

(ケース7) 育休後は短時間勤務を！

… 仕事と育児を両立できるようにしてください …



え?! 育児のための短時間勤務がとれないの？
子どもを保育園に迎えに行けない!! 困るわ!!

え?! うちの会社には短時間勤務の制度は
ないよ。就業規則にない制度を利用するなんて、
今の労働者は権利ばかり主張してこまるよ!



あらすじ

川口美里さんは、労働者数 200 人超の貿易会社で、事務をしている勤続 10 年の正社員です。子が 1 歳に達するまでの平成 22 年 9 月 20 日まで育児休業をとりました。

9 月 21 日から職場復帰するにあたり、子どもを保育園に送り迎えする必要があることから、美里さんは会社の大宮人事部長あて短時間勤務の申出書を出しました。

しかし、大宮部長から「うちの会社には短時間勤務なんて制度はないよ。残業免除の制度はあるけどね。申出するなら、残業免除の制度にしてくれ」と言われてしまいました。

美里さんは、子どもが生まれたのを機に東京郊外の自宅を購入したばかり。会社から保育園に迎えに行くには、短時間勤務をしなければ間に合いません。「保育園の送り迎えの関係で短時間勤務をしないと働き続けられません」と美里さんは大宮部長にいいました。

すると大宮部長は「それなら、退職すればいいじゃない」といいます。

このような会社の対応に美里さんは呆れてしまい、退職して他の会社を探そうと思っています。しかし、新たに住宅も購入し、住宅ローンも残っています。すんなり自ら退職するのも悔しいという気持ちです。

美里さんは、退職するに当たって金銭和解したいと、労働局に相談しました。

労働局の解説

1. 育児・介護休業法第 23 条では、「事業主は 3 歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（短時間勤務制度）を講じなければならない」と定めています。同条は、期間雇用者の場合でも事業主は措置を講じる義務があります。
2. 育児・介護休業法第 23 条の 2 では、短時間勤務の申出を理由とする不利益取扱いを禁止しています。具体的に禁止されている範囲は次ページのとおりですので、「短時間勤務の申出を理由に解雇や退職強要をすること」は禁止となります。

関係法令

■ 育児・介護休業法 第23条第1項

事業主は、その雇用する労働者のうち、その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関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない。

厚生労働省令第34条

法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならない。

■ 育児・介護休業法 第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2

事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出をしたこと又は取得等を理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

禁止される不利益取扱いの例

- 解雇すること
- 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
- あらかじめ契約の更新回数の上限が示されている場合に、当該回数を引き下げる
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者への労働契約の変更の強要を行うこと
- 降格させること
- 就業環境を害すること
- 不利益な自宅待機を命じること
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- 不利益な配置の変更を行うこと
- 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮等を適用すること

美里さんのその後 …どのように解決したのか

会社に事情を聞いたところ、労働者に退職勧奨をしたのは、短時間勤務の申し出がきっかけではあったが、もともと育児休業前からの勤務実態が悪い（遅刻・早退が多い、仕事のミスが多い）といったことが理由であったとのことでした。

しかし、労働局から事業主に対し育児・介護休業法第23条に基づき1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む短時間勤務制度を導入しなければならないこと、導入した規定に基づき、労働者に短時間勤務を取得させなければならないにもかかわらず、それを拒否したことは会社にも問題があること、また休業前の勤務実態が良くないのであれば、短時間勤務の申出とは別に注意をして勤務実態が良くなるように教育すべきだったことを説明したところ、会社からは解決のために金銭和解に応ずる旨の回答がありました。

結果、200万の和解金を支払うことで労使共に合意し解決しました。



育児休業をすることができる期間雇用者の例

事例 1

2009年4月1日から、1年契約で雇用され、2010年4月1日に更新しています。更新については、「更新の可能性がある」といわれています。現在は2010年4月20日で、2010年7月1日に子どもを出産する予定ですが、育児休業はとれますか？

→ 2ページの①～③それぞれの要件について見ていきます。

①：1年以上継続して雇用されています。



②：「更新の可能性がある」といわれています。

また、同一の長さ（1年間）で契約が更新されたら、その契約の末日（2012年3月31日）は子どもの1歳の誕生日（2011年7月1日）よりも後になります。

→ 3ページのBの場合に該当



③：更新の上限が明示されていないので、子の2歳の誕生日の前々日において、労働契約がないことが明らかになっていません。



したがって、①～③の全ての要件を満たすので、育児休業できます。

事例 2

登録型派遣社員

2008年4月1日から現在（2010年1月10日）までA社に派遣されています。現契約期間は2009年12月1日～2010年1月31日で、契約の状況は以下のとおりです。

- ・ 2か月ごとに契約更新を行い、その都度継続雇用の希望を聞かれる。
- ・ 更新については「更新する場合があります」と明示されている。
- ・ 同じ派遣元から派遣されている4人の同僚は、20回以上契約を更新している人もいるが、本人の都合以外に雇い止めされた例はない。
- ・ 派遣先での業務は恒常的なもの。

2010年3月5日に子どもを出産予定ですが、育児休業はとれますか？

→ 2ページの①～③それぞれの要件について見ていきます。

①：1年以上継続して雇用されています。



②：「更新の可能性がある」といわれていますが、同一の長さ（2か月）で契約が更新されても、その契約の末日は子の1歳の誕生日の前日より前です。

→ ケースFに該当します。

しかし、

- (1) 更新する可能性があること（雇用の見込みに対する事業主の言動）
- (2) 同僚が雇い止めされた例がなく、20回以上契約が更新されている場合もあること（同様の地位にある他の労働者の状況）
- (3) 2008年4月1日から現在（2010年1月10日）まで、10回契約が更新されていること（当該労働者の過去の契約の状況）

等の実態を見て判断すると、子の1歳の誕生日以降も雇用の継続が見込まれます。



③：更新の上限は明示されていないので、子の2歳の誕生日の前々日において、労働契約がないことが明らかだとはいえません。



したがって、①～③の全ての要件を満たすので、育児休業できます。

（平成22年3月 厚生労働省作成パンフレット No6 より抜粋）