

担 当	静岡労働局 雇用均等室
	室 長 高橋 弘子
	地方育児・介護休業指導官 福島 陽子
	電話 054 - 252 - 5310

育児休業等を理由とする不利益の相談が2.3倍に増加

～6月30日から改正育児・介護休業法が施行～

静岡労働局(局長 新宅友穂)では、育児・介護休業法に関する平成21年度の施行状況を取りまとめた。

また、6月30日からは、「パパ・ママ育休プラス」など父親の育児参加等を盛り込んだ改正育児・介護法(別紙1)が本格施行されることに伴い、改正法に沿った規定が整備等されるよう、特別相談窓口の開設を行う。

1 育児・介護休業法関係の相談が前年度の1.5倍に増加

うち育児休業関係を理由とする不利益取扱いの相談は、前年の2.3倍に増加

- 平成21年度の育児・介護休業法に関する相談は2003件。平成22年6月30日から施行される改正育児・介護休業法への関心の高さから前年度の1364件に比べて1.5倍に増加した。
- 労働者からの育児休業の取得等を理由とした解雇等の不利益取扱いに関する相談は、厳しい雇用情勢を反映して90件と、前年度の39件に比べて2.3倍に増加した。
- 静岡労働局では、改正法及び育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止について、周知徹底を図るとともに、労働者等からの相談には、個別紛争解決の援助、指導等により迅速・厳正に対処する。

2 改正育児・介護休業法 特別相談窓口の開設について(資料2)

改正法に沿った育児・介護休業規定の整備等について、専門の相談員がアドバイスをを行うほか、両立支援関係の助成金の活用など幅広い相談に対応する。

日時：平成22年6月24日(木)～30日(水)9:00～17:00

場所：静岡労働局雇用均等室 (土日を除く)

