

 報道発表資料

山形労働局発表
平成27年8月3日（月）

担当	山形労働局雇用均等室
	室長 青山 雄一
	地方育児・介護休業指導官 芳賀 洋子
	電話 023-624-8228 FAX 023-624-8246

平成26年度 育児・介護休業法の施行状況について

～労働者からの相談は横ばい、事業主からの相談は微増～

山形労働局（局長 ^{もりた ひろし} 森田 啓司）では、このほど、育児・介護休業法に関する平成26年度における相談、行政指導等の施行状況について取りまとめたので、公表します。

《施行状況のポイント》

1. 相談の状況

○相談件数は519件で、前年度と比べ増加した。

労働者からの相談は79件（15.2%）で、前年度（81件）と比べ、ほぼ横ばいとなっている。

○労働者からの相談内容別では、育児休業及び育児短時間勤務の相談が多くなっている。

2. 行政指導の状況

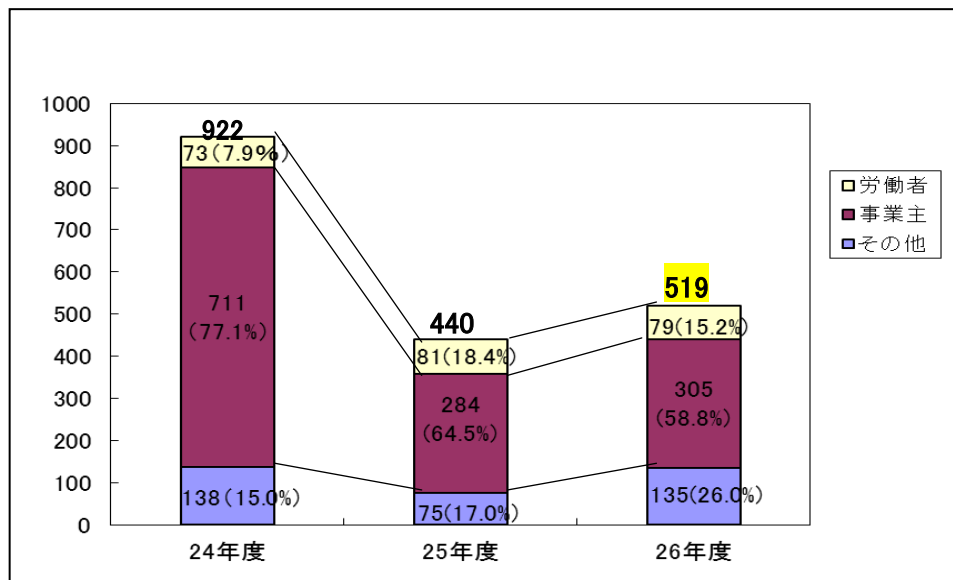
○214事業所に対し、延べ847件の行政指導を行った。平成24年7月に全面施行された改正育児・介護休業法の内容が定着し、法の履行確保が図られるよう規定整備を中心に指導を行った。

1 平成26年度育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆平成26年度の相談件数は、519件で、前年度（440件）より増加（18.0%増）した。
- ◆相談者の内訳を見ると、労働者からの相談は79件（15.2%）、事業主からの相談が305件（58.8%）、その他が135件（26.0%）であった。
- ◆労働者からの相談は前年度のほぼ横ばい（2.5%減）、事業主からの相談は微増（7.4%増）となった。

図1 相談件数の推移



- ◆相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が96件で最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等」61件であった。
- ◆介護関係では、「介護休業」が36件、「介護休暇」28件、「所定労働時間の短縮措置等」22件の順であった。

