

(ケース4) 期間雇用者にも産休・育休を！

… 「産休切り」「育休切り」は止めてください …



え?! 10年も働いたのに、産休も育休ももらえないんですか?

え?! 経営難で1年後の復職なんて約束できないのに契約更新するんですか?



あらすじ

足柄 神奈子さんは、ある団体で非常勤職員として働いています。主な仕事はパソコンを使った入力・計算業務で、もう10年目のベテラン職員ですが、雇用契約書は1年ごとの更新を繰り返しています。団体の経営は非常に厳しく、大規模なリストラがあるかもしれないという噂があります。

そんな中、神奈子さんは2人目の子どもを妊娠。6月が出産予定日で4月初めから産前休業ですが、長男の時も産休と育休が取れたので大丈夫だろうと安心して元気に働いていました。

ところが、3月上旬、総務部長に呼ばれ、「ご存じのとおり、当団体は財政が非常に厳しく、足柄さんが育休から復職する頃はどうなっているかわかりません。復職できないかもしれない人に育休を与えることはできないので、来年度の契約はできません。契約が更新できない以上は産休も育休もありません。」と告げられました。

産休・育休を取得し復職する予定をしていたので、神奈子さんは大パニック。「育休から戻れない可能性があるから育休が取れない?」「育休が取れないから契約が更新できない?」「契約が更新できないと産休も育休も取れない???」。「卵が先?鶏が先?」と混乱しながら、労働局に相談しました。

労働局の解説

1. 雇用契約期間に定めのある労働者（以下、「期間雇用者」）であっても要件を満たせば育児休業を取得できます。育児休業を取得することのできる期間雇用者の範囲は次ページの「関係法令」のとおりです。
2. 期間雇用者の育休取得要件の1つである「子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」に該当するか否かについては、育児休業申出時点で明らかになっている事情に基づき判断します。すなわち、現在の雇用契約書において契約更新の有無についてどのように明示しているか、産休や育休を取得しなければ契約は更新されていたか等により判断するものです。経営状況等により育休取得後に復職できる可能性が100%では無い場合でも、育児休業の申出があった時点で、労働契約の期間満了が確実になければ育児休業取得対象者となります。
3. 産休取得を理由とする雇止めは男女雇用機会均等法で、育休取得を理由とする雇止めは育児・介護休業法で禁止されています。育休を取得することができる期間雇用者が産休及び育休取得を希望している場合は、両休業により労務の提供が得られない期間についても雇用契約を更新する必要があります。

関係法令 … 期間雇用者の産休・育休に関する法令

■ 育児休業を取得することができる期間雇用者の範囲（育児・介護休業法第5条）

育児休業を取得することができる期間雇用者は、申出の時点で次の（１）～（２）の全てを満たす労働者です。

- （１）同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- （２）子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

■ 産休を理由とする不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法第9条第3項）

事業主が妊娠・出産等を理由に女性労働者に対し不利益取扱いをすることは禁止されています。

- 施行規則では、妊娠・出産等には、産休を取得すること又は取得したことが含まれると規定しています。
- 指針では、不利益取扱いには、「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」が含まれると規定しています。
- 解釈通達では、「契約の不更新が不利益な取扱いに該当することになる場合には、休業等により契約期間のすべてにわたり労働者が労務の提供ができない場合であっても、契約を更新しなければならないものであること」としています。

■ 育休を理由とする不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第10条）

事業主が育児休業申出又は取得を理由に当該労働者に対し不利益取扱いをすることは禁止されています。

- 指針では、不利益取扱いには、「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」が含まれると規定しています。

神奈子さんのその後 …どのように解決したのか

労働局から総務部長に状況を確認したところ、団体としては「育児休業から戻れないかもしれない人について雇用契約を更新し、経営状況が悪化し復職できなかった場合、何らかの法違反やトラブルになるのではないかと心配していたとのこと。現時点においてリストラが決まっているものではないこと、他の非常勤職員については契約が更新されていることを確認しました。

労働局からは、団体には、関係法令の正しい解釈について説明。神奈子さんには、育児休業を取得したとしてもリストラで他の非常勤職員も全員雇止めになるなどの事情により復職が叶わない場合もあり得ることについて理解を求めました。

その結果、お互いに相手の状況や法令について十分理解した上で、雇用契約は更新され、神奈子さんは産休と育休を取得することができることになりました。今は5か月になった次男の世話をしながら、復職に向けエクセルの通信講座に励む日々。3歳の長男も毎日お母さんが家にいる生活に楽しげです。

