休業関係」、「子の看護休暇関係」、「所定労働時間の短縮措置等（第23条）関係」、「介護休暇関係」など、平成22年6月30日から改正された内容についての指導が多くなっている（表2）。

表2 行政指導（助言）件数の内容別内訳

法に基づく行政指導事項		平成23年度		平成22年度	
育児関係	育児休業関係	32	(15.7%)	56	(14.7%)
	子の看護休暇関係	20	(9.8%)	73	(19.1%)
	不利益取扱い関係	1	(0.5%)	1	(0.3%)
	所定外労働の制限関係	12	(5.9%)	32	(8.4%)
	時間外労働の制限関係	11	(5.4%)	14	(3.7%)
	深夜業の制限関係	6	(2.9%)	13	(3.4%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	19	(9.3%)	30	(7.9%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	労働者の配置に関する配慮関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	休業期間等の通知関係	2	(1.0%)	10	(2.6%)
介護関係	介護休業関係	9	(4.4%)	23	(6.0%)
	介護休暇関係	13	(6.4%)	34	(8.9%)
	不利益取扱い関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	時間外労働の制限関係	9	(4.4%)	14	(3.7%)
	深夜業の制限関係	7	(3.4%)	10	(2.6%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	9	(4.4%)	21	(5.5%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	労働者の配置に関する配慮関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	休業期間等の通知関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
職業家庭両立推進者	54	(26.5%)	51	(13.4%)	
合計	204	(100.0%)	382	(100.0%)	

## <労働局長による紛争解決の援助事例>

期間を定めて雇用される労働者の育児休業の申出を理由とする契約更新の拒否

### ◆労働者からの申立内容

育児休業の取得希望を勤務先に伝えたところ、雇用契約の更新が行われなかったため、育児休業の取得も認められないと言われたが、契約の更新時には更新可能性があると言われており納得できない。子が1歳になるまで育児休業を取得して、職場復帰をしたい。

### ◆事業主からの事情聴取

雇用契約を更新しないと判断した主な理由は、能力不足や勤務態度上の問題等で、育児休業の申出が雇用契約の更新を拒否した理由ではなく、たまたまきっかけになったに過ぎない。

### ◆労働局長による援助

雇用契約を更新しないと判断した主な理由が、能力や勤務態度等に問題があることであっても、その判断をするきっかけになったのは育児休業の申出によるものであり、雇用契約の更新をしないこととし、そのため育児休業の取得も認められないとすることは、法に違反すると判断されることから、労働者の希望に沿った対応を行うよう助言した。

### ◆結果

申立者は希望どおり育児休業を取得し、次期の契約更新がなされることとなり、紛争は解決した。

## <両立支援調停会議による調停事例>

育児休業中に退職を求められたことに対する慰謝料の要求

### ◆労働者からの申請内容

育児休業中に、事業主から代替で雇用した労働者を雇い続けるため退職するよう求められた。事業主との信頼関係が失われたため復職は希望せず、慰謝料の支払いを求めたところ、金額について折り合いがつかなかった。

### ◆事業主からの事情聴取

申請者の要求する慰謝料の全額は払えない。

### ◆調停委員による調停

育児休業の代替で雇用した労働者を雇い続けるため、申請者に退職を強要することは法で禁止されている不利益な取扱いに該当する。また、慰謝料の金額についても、一定の合理性が認められることから、申請者の要求する慰謝料の全額を支払うよう調停案を作成し、受諾を勧告した。

### ◆結果

労使双方が受諾し、要求した慰謝料の全額が支払われることとなり、調停は終了した。

# 改正育児・介護休業法のあらまし

少子化の流れを変え、男女共に子育てや介護をしながら働き続けることができる社会をめざして、育児・介護休業法が平成21年6月24日に改正され、平成21年7月1日に公布されました。

平成24年7月1日から、100人以下の企業に適用が猶予されている制度が、**全面的に適用**になります。

## ○ 改正のポイント

制度	改正前	改正後	施行日
育児休業	○ 子が1歳に達するまで  〔保育所に入所できない等、一定の場合は、1歳6か月まで休業可能〕	○ 父母がともに育児休業を取得する場合、 <b>1歳2か月</b> 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)  ※ 父母1人ずつが取得できる休業期間(母親は産後休業期間を含む)の上限は、1年間	平成22年6月30日
	○ 原則、1人の子につき1回限り  ○ 労使協定により、配偶者が専業主婦(夫)等であれば、育児休業の取得を不可とすることができる	○ 子の出生後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  ○ 廃止 (配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中であっても、育児休業を取得できる)	
子の看護休暇	○ 病気・けがをした子の看護のために使える	○ 病気・けがをした子の看護に加え、子の <b>予防接種・健康診断等の疾病の予防のため</b> にも使える	平成22年6月30日
	○ 小学校就学前の子について、労働者1人当たり年5日	○ 小学校就学前の子が、 1人・・・労働者1人当たり年5日 <b>2人以上・・・労働者1人当たり年10日</b>	
育児のための勤務時間短縮等の措置	○ 事業主は、3歳までの子を養育する労働者が利用できる措置を、以下のうち1つ以上講じなければならない ・短時間勤務制度 ・所定外労働免除 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上・繰下 ・事業所内託児施設の設置等 ・育児休業に準ずる措置	○ 事業主は、 <b>3歳までの子を養育する労働者が申し出た場合、所定外労働を免除</b> しなければならない  ○ 事業主は、 <b>3歳までの子を養育する労働者が利用できる、原則1日6時間まで所定労働時間を短縮する措置(短時間勤務制度)</b> を講じなければならない  ※ 労使協定により、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労働者については対象外とできる。この場合、事業主は代替措置を講じなければならない	平成22年6月30日  ただし、 <b>常時雇用者100人以下の事業主(企業)</b> は、 <b>平成24年7月1日から適用</b>
介護休暇	(なし)	○ <b>要介護状態にある家族の世話を</b> 行うための <b>短期の休暇制度</b> を設ける 対象となる家族が1人・・・年5日 対象となる家族が2人以上・・・年10日	