図2 相談内容

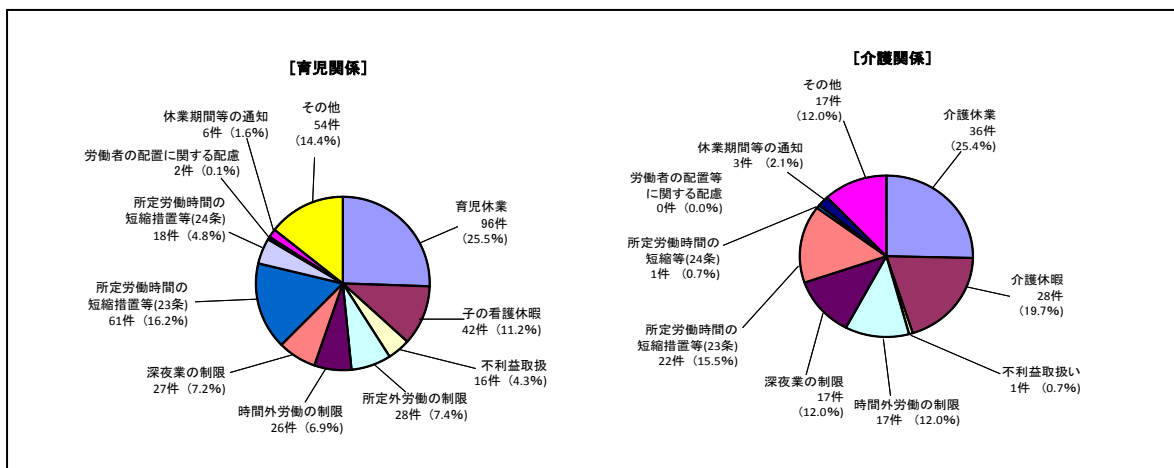


表1 相談内容の内訳の推移

(件)

相談内容		24年度			25年度			26年度		
				うち 労働者						うち 労働者
育児関係	育児休業	102	17.8%	17	73	24.5%	18	96	25.5%	25
	子の看護休暇	70	12.2%	9	29	9.7%	8	42	11.2%	2
	不利益取扱い	24	4.2%	16	19	6.4%	13	16	4.3%	9
	所定外労働の制限	53	9.2%	1	23	7.7%	5	28	7.4%	3
	時間外労働の制限	50	8.7%	1	18	6.0%	2	26	6.9%	2
	深夜業の制限	51	8.9%	3	20	6.7%	3	27	7.2%	4
	所定労働時間の短縮措置等 (第23条第1項、第23条第2項関係)	97	16.9%	13	64	21.5%	16	61	16.2%	15
	所定労働時間の短縮措置等 (第24条第1項)	7	1.2%	3	3	1.0%	1	18	4.8%	3
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0	0	0	0	2	0.1%	1
	休業期間等の通知	45	7.8%	1	9	3.0%	0	6	1.6%	0
	その他	75	13.1%	4	40	13.4%	11	54	14.4%	9
	小計	574	100.0%	68	298	99.9%	77	376	99.6%	73
介護関係	介護休業	60	17.2%	3	41	28.9%	3	36	25.4%	3
	介護休暇	58	16.7%	2	24	16.9%	0	28	19.7%	1
	不利益取扱い	0	0	0	1	0.7%	1	1	0.7%	0
	時間外労働の制限	43	12.4%	0	15	10.6%	0	17	12.0%	0
	深夜業の制限	43	12.4%	0	16	11.3%	0	17	12.0%	0
	所定労働時間の短縮措置等 (第23条第3項関係)	45	12.9%	0	22	15.5%	0	22	15.5%	1
	所定労働時間の短縮措置等 (第24条第2項関係)	2	0.6%	0	0	0	0	1	0.7%	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	休業期間等の通知	41	11.8%	0	8	5.6%	0	3	2.1%	0
	その他	56	16.1%	0	15	10.6%	0	17	12.0%	1
	小計	348	100.1%	5	142	100.1%	4	142	100.1%	6
職業家庭両立推進者		0		0	0		0	1		0
合計		922		73	440		81	519		79

- ◆労働者からの相談 79 件のうち、「育児休業が取れない」など個別の労働者の権利の侵害等に関する相談は 52 件となっており、増加している。
- ◆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容を見ると、「育児休業」が 27 件と最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等」12 件であった。
- ◆労働者からの相談事例
 - ・復職後は育児短時間勤務を取得したいが、どのような制度なのか。
 - ・介護休業、介護休暇とはどのような制度なのか。
 - ・市から保育所に入所できない旨の連絡が来たので、育児休業の延長を申し出たが、会社からは育児休業の延長はできないと言われた。
 - ・育児休業復職後は休みやすいパートになるように言われた。
 - ・期間雇用者は育児休業が取得できないと言われた。

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内容

(件)