参考資料

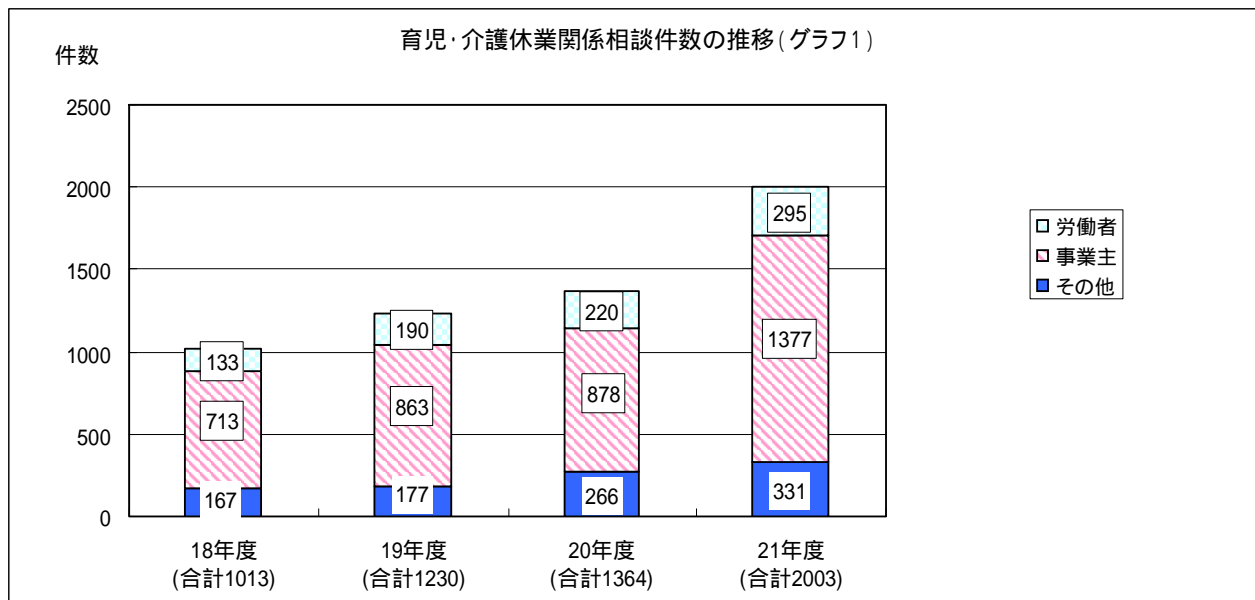
資料1：改正育児・介護休業法の概要

資料2：改正育児・介護休業法 特別相談窓口のご案内

1 相談の内容等

育児・介護休業法に関する相談は約2003件。前年度の1364件に比べると1.5倍に増加。(グラフ1)

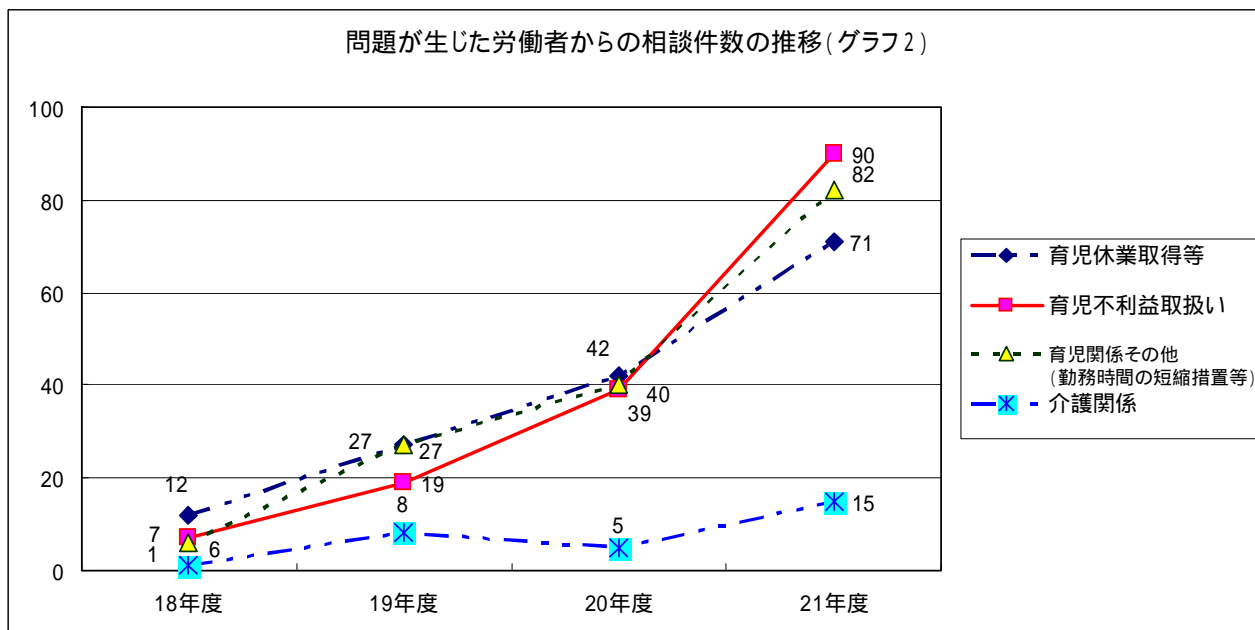
相談総件数について、内容別にみると、育児関係で最も多いのが「育児休業関係」で580件で、次いで多いのが「勤務時間の短縮等の措置関係」269件となっている。(表1)



相談者別相談内容内訳(表1)

