第967号
受
21.10.13
付
小郡三井医師会

福県医発第１２７３号（地）
平成２１年１０月　９日

各　医　師　会　長　殿

福 岡 県 医 師 会
会長　横　倉　義　武
（公　印　省　略）

育児・介護休業法の改正について

標記の件につきまして、福岡労働局長より別紙のとおり周知・広報方依頼がありましたのでご連絡申し上げます。

さて、少子化の進行を踏まえ、仕事と家庭生活の両立支援等を一層進め、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を図るため、今般、「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」（以下「育児・介護休業法」）が改正され、本年７月１日に公布されました。

法の施行日は、公布日から起算して１年以内の政令で定める日からとなっておりますが、個別紛争解決援助制度、勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料につきましては、本年９月３０日より施行されることとなっております。

つきましては、下記資料をお送りいたしますので、貴会におかれましても本件についてご了知いただくとともに、貴会会員への周知・広報方につきご高配賜りますようよろしくお願い申し上げます。

記

１　広報原稿（例）
２　育児・介護休業法が改正されます！（リーフレット）
３　育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度がスタートします（リーフレット）

小郡三井医師会より

母子保健担当理事　松行眞門
会長　丸山　泉

福岡労発均第14号の2
平成２１年９月１４日

関係機関の長各位

福岡労働局長

育児・介護休業法の改正について

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、労働行政の推進に格別の御理解、御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、少子化の進行を踏まえ、仕事と家庭生活の両立支援等を一層進め、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を図るため、今般「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」（以下「育児・介護休業法」という）が改正され、平成21年７月１日に公布されました。

法の施行日は、公布日から起算して１年以内の政令で定める日からとなっておりますが、個別紛争解決援助制度、勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料につきましては、平成21年9月30日より施行されることとなりました。

つきましては、下記資料を御参照の上、改正育児・介護休業法内容を御理解いただき、広報誌等への記事（別紙原稿例）の掲載等により傘下企業への周知・広報に御協力いただきますようお願い申し上げます。

記

１　育児・介護休業法が改正されます！（リーフレット）
２　育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度がスタートします！
（リーフレット）

福岡県医師会
受
21.9.30
付
2440

広報原稿(例)

事業主の皆様へ

育児・介護休業法が改正されます！

◆少子化の流れを変え、男女とも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目指して、育児・介護休業法が改正されます！

問い合わせ先 福岡労働局雇用均等室　TEL(092)411-4894　http://www.fukuoka.plb.go.jp

事業主の皆様へ

育児・介護休業法が改正されます！

◆少子化の流れを変え、男女とも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目指して、育児・介護休業法が改正されます！

【育児・介護休業法　改正のポイント】

① 子育て中の働き方の見直し

3歳未満の子を持つ労働者について短時間勤務制度の設置を事業主に義務付けるとともに、所定外労働免除の制度を創設する。

② 父親も子育てができる働き方の実現

・父母ともに育児休業をする場合、育児休業可能な子の年齢を2か月延長する。

・配偶者の産後休業中に育児休業を取得した場合、再度の休業を可能とする。

・配偶者が専業主婦(夫)の場合にも、労使協定により育児休業の申出を拒否することができる規定を廃止する。

③ 子育て・介護の状況の応じた両立支援制度の整備

・子の看護休暇を拡充する(子一人につき年5日(年10日を上限))。

・介護休暇制度を創設する(要介護者一人につき年5日(年10日を上限))。

④ 実効性の確保その他の規定の整備

・都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。

・苦情の自主的解決に係る努力義務を創設する。

・勧告に従わない事業主を公表し、虚偽報告等に過料を課する規定を創設する。

【施行期日】

①～③は公布日から1年以内の政令で定める日。ただし、一部の規定は、一定の中小事業主について公布日から3年以内の政令で定める日。④のうち調停については、平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

問い合わせ先 福岡労働局雇用均等室　TEL(092)411-4894　http://www.fukuoka.plb.go.jp

育児・介護休業法が改正されます!

少子化の流れを変え、男女とも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目指して、育児・介護休業法が改正されます!