相談内容		24年度	25年度	26年度
育 児 関 係	育児休業	25 (64.1%)	17 (70.8%)	27 (55.1%)
	子の看護休暇	1 (2.6%)	1 (4.2%)	0
	所定外労働の制限	0	1 (4.2%)	1 (2.0%)
	時間外労働の制限	0	0	0
	深夜業の制限	2 (5.1%)	0	2 (4.1%)
	所定労働時間の短縮等(第23条第1項、第23条第2項関係)	9 (23.1%)	5 (20.8%)	12 (24.5%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第1項関係)	1 (2.6%)	0	1 (2.0%)
	労働者の配置に関する配慮	0	0	1 (2.0%)
	その他	1 (2.6%)	0	5 (10.2%)
	小計	39 (100.0%)	24 (100.0%)	49 (99.9%)
介 護 関 係	介護休業	1 (33.3%)	3 (100.0%)	2 (66.7%)
	介護休暇	2 (66.7%)	0	1 (33.3%)
	時間外労働の制限	0	0	0
	深夜業の制限	0	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項関係)	0	0	0
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第2項関係)	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0
	その他	0	0	0
	小計	3 (100.0%)	3 (100.0%)	3 (100%)
合 計		42	27	52

(2) 行政指導の状況

- ◆ 214事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、これらのうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された213事業所（99.5％）に対し、847件の行政指導を行った。
- ◆ 実施した行政指導のうち、89.5％が年度内に是正された。
- ◆ 指導内容としては、育児関係では、「育児休業」が93件、「時間外労働の制限」が79件、「所定労働時間の短縮措置等」が108件、介護関係では、「介護休業」が49件、「時間外労働の制限」が27件、「所定労働時間の短縮措置等」101件であった。
- ◆ 「期間雇用者は取得できない」といった育児休業制度の取得対象者の規定に誤りがあり、法律上の対象者が取得できるよう指導を行った。
- ◆ 改正育児・介護休業法により新設・拡充された制度に係るものが多かった。

表3 行政指導件数の推移

(件)

指導内容		24年度	25年度	26年度
育 児 関 係	育児休業	172 (17.4%)	116 (17.6%)	93 (17.1%)
	子の看護休暇	165 (16.7%)	90 (13.6%)	54 (9.9%)
	不利益取扱い	0	0	0
	所定外労働の制限	138 (14.0%)	29 (4.4%)	29 (5.3%)
	時間外労働の制限	123 (12.5%)	86 (13.0%)	79 (14.5%)
	深夜業の制限	33 (3.3%)	17 (2.6%)	12 (2.2%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条第1項、第23条第2項関係)	157 (15.9%)	143 (21.7%)	108 (19.9%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第1項関係)	199 (20.2%)	179 (27.1%)	168 (30.9%)
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0
	小計	987 (100.0%)	660 (100.0%)	543 (99.8%)
介 護 関 係	介護休業	71 (17.1%)	45 (20.6%)	49 (23.8%)
	介護休暇	151 (36.4%)	26 (11.9%)	17 (8.3%)
	不利益取扱い	0	0	0
	時間外労働の制限	42 (10.1%)	23 (10.6%)	27 (13.1%)
	深夜業の制限	33 (8.0%)	17 (7.8%)	12 (5.8%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項関係)	118 (28.4%)	107 (49.1%)	101 (49.0%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第2項関係)	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0
	小計	415 (100.0%)	218 (100.0%)	206 (100.0%)
職業家庭両立推進者		93	97	98
合 計		1495	975	847

(3) 紛争解決援助の状況

- ◆育児・介護休業法では、育児休業の取得や取得による不利益取扱い等に関する労使間の紛争が生じた場合、その紛争の解決のための助言を行うことにより早期解決を目指す「労働局長による紛争解決の援助」と、第三者機関である両立支援調停会議により調停案を示し紛争解決を援助する「調停制度」を設けている。
- ◆労働局長による紛争解決の援助の申立は平成26年度は無かった。
- ◆過去3年間に申立を受理した1事案は、育児休業に係る理由とした不利益取扱いに関する事案であった。
- ◆両立支援調停会議による調停の申請は無かった。

2 今後の対策

相談内容では、「育児休業」に関するものが最も多く、次いで、「所定労働時間の短縮等の措置」が多くなっていることから、「育児休業等を取得できない」、「不利益を受ける」といったことのないよう、子育てと仕事を両立できる職場づくりが急務となっています。また、相談窓口として、雇用均等室の周知もより一層求められます。

- (1) 妊娠・出産・育児休業等を経て働き続けやすい職場づくりに向けた労使への一層の周知
- (2) 妊娠・出産・育児休業等を理由とした不利益な取扱いに係る行政指導の徹底

(添付資料)

- 1 育児・介護休業法の概要
- 2 ご存知ですか パート・派遣・契約社員などの期間雇用者も産休・育休の対象になります！
- 3 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
- 4 育児休業給付金が引き上げられました!!
- 5 「仕事と介護の両立支援」に取り組むことは、大切な労働者の介護離職の防止につながります

