



# くるみん通信

Oita

vol.9

2015年6月発行



《発行》厚生労働省  
大分労働局雇用均等室  
〒870-0037  
大分市東春日町17番20号  
大分第2ソフィアプラザビル4F  
TEL 097(532)4025  
FAX 097(537)1240  
<http://oita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

くるみん通信によせて

三月三十一日付けで大分労働局長として着任  
しました南保昌孝です。

積極的な労働行政の展開を図っていきたく  
考えております。皆さんのご協力をお願いいた  
します。

私事ですが私の子供は次女もすでに二十歳を  
超えており、子育て世代からは遥かに遠くなっ  
てしまっています。この子達の生まれた頃のこ  
とを思い出すと、長女は金曜日生まれで、土日  
と月曜日は休暇というように少なくとも三日間  
は一緒にいた記憶があります。また、次女は夏  
休み期間中だったので、夏季休暇を土日から土  
日までしっかりとつた記憶があります。(役に  
立ったかはわかりませんが)この時期のふれあ  
いは父親として自覚を持つためには非常に重要  
なのだと思います。(長女の時には育休の制度自  
体がありませんでした。次女の時には制度自体  
はあったものの取得する環境がまだまだでし  
た。今思えば、非常に残念に思います。)

大分に来てからは自炊を続けています。家事  
をする大変さが身に染みています。そもそもお  
手伝いをするという中途半端な意識ではだめな  
んです。次世代を育むためには、配偶者がそ  
して企業が(分担できるところではなく)分担  
すべきところを分担するという考えになっ  
ていかなければならないのだと思います。くるみん、  
プラチナくるみん取得に向けて皆様の参画をお  
願いたします。

大分労働局長 南保昌孝

## 一般事業主行動計画の届出・認定の状況

大分県内の認定企業 (認定取得順)

	企業名	所在地	認定年
1	株式会社トキハ	大分市	平成19年
2	社会福祉法人安岐の郷	国東市	平成22年 平成24年
3	医療法人社団恵愛会 大分中村病院	大分市	平成22年
4	株式会社大分銀行	大分市	平成22年 平成27年
5	株式会社日豊ケアサービス	豊後高田市	平成23年 平成26年
6	国立大学法人大分大学	大分市	平成23年
7	社会医療法人敬和会 大分岡病院	大分市	平成23年
8	医療法人聖陵会 聖陵岩里病院	日田市	平成23年
9	フンドーキン醤油株式会社	臼杵市	平成24年
10	医療法人明徳会 佐藤第一病院	宇佐市	平成25年
11	社会福祉法人太陽の家	別府市	平成25年
12	九州東芝エンジニアリング株式会社	大分市	平成26年
13	西日本電線株式会社	大分市	平成26年
14	医療法人恵愛会 中村病院	別府市	平成26年
15	社会福祉法人大分県社会福祉事業団	大分市	平成26年
16	株式会社明林堂書店	別府市	平成27年
17	社会福祉法人宇水会	宇佐市	平成27年
18	富士甚醤油株式会社	臼杵市	平成27年
19	大分県農業協同組合	大分市	平成27年

まずはチェック!

一般事業主行動計画の届出企業数

全国・・53,366社 大分県内・・596社

認定企業数

全国・・2,137社 大分県内・・19社(22件)

(※平成27年4月末現在)

九州・沖縄8県中3位

(※平成27年4月末現在)

今回は、  
富士甚醤油株式会社さん(3月)、  
大分県農業協同組合さん(4月)、  
そして2回目取得の  
株式会社大分銀行さん(4月)。  
この3社が認定取得したよ!  
全国では、さっそくプラチナくるみ  
ん認定企業も誕生してるみんな!



# 育児・介護休業法のポイント～介護休業とは～

愛称：トモニン



◆家族の介護を行う労働者の「仕事と介護の両立」を支援する法律として、「育児・介護休業法」があります。この法律では、労働者が介護休業などを取得する権利を定めるとともに、事業主に短時間勤務制度などの措置を講じるよう義務づけています。介護を行いながら仕事を続けるためには、こうした制度を上手に利用していくことが重要です。

## ◎要介護状態って何!?

→負傷、疾病又は身体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言います。介護保険制度の要介護・要支援認定を受けていない場合でも取得できます。

## ◎誰でも利用できるの!?

→勤務先の業種や規模に関わらず、原則として要介護状態の「対象家族」を介護する労働者が対象になります。ただし、労使協定の定めによっては、勤務年数1年未満の方など、取得できない場合があります。

## ◎取得できる期間は!?

→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日までです。

## ◎対象家族の範囲は!?

- ・配偶者（事実婚の場合も含む）、
- ・ 父母（養父母を含む）、
- ・ 子（養子を含む）、
- ・ 配偶者の父母、
- ・ 同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です。



## ◎給与は支給されるの!?

→介護休業期間中は仕事を休んでいるので、事業主給与を支払う義務はなく、原則として無給です。ただし、会社によっては支給することもあるため就業規則を確認しましょう。また一定の要件を満たせば、雇用保険の介護給付（※）を支給が受けられます。

※管轄のハローワークへお問い合わせください。



制 度	概 要
介護休業	労働者は、要介護状態の対象労働者1人につき、要介護状態に至るごとに1回、93日まで介護のために仕事を休むことができます。
短時間勤務制度の措置	事業主は、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスの費用の助成のいずれかの措置を講じなければなりません。
介護休暇	対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで要介護状態の家族の介護そのほかの世話のために仕事を休むことができます。
法定時間外労働の制限	1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除されます。
深夜業の制限	深夜業（午後10時から午後5時までの労働）が免除されます。
転勤に対する配慮	事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいる時は、その労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。
不利益取扱いの禁止	事業主は、介護休業などの申出や取得を理由として解雇などの不利益取扱いをしてはなりません。

愛称：トモニン



「育児・介護休業法」のお問い合わせは、大分労働局雇用均等室へ TEL : 097-532-4025



新シリーズスタート!!

### ※労働局からのお知らせ※



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**

#### ▶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、非正規の社員は産休・育休は取れないから。

契約更新する気はなかったと言えは大丈夫だろう。

契約更新を前提にシフトが組まれていたのに…

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…



最後に・・・今年4月に大分労働局雇用均等室に着任した藤原室長に、くるみんからの質問。



大分の印象は?

駅の改札の中のトイレに温泉マークの暖簾がかかって「おんせん県」に来たのだなと思い、前任地の鳥取県の人口がおおむね大分市と別府市を足したくらいなので、都会に来た印象です。



これからの均等行政が目指すのはどんなことでしょうか?

急に漠然とした難しい質問になりましたね(笑)そうですね。喫緊の課題はマタハラのような継続雇用の弊害を取り除くこと、女性活躍推進法の施行等により慣習等による男女間格差を埋めることで、男女共に働きやすい社会を形成することでしょうか。



くるみん通信を読んでくださっている皆様へ一言どうぞ!

毎年のように均等法、パート法、育介法、次世代法については法令や関連通達により取り扱いが変わることがあります。くるみん通信などを通じ重要な改正についてはお知らせしますが、その他疑問に思われることがあれば匿名でも相談は受け付けておりますのでご相談ください。