# 改正育児・介護休業法等説明会

～改正育児・介護休業法、両立支援・パート関係助成金説明会～

平成 22 年 6 月 30 日から施行されている改正育児・介護休業法において、常時雇用する労働者が 100 人以下の企業に対し適用猶予になっている育児短時間勤務等の規定が、平成 24 年 7 月 1 日から全面的に適用されます。

そこで、適用猶予企業等に対して改正育児・介護休業法についての説明会を金沢・七尾にて開催いたします。併せて、関係する両立支援関係の助成金やパートタイム労働関係の奨励金についても説明いたしますので、ぜひご参加ください。

## ◇七尾会場 <定員 50 名>

日時：平成 24 年 6 月 12 日（火） 13:30～15:30

場所：七尾市勤労者総合福祉センター（ワークパル七尾） 多目的ホール  
（七尾市小島町西部 1-3）

## ◇金沢会場 <定員 100 名>

日時：平成 24 年 6 月 19 日（火） 13:30～15:30

場所：金沢駅西合同庁舎 6 階 共用第 1 会議室（金沢市西念 3-4-1）

内容：<金沢・七尾会場共通>

- ①改正育児・介護休業法について
- ②両立支援関係助成金について
- ③パートタイム労働関係奨励金について
- ④いしかわ子ども総合条例における一般事業主行動計画の策定・公表について

※セミナー終了後、個別相談を受け付けます。

対象：企業の人事労務担当者等

参加費：無料

主催：石川労働局



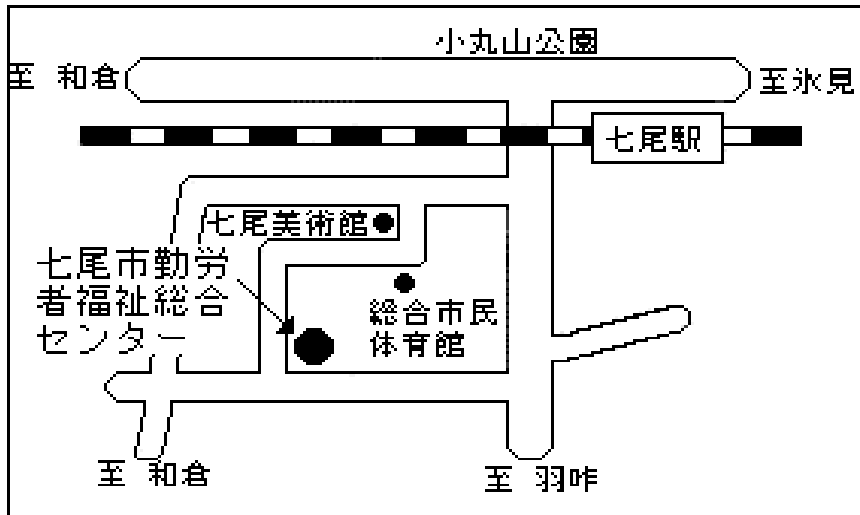
次世代認定マーク  
愛称「くるみん」

申込方法は裏面です。  
各会場とも、定員になり次第締め切ります。

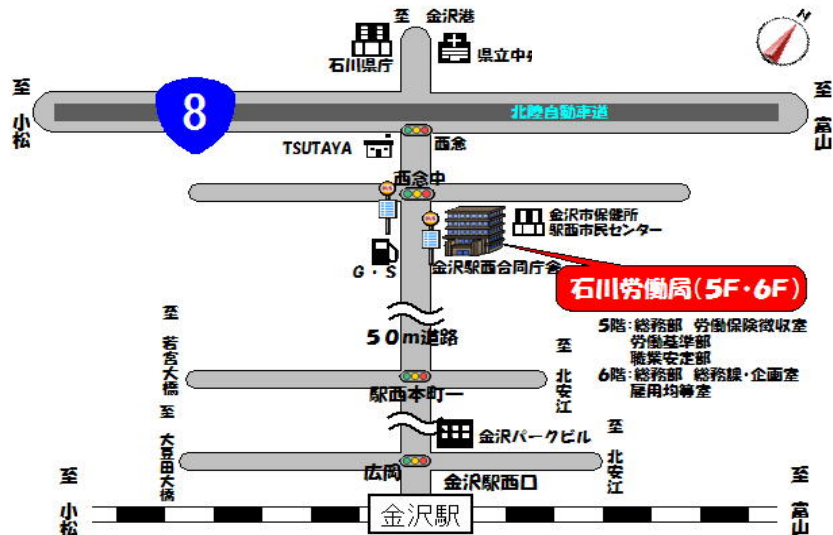


<会場案内図>

◇七尾会場6/12(火)



◇金沢会場6/19(火)



バス：金沢駅西口6番のりば 県庁前行き（経由）バス乗車「駅西合庁前」バス停下車 徒歩1分

※駐車場に限りがありますので、なるべく公共交通機関のご利用をお願いいたします。

お問合せ・申し込み先

石川労働局雇用均等室（金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階）

TEL 076-265-4429 FAX 076-221-3087

改正育児・介護休業法等説明会参加申込書

<p>企業・団体名</p> <p>所在地・連絡先</p> <p>〒</p> <p>TEL</p>	<p>参加者部署・氏名</p>
<p>参加会場（いずれかに○をつけてください）</p> <p>1 七尾会場(6/12) ・ 2 金沢会場(6/19)</p>	

☆ご記入の上、各開催日の1週間前までにFAX等によりお申込みください。