育児・介護休業法の概要

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

施行日：原則として平成22年6月30日（ただし、4、5、6については100人以下企業は平成24年7月1日）

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- 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 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（※4～8については、今回の法改正により追加）

10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

改正育児・介護休業法のポイント

男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることのできる雇用環境を整備するため、育児・介護休業法が平成21年6月24日に改正され、7月1日公布されました。

〈 主な改正点 〉

	制度	現行		改正後	施行日
1	育児休業	(1)子が1歳に達するまで取得可能 ※ 一定の事情(保育所に入所できない等)がある場合は1歳6ヶ月まで可能 (2)原則、子1人につき1回のみ取得可能 (3)配偶者が専業主婦(夫)等である労働者は、労使協定により育児休業の対象外にできる	見直し	(1)父母がともに育児休業を取得の場合、1歳2ヶ月までの間に1年間、育児休業取得可能(パパ・ママ育休プラス) ※ 一定の事情(保育所に入所できない等)がある場合は1歳6ヶ月まで可能 (2)出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業を取得可能 (3)廃止 →配偶者の状況に関わらず育児休業の対象となる	平成22年 6月30日
2	子の看護休暇	(1)小学校就学前の子を養育する労働者は1年につき5日まで取得可能 (2)負傷し、又は疾病にかかった子の世話のため取得可能	見直し	(1)小学校就学前の子が 〔1人の労働者は、年5日 2人以上の労働者は年10日まで取得可能〕 (2)疾病予防のための予防接種又は健康診断を受けさせるための取得も可能	
3	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 ①短時間勤務 ②所定外労働の免除 ③フレックスタイム制 ④始業・終業時刻の繰上・繰下 ⑤託児施設の設置運営等 ⑥育児休業に準ずる措置	新設	(1)事業主は、3歳までの子を養育する労働者が利用できる、所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)を講じなければならない ※ 事業主は、業務の性質等に照らして所定労働時間の短縮措置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労使協定により対象外とする場合は、③～⑥のいずれかの措置を講じなければならない (2)事業主は、3歳までの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除しなければならない	平成22年 6月30日
4	介護休暇		新設	要介護状態にある対象家族の世話をを行うための休暇を取得可能 〔対象家族1人の労働者は、年5日 2人以上の労働者は、年10日〕	※ただし、常時100人以下の労働者を雇用する事業主等については、公布日(平成21年7月1日)から3年以内の政令で定める日
5	法の実効性の確保に向けた制度		新設	(1)勧告に従わない企業名の公表制度 (2)虚偽の報告等した企業への過料制度 (3)労働局長による紛争解決援助制度 (4)調停制度	平成21年 9月30日 平成22年4月1日

パート・派遣・契約社員などの 期間雇用者も産休・育休の対象になります！

期間雇用者（パート・派遣・契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、**産休はすべての労働者が、育休は一定の要件を満たした労働者が対象**となります。



産休とは 産前休業と産後休業のこと

産前休業

出産予定日の**6週間前**（双子以上の場合**14週間前**）から、**請求すれば**取得できます。

〔出産の日は、産前休業になります。〕

産後休業

出産の翌日から**8週間**は、事業主は労働者を就業させることはできません。

ただし、産後**6週間**を過ぎた後、本人が請求し、医師が認めた業務には就業できます。

育休とは 育児休業のこと

1歳に満たない子どもを養育する**男女労働者**は、会社に**申し出る**ことにより、子どもが**1歳**になるまでの間で希望する期間、育児のために休業できます。

＜育児休業の対象となる労働者の範囲＞

1. 期間の定めのある労働契約で働く方は、申出時点において、以下の要件を満たすことが必要です
①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されている
②子どもの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
③子どもの2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の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
2. 以下の要件に該当する場合は、育児休業を取得できません（対象外とする労使協定がある場合に限る）
①雇用された期間が1年未満
②1年（1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する
③週の所定労働日数が2日以下
3. 日々雇用される方は育児休業を取得できません

ご注意ください

▶ **産前・産後休業、育児休業を理由**とした解雇・雇い止め・減給などの不利益取扱いを行うことは**禁止**されています。

～ 期間雇用者が育児休業を取得した場合の
中小企業向けの支援（助成金）があります ～

裏面もご覧ください



中小企業両立支援助成金のご案内

期間雇用者が育児休業を取得する際に利用できる助成金があります。
労働者の仕事と家庭の両立支援の取組にご活用ください。

期間雇用者継続就業支援コース

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用した中小企業事業主に支給する。（※育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに出た事業主が対象。）