相談内容		労働者	事業主	その他	合計	平成20年度
育 児 関 係	育児休業関係	154	342	84	580	323
	子の看護休暇関係	18	77	9	104	43
	時間外労働の制限関係	6	36	3	45	22
	深夜業の制限関係	12	19	5	36	15
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)関係	40	203	26	269	126
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(24条)関係	1	20	6	27	11
	その他	47	374	144	565	632
	小計	278	1071	277	1626	1211
介 護 関 係	介護休業関係	13	107	18	138	85
	時間外労働の制限関係	1	14	2	17	6
	深夜業の制限関係	0	13	3	16	7
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)関係	0	42	8	50	27
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(24条)関係	0	6	2	8	2
	その他	3	112	20	135	20
	小計	16	294	53	364	149
職業家庭両立推進者		0	12	1	13	5
合 計		295	1377	331	2003	1364

相談のうち実際に問題が生じた労働者からの相談の内容についてみると、「育児休業に係る不利益取扱い関係」が90件と最も多く、前年度の39件と比べると、2.3倍と増加している(グラフ2)。



2 都道府県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)

平成21年9月30日からスタートした育児・介護休業法第52条の4に基づく紛争解決の援助の申立件数は3件。援助を終了した事案のすべてが解決。

労働局長による紛争解決の援助事案

申立の内容

育児休業の復帰にあたって、会社の短時間勤務制度を利用したいと申し出たところ、パートへの身分変更を強要されたとして、女性労働者から紛争解決の申し出があった。

援助の内容・結果

労使双方からの事実関係を確認した上で、会社の行為は育児休業を理由とする不利益取扱いにあたることから、正社員として復帰させた上で、勤務時間の短縮等の措置を講ずることを助言し、会社もこれを了承し、正社員の身分のまま、短時間勤務の利用をすることができるようになった。

3 行政指導

静岡労働局雇用均等室では、計画的な事業所訪問を行い、各企業の就業規則における育児・介護休業規定の整備状況等について把握し、育児・介護休業法上問題のある場合は、その是正を図っている。

平成21年度においては、581件の是正指導を行った。

改正育児・介護休業法の概要

1 子育て中の短時間勤務制度及び 所定外労働(残業)の免除の義務化

3才までの子を養育する労働者が希望すれば、利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが事業主の義務になります。

3歳までの子を養育する労働者は請求すれば所定外労働(残業)が免除されます。

2 子の看護休暇制度の拡充

休暇の取得可能日数が小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になります。

3 父親の育児休業の取得促進

パパ・ママ育休プラス(父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長)父母ともに育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2ヶ月に達するまでに延長されます。

配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、再度の取得が可能となります。

労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業の申出を拒める制度を廃止し、専業主婦(夫)家庭の夫(妻)を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

4 介護休暇の新設

労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば、年10日介護休暇を取得できるようになります。

5 法の実効性の確保(平成21年9月30日施行)

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設けます(調停については平成22年4月1日施行)。

法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を設けます。

改正育児・介護休業法の内容、就業規則の規定例などの資料は、厚生労働省のホームページでもご覧いただけます。<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

改正育児・介護休業法相談窓口を開設します

資料2

静岡労働局

急速な少子化の進行等を踏まえ、労働者が就業しつつ子の養育または家族の介護を行うための環境を整備し、雇用の継続を図ることが一層重要となっていることから、「育児・介護休業法」が改正され、平成22年6月30日から施行されます。

改正法に沿った雇用管理を行っていただくため、相談窓口を開設いたしますので、ぜひご利用ください。

設置期間

平成22年6月24日(木)～6月30日(水)

9:00～17:00 土、日を除く

窓口設置場所 静岡労働局雇用均等室

〒420-8639静岡市葵区追手町9-50

静岡地方合同庁舎5階

電話：054-252-5310

育児・介護休業制度について知りたい。

パパママ育休プラスについて知りたい。

6時間の短時間勤務が義務になるときいたが

改正法に沿った育児・介護休業規定の整備などについて具体的にアドバイスします。相談は無料です。

改正育児・介護休業制度を就業規則へ規定したいが、どうしたらいいのか？

会社で初めて育児休業を取得する者がいるが、どのような制度になっているのか？

申込み・問い合わせ先

静岡労働局雇用均等室

〒420-8639静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階

電話：054-252-5310