

諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(二)ヌ「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。

へ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。

○ 「育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること」(上記(3)ニ(イ))についての具体例

- ・ 不可とする制度の例

「3年連続A以上の評価であること」という昇格要件がある場合、以下の例において2013年度を3年目と取り扱わず、さらに2011年度から3年連続A以上評価を必要とすること。

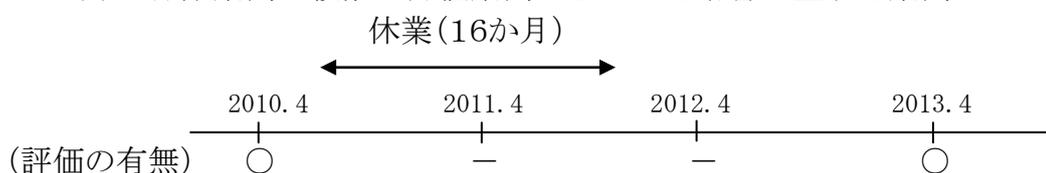
(年度)	2010	2011	2012	2013
(評価)	A	A	—	A

(休業)

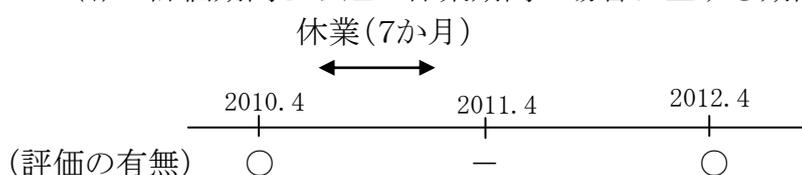
- ・ 「一定期間」について

例えば、次のような期間が考えられる。こうした場合が不利益取扱いに該当するか否かについては、制度の合理性、公平性を勘案して判断する必要がある。

(ア) 休業期間が複数の評価期間にまたがる場合に生ずる期間



(イ) 評価期間より短い休業期間の場合に生ずる期間



X I 実効性の確保関係

1 苦情の自主的解決（法第52条の2関係）

【改正のポイント】

- 事業主は、育児・介護休業法に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければなりません。
- 苦情の自主的な解決を図るための方法としては、本条に定める苦情処理機関に苦情の処理をゆだねることによるほか、人事担当者による相談や、職業家庭両立推進者が選任されている事業所においてはこれを活用することが考えられます。
- こうした事業所内における苦情の自主的解決のための仕組みについては、労働者に対して周知を図ることが望まれます。

2 都道府県労働局長による紛争解決の援助（法第52条の4関係）

【改正のポイント】

- 育児・介護休業法に定める事項についての紛争に関し、紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導又は勧告を行うことによって紛争解決の援助を行う仕組みが新たに整備されます。
- 事業主は、労働者が援助を申し出たことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されます。

3 調停制度の創設（法第52条の5及び第52条の6関係）

【改正のポイント】

- 育児・介護休業法に定める事項についての紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に必要と認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせる仕組みが、新たに整備されます。
- 「両立支援調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。
- 事業主は、労働者が調停の申請をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されます。

4 企業名公表制度の創設（法第56条の2関係）

【改正のポイント】

- 育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が法違反の是正についての勧告をした場合に、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとされます。

5 過料の創設（法第68条関係）

【改正のポイント】

- 育児・介護休業法では、厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、同法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求めることができることとされていますが、この報告の求めに対して、報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処することとされます。

X II 改正法の施行日

1 改正法の施行日（改正法附則第 1 条及び第 2 条関係）

- 改正法の施行日は、以下を除き、平成 22 年 6 月 30 日です。
 - ・ 苦情の自主的解決、都道府県労働局長による紛争解決の援助、企業名公表制度の創設及び過料の創設 平成 21 年 9 月 30 日
 - ・ 調停制度の創設 平成 22 年 4 月 1 日

- ただし、平成 22 年 6 月 30 日時点で常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主については、平成 24 年 6 月 30 日（予定）までの間、以下の改正規定の適用が猶予され、改正前の規定が適用されます。
 - ・ 介護休暇の創設
 - ・ 育児のための所定外労働の制限
 - ・ 3 歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化
 - ・ 3 歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

第3 改正後の法律・省令・指針等