	支給額	
1人目	40万円	期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合 1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算
2人目から5人目まで	15万円	

代替要員確保コース

育児休業取得者が育児休業終了後原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、育児休業中に休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。 ※1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで
（くるみん認定企業は、平成37年3月31日まで延べ50人まで）

支給対象労働者1人当たり	30万円	支給対象労働者が期間雇用者である場合 10万円加算
--------------	------	------------------------------

育休復帰支援プランコース

「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合及び当該育休取得者が復帰した場合に、中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり	30万円	※1企業当たり 1回目：プランを策定し、育休取得した時 2回目まで 2回目：育休者が職場復帰した時
--------------	------	--

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
> 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/jigyoyouritsuryouritu.html
> 事業主の方へ > 事業主の方への給付金のご案内
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

雇用均等室では、事業主の皆さまからのご相談も無料で受け付けています。
〔受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）〕

山形労働局雇用均等室

〒990-8567 山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
(TEL) 023-624-8228 (FAX) 023-624-8246



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があります。

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ば大丈夫だろう。

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…



厚生労働省・都道府県労働局

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

妊娠中・産後の女性労働者の…

- ・ 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、労働能力が低下した
- ・ 育児時間
- ・ 時間外労働、休日労働、深夜業をしない

子どもを持つ労働者の…

- ・ 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

不利益取扱いを行うことは違法です

不利益取扱いの例

- ・ 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、妊娠婦の坑内業務・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

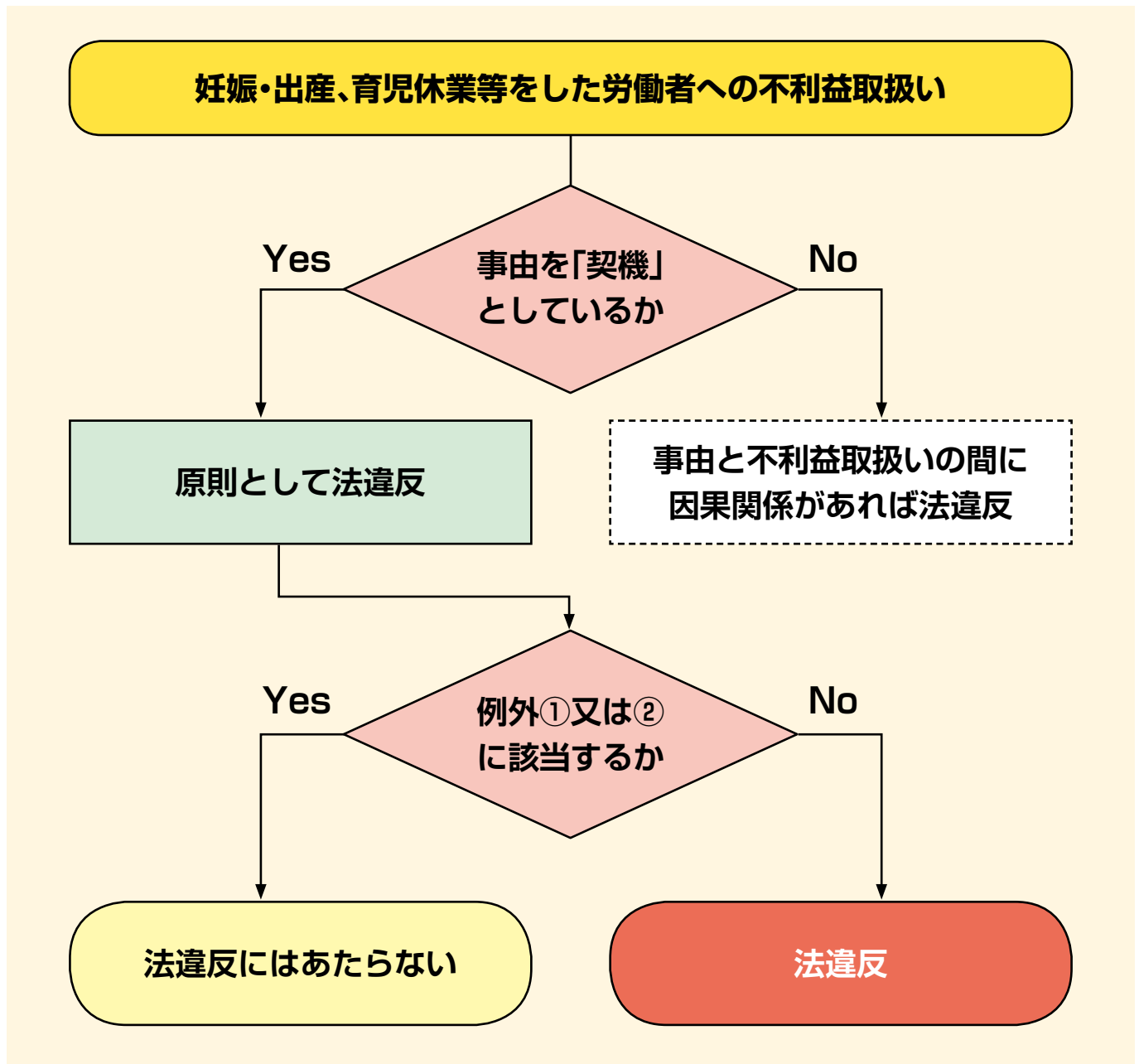
男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