育児・介護休業法の改正のポイント

(1) ①子育て中の短時間勤務制度及び②所定外労働(残業)の免除の義務化

現　行	改　正　後
3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度・所定外労働(残業)免除制度などから1つ選択して制度を設けることが事業主の義務	①3歳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(※1)になります。(※2) ②3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)

※1 短時間勤務制度については、少なくとも「1日6時間」の短時間勤務制度を設けることを義務とする予定ですが、その他にいくつかの短時間勤務のコースを設けることも可能です。
※2 雇用期間が1年未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定により対象外とされた労働者は適用除外。

(2) 子の看護休暇制度の拡充

現　行	改　正　後
病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者1人あたり年5日取得可能	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。

育児休業の後の働き方の
選択肢が広がり、出産後も継続して
就業しやすくなりますね!

両立支援キャラクター
両立するべえ

厚生労働省 都道府県労働局

ひと、くらし、
みらいのために

(3) 父親の育児休業の取得促進

①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）

現　行

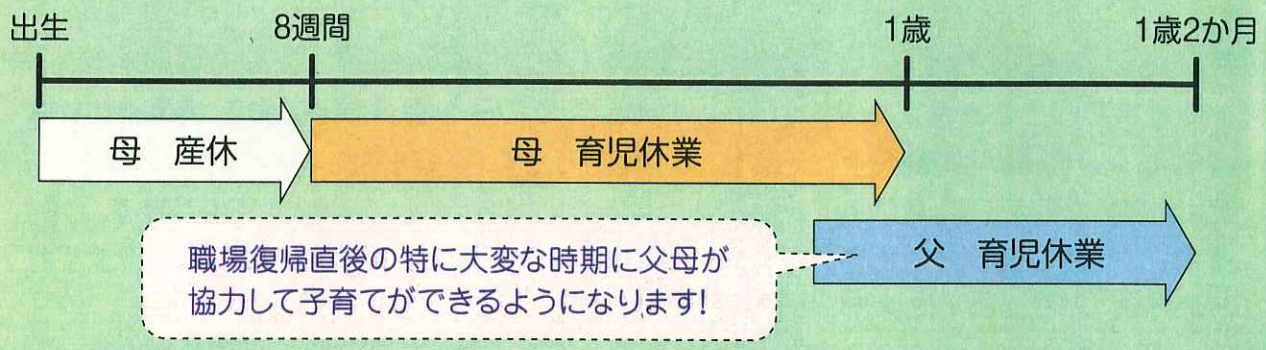
父も母も、子が1歳に達するまでの1年間育児休業を取得可能

改　正　後

母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長されます。

※父の場合、育児休業期間の上限は1年間。母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間

取得例



②出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

現　行

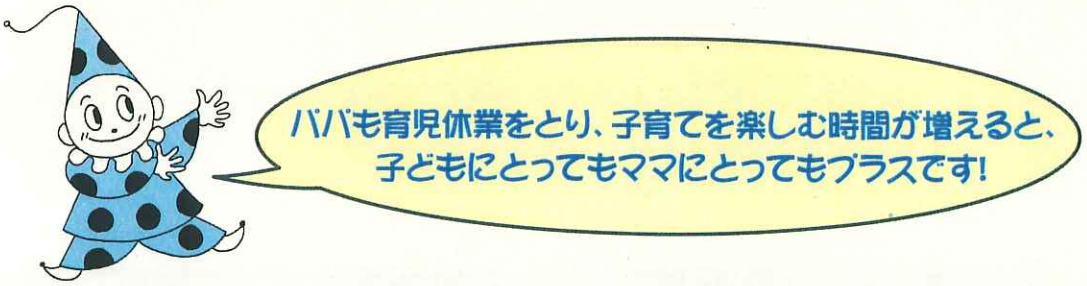
育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得は不可能

改　正　後

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、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

③労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

○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(※1)の対象家族(※2)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。(※3)

※1 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
※2 配偶者（婚姻の届出をしていないが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、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
※3 雇用期間が6か月未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定で休暇を取得できないものとされた労働者は適用除外。
※4 この介護休暇のほか、現行の介護休業（要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して93日まで取得可能）が取得できます。

(5) 法の実効性の確保

①苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設

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。

②勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設

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・介護休業法の施行日

○改正法の施行日は、「改正法の公布日（平成21年7月1日）から1年以内の政令で定める日」です。
○ただし、(5) のうち、調停については、「平成22年4月1日」、その他については「平成21年9月30日」です。

注）常時100人以下の労働者を雇用する企業については、(1) ①の短時間勤務制度の義務化、(1) ②の所定外労働（残業）の免除の制度化及び (4) の介護休暇の制度化については、「公布日から3年以内の政令で定める日」です。

妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています!

