

(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

秦野 神奈子さんは、労働者数 200 人弱の貿易会社で、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、神奈子さんは会社の桜木人事部長あて短時間勤務の申出書を出しました。

しかし、桜木部長から「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。

神奈子さんは、子どもが生まれたのを機に神奈川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」と神奈子さんは桜木部長にいいました。

すると桜木部長は「それなら、パートになればいいじゃない」といいます。

このような会社の対応に神奈子さんはパートになることも考えてみましたが、新たに住宅も購入し、住宅ローンも残っています。パートの時給では保育料に充てるのがやっつとで、生活は苦しくなります。また、ここまで築いてきたキャリアも失ってしまうのかと思うと、非常に悔しいという気持ちでいっぱいになりました。

神奈子さんは、正社員のまま短時間勤務で働きたいと、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10、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

神奈子さんのその後 …どのように解決したのか

会社に事情を聞いたところ、育児・介護休業法改正に対応しておらず、就業規則には短時間勤務制度がなく、所定外労働制限の制度が規定されていました。

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問題があることを説明したところ、会社は就業規則に短時間勤務制度を規定すること、労働者から申出があった場合には取得させることを約束しました。

結果、神奈子さんは改めて短時間勤務制度の申出書を提出し、短時間勤務を取得することができました。短縮時間に応じて業務量も賃金も休業前より減るようになりましたが、正社員のまま休業前の業務と育児を両立させて毎日頑張っています。