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」といって判断します。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」といって判断します。

妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うとは②

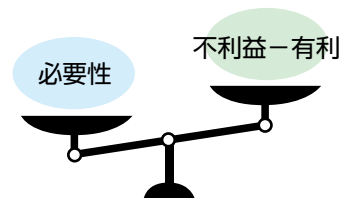
妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



例外 1

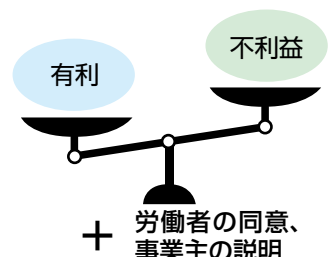
- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

※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、事業主から適切な説明がなされる等、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

(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)

例外 1

- 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/jigyoyouritsu/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		

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)

50%
平成26年3月まで



67%
平成26年4月から

※ 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!

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

〈収入のイメージ〉



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。
- 住民税の徴収猶予制度が利用できる自治体もあります(詳しくはお住まいの市区町村へお問い合わせください)。

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。

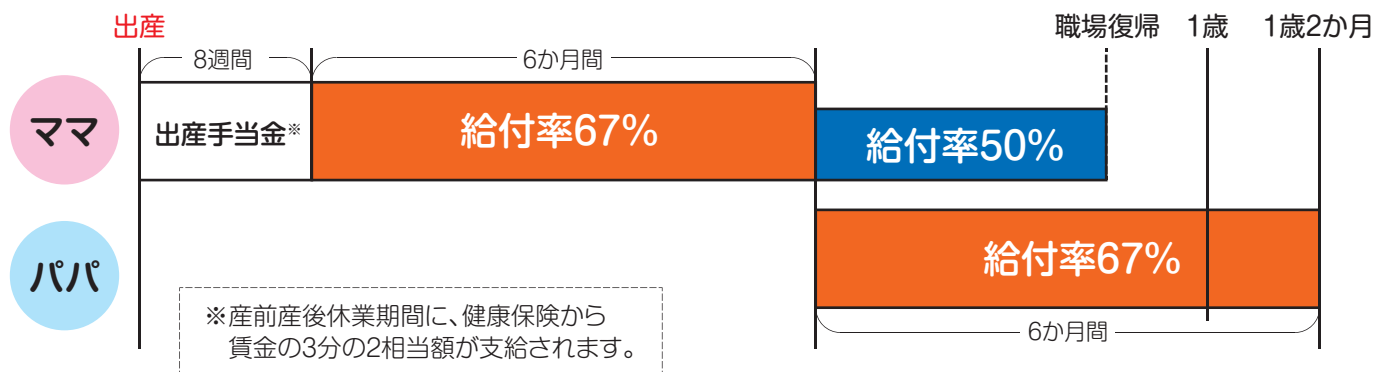


厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局(雇用均等室)

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**）。

*パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合



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」

「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」

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!

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。

都道府県労働局雇用均等室

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。

北海道	011-709-2715
青森	017-734-4211
岩手	019-604-3010
宮城	022-299-8844
秋田	018-862-6684
山形	023-624-8228
福島	024-536-4609
茨城	029-224-6288
栃木	028-633-2795
群馬	027-210-5009
埼玉	048-600-6210
千葉	043-221-2307
東京	03-6893-1100 03-3512-1611
神奈川	045-211-7380
新潟	025-288-3511