○労働者が妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得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することは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています。

※詳細は下記の厚生労働省HPをごらんください。
「現下の雇用労働情勢を踏まえた妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い事案への厳正な対応等について」

http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0316-2.html

皆様ご存じですか?育児休業の申出の方法は法令で定められています!

○育児休業の申出の際には、次の事項を記載した育児休業申出書を事業主に提出して行う必要がありますのでご留意ください。

(必ず明らかにする事項)
①申出の年月日　②労働者の氏名　③申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄
④休業開始予定日及び休業終了予定日
※その他特定の場合に明らかにしなければならない事項もあります。

○事業主の皆様は、育児休業の取得に必要な手続を就業規則等に定める必要があります。労働者の皆様は、就業規則等に定められた手続をよく確認してください。

※育児休業申出書等のモデル例については下記の厚生労働省HPをごらんください。

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html

※育児休業申出書の提出後、申出を受けた旨等を記載した書面を事業主から受け取っていただくことを定める予定です。

育児・介護休業法の内容等、詳しくは最寄りの都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせください

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	025-234-5928	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	058-263-1220	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		

平成21年8月作成　リーフレットNo.10

リサイクル適性Ⓐ

育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度がスタートします

施行日 **平成21年9月30日**（調停制度は平成22年4月1日）

育児・介護休業法が改正され、育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度がスタートします。

雇用均等室では、労働者と会社との間で育児・介護休業等の民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行います。

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等の専門家）による調停の２種類があります。

育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の対象

育児休業制度	介護休業制度	子の看護休暇制度
時間外労働の制限	深夜業の制限	勤務時間の短縮等の措置
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

対象者

紛争の当事者である男女労働者及び事業主の方

※当事者以外の方の申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場合もあります。

都道府県労働局長による援助（助言・指導・勧告）

簡易な手続きで行政機関に迅速に解決してもらいたい

雇用均等室に援助をお申し出ください。お電話、お手紙（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会社双方から、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 !!

（平成22年4月1日スタート）調　停

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい

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会社双方から、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、当時者双方に勧告します。

↓

当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決 !!

厚生労働省 都道府県労働局 雇用均等室

ひと、くらし、みらいのために

妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、**解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止**されています！

労働者が妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得をしたこと等を理由として**解雇その他不利益な取扱い**をすることは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で**禁止**されています。

解雇その他不利益な取扱いに関する労働者と会社との間の紛争も、紛争解決援助制度の対象になります。

不利益な取扱いの例

1. 解雇
2. 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
3. 退職の強要
4. 正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要
5. 不利益な自宅待機
6. 降格
7. 減給をし、又は賞与等における不利益な算定
8. 不利益な配置の変更

など

まずは、お近くの労働局雇用均等室までご相談ください！

※援助を申し出たことにより労働者を不利益に取り扱うことは育児・介護休業法で禁止されています。
※関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされません。プライバシーが保護されます。
※雇用均等室では男女雇用機会均等法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決援助も行っています。

都道府県労働局雇用均等室の連絡先

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	石　川	076-265-4429	岡　山	086-224-7639
青　森	017-734-4211	福　井	0776-22-3947	広　島	082-221-9247
岩　手	019-604-3010	山　梨	055-225-2859	山　口	083-995-0390
宮　城	022-299-8844	長　野	026-227-0125	徳　島	088-652-2718
秋　田	018-862-6684	岐　阜	058-263-1220	香　川	087-811-8924
山　形	023-624-8228	静　岡	054-252-5310	愛　媛	089-935-5222
福　島	024-536-4609	愛　知	052-219-5509	高　知	088-885-6041
茨　城	029-224-6288	三　重	059-226-2318	福　岡	092-411-4894
栃　木	028-633-2795	滋　賀	077-523-1190	佐　賀	0952-32-7218
群　馬	027-210-5009	京　都	075-241-0504	長　崎	095-801-0050
埼　玉	048-600-6210	大　阪	06-6941-8940	熊　本	096-352-3865
千　葉	043-221-2307	兵　庫	078-367-0820	大　分	097-532-4025
東　京	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
富　山	076-432-2740	島　根	0852-31-1161		

都道府県労働局所在地一覧 http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pref.html

リサイクル適性Ⓐ