富山	076-432-2740
石川	076-265-4429
福井	0776-22-3947
山梨	055-225-2859
長野	026-227-0125
岐阜	058-245-1550
静岡	054-252-5310
愛知	052-219-5509
三重	059-226-2318
滋賀	077-523-1190
京都	075-241-0504
大阪	06-6941-8940
兵庫	078-367-0820
奈良	0742-32-0210
和歌山	073-488-1170
鳥取	0857-29-1709

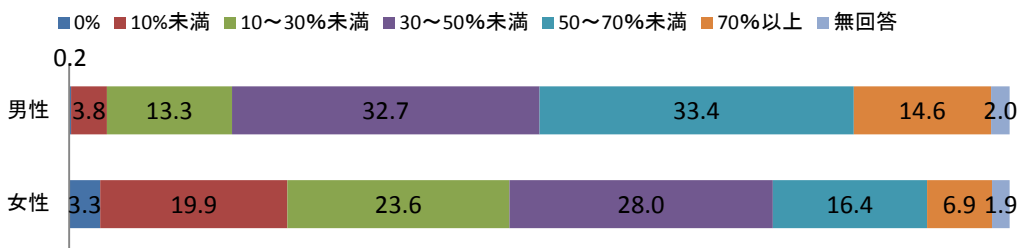
島根	0852-31-1161
岡山	086-224-7639
広島	082-221-9247
山口	083-995-0390
徳島	088-652-2718
香川	087-811-8924
愛媛	089-935-5222
高知	088-885-6041
福岡	092-411-4894
佐賀	0952-32-7218
長崎	095-801-0050
熊本	096-352-3865
大分	097-532-4025
宮崎	0985-38-8827
鹿児島	099-222-8446
沖縄	098-868-4380

※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。

「仕事と介護の両立支援」に取り組むことは、大切な労働者の介護離職の防止につながります

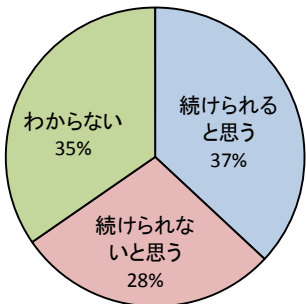
日本社会における大きな課題として高齢化問題があることは言うまでもありません。
高齢化に伴い、要介護者の人口も増加傾向にある中、企業に目を向けると介護をしている人が多い世代である40歳以上の割合が、特に男性で高い割合になっているなど、企業としても従業員の仕事と介護の両立支援が課題となっています。
また、これまで家庭内での介護の役割は、主に専業主婦の女性が担ってきましたが、兄弟姉妹数の減少による一人あたりの介護者にかかる負担の増大や、家庭内の役割分担意識の変化、共働き世代の増加などから、働く男性も介護に携わる必要性が高まってきています。
従業員が仕事と介護を両立できる環境にあることは、大切な労働力の確保につながります。

正社員に占める40歳以上の割合:単数回答 n=967



(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業調査」(厚生労働省委託事業)平成25年10月実施

介護に直面した場合の就業継続見込み (40代・50代正社員)単数回答 n=482



(注)回答者は、就労者(男女各1000人)のうち、手助け・介護が必要な親(本人又は配偶者の)が少なくとも1人はいるもの。
(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

仕事と介護の両立支援制度を周知しましょう

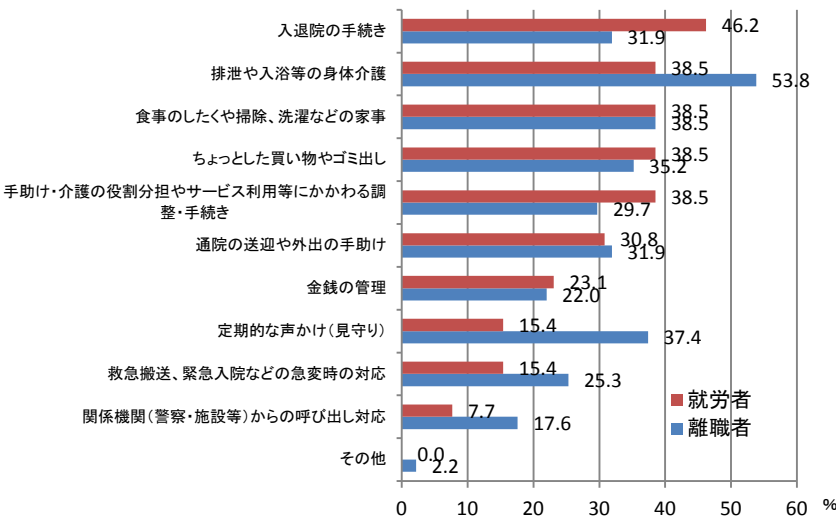
育児・介護休業法には、介護に直面した労働者が取得出来る制度があります。介護休業(以下参照)を知らなかったという労働者もまだまだいます。従業員が制度について知ることができるよう就業規則等の規定整備をするとともに、積極的に周知をしていきましょう。
また、継続就労者より離職者の方が介護休業中に自ら介護に携わる割合が高いというデータもあり、従業員が仕事と介護を両立できるよう以下のグラフの項目を参考に、仕事と介護を両立するための制度の活用について、あわせてアドバイスすることも検討していきましょう。

<育児・介護休業法(介護関係)の概要>

- ・**介護休業**
一定の要件を満たした労働者が、介護休業を申し出た場合、要介護状態にある対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算して93日を限度として、介護休業を取得させなければなりません。
- ・**介護休暇**
一定の要件を満たした労働者が、要介護状態にある対象家族の介護や世話をするための休暇として介護休暇を申し出た場合、1年度につき5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、介護休暇を取得させなければなりません。
- ・**介護のための所定労働時間の短縮等の措置**
就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、一の要介護状態について93日以上期間において、所定労働時間の短縮等(※)を講じなければなりません。

※短時間勤務の制度、フレックスタイムの制度、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰りさげる制度、労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

介護休業を利用して行った手助け・介護:複数回答



(注)回答者は、就労者および介護による離職者のうち、介護休業制度を利用したことのあるもの。
(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

従業員が仕事と介護を両立できるよう働きかけましょう

従業員が仕事と介護の両立を円滑に図るためには、介護に直面する前から将来の介護に備えていくことが重要です。厚生労働省では、「介護離職を予防するための職場環境モデル」(下記「好事例の紹介」参照)を作成し、介護に直面する前と直面した従業員へ企業が働きかけるべき6つの項目を紹介しています。

「介護に直面する前に」企業が従業員へ働きかけるべき6つの項目

1. 「仕事と介護の両立」を企業が支援するという方針のアピール
2. 「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成
3. 企業の「仕事と介護の両立支援制度」の周知
4. 介護について話しやすい職場風土の醸成
5. 介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」の周知
6. 親や親族とコミュニケーションをはかっておく必要性のアピール



「介護に直面した」従業員へ企業が働きかけるべき6つの項目

1. 「相談窓口」での両立課題の共有
2. 企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知
3. 上司との働き方の調整
4. 職場内の理解の醸成
5. 上司や人事による継続的な心身の状態把握
6. 社内外のネットワークづくり

※ 平成26年度には、「介護離職を予防するための職場環境モデル」でも示している仕事と介護の両立支援対策モデルを活用した実証実験を行い、企業及び労働者の具体的課題を把握し、対応策を検討するとともに、企業向けの事例集の作成、シンポジウムの開催等により、仕事と介護の両立を支援し、介護を行う労働者の継続就業を促進していきます。

先進的な取組を進める企業を目指しましょう

➤仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業のシンボルマーク

介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進の趣旨に賛同して活動を行う際に利用することができるシンボルマークがあります。

マークについては、「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsu.jp/>)に介護休業関係の両立支援の取組を登録して積極的にご利用ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html



➤好事例の紹介

「介護離職を予防するための職場環境モデル」で仕事と介護の両立支援に関する企業の取組を紹介しています

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/dl/kankyo_model_all.pdf

➤先進的な取組を進めている企業の表彰

先進的な取組を進めている企業の皆様の社会的評価を高めるため、「均等・両立推進企業表彰」で、先進的な取組を行っている企業を厚生労働大臣が表彰しています。

均等・両立支援企業表彰 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

➤介護休業給付

雇用保険の被保険者の方が、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をした場合(ただし、介護休業開始日から最長3か月間)に、一定の要件を満たすと休業開始前の賃金の40%の介護休業給付の支給を受けることができます。

※介護休業給付は非課税であり、介護休業期間中の雇用保険料の事業主負担はありません。

(※ただし、介護休業期間中に給与が支払われれば、雇用保険料の事業主負担は発生します。)

➤介護保険サービス

要介護状態の対象家族が65歳以上で、市区町村が実施する要介護認定や要支援認定において介護や支援が必要と認定された場合には、介護保険サービスを受けることができます

(※40歳から64歳であっても、特定疾病により介護が必要と認定されれば介護保険サービスが受けられます)

ご不明点については、山形労働局雇用均等室までお気軽にご相談ください。

●所在地： 990-8567 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階

●電話： 023-624-8228