

### (ケース3)「出産後また戻ってきて」ではダメ！

… 雇用を継続し、産休・育休を！ …

え?!

介護は重労働だから退職するしかない？



え?!

無事出産して働けるようになったら戻ってきてくれればいいのでは？



### あらすじ

相模 神奈子さんは、入社3年目の介護職員です。大学を卒業して一般事務の仕事をしていましたが、より人のためになる仕事をしたくなり、資格をとって転職した第2の職場です。介護の仕事は思ったよりも重労働でしたが、体育会系の神奈子さんは、持ち前の明るさと根性で職場の人気者でした。

そんな神奈子さんからの妊娠の報告。まわりのスタッフは皆で祝福し、神奈子さんの仕事をフォローしてくれました。それでも介護は、やはり、重労働。責任感の強い神奈子さんは、困っている人がいると、すぐに手を貸すので、どうしても母体に負担がかかってしまいます。妊娠5か月に入った頃、いよいよお腹も重くなってきた神奈子さんは出産までは事務職などの仕事に変えてほしいと総務部長に相談を持ちかけました。総務部長は、「もちろんお腹の赤ちゃんを何より大事にしてください」とは言ってくれましたが、事務の仕事は人が余っていて、今は他の仕事が無いとのこと。「いったん退職して、元気な赤ちゃんを産んで、また戻ってきてよ」と言います。

神奈子さんは、お母さんになってもずっと続けたいと思って介護職に転職したので、退職はしたくありません。退職すると、あてにしていた出産手当金や育児休業給付金ももらえなくなるし、子どもが保育園に入所できるかも不安です。総務部長に何度かお願いしてみましたが、「また戻ってきたらいいのよ」「相模さんなら、いつでも大歓迎だから」とは言ってくれるものの、産休・育休は認めてもらえません。どうしたものかと思い、労働局に相談しました。

### 労働局の解説

1. 男女雇用機会均等法では、「労働基準法第65条第3項に基づき妊産婦が軽易な業務への転換を求めたことを理由とする不利益取扱い」についても禁止しています。
2. 母体に負担の大きい業務で、他に転換すべき業務がどうしても無い場合は、産前休業に入るまで無給の休業となる場合もありますが、解雇や退職強要をすることは禁止です。
3. 次ページのとおり、産休・育休による労働者のメリットは大きく、いったん退職となるか雇用が継続するかは労働者にとって大問題です。雇用契約を継続した上で、産休→育休→復職と男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に沿った対応をしてください。

## 関係法令（制度） … 産休・育休中の収支（事業主・労働者）

### ■ 産休と育休のちがい

	産休	育休
名称	産前休業・産後休業	育児休業
期間	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間） 産後8週間	原則、子が1歳に達するまで ※ 保育園に入れない場合などは1歳6か月まで延長可
対象となる労働者	女性労働者（パート・アルバイト・派遣労働者を含む全ての労働者）	男女労働者（勤続1年未満の場合など、対象外となる場合もある）
根拠法	労働基準法	育児・介護休業法
不利益取扱いの禁止	産休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止（男女雇用機会均等法第9条第3項）	育休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止（育児・介護休業法第10条）

### ■ 事業主の収支

	産休	育休
支出	賃金	賃金の支払い義務はない（無給可・規定化が必要）
	社会保険料	手続きをすれば免除
	雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない
	労災保険料	無給の場合、保険料は発生しない
収入	助成金	【両立支援等助成金】 育休中等に代替要員を雇ったり、復職後に短時間勤務を利用させたりした場合などに支給される助成金があります。→ 詳しくは、神奈川労働局雇用均等室へ

### ■ 労働者の収支

	産休	育休
支出	社会保険料	手続きをすれば免除
	雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない
	労災保険料	事業主のみが支払うもの
収入	賃金	就業規則の定めによる（無給の場合もある）
	手当金・給付	出産手当金（出産日以前42日から出産日後56日までの間、休業1日につき賃金の3分の2相当額） → 詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合等へ

- 産休・育休中の金銭面での事業主の負担はありません（平成26年4月～）。
- 一方、労働者の収入は、産休中の出産手当金＋育休中の育児休業給付です。

## 神奈子さんのその後 …どのように解決したのか

労働局からは、総務部長に対し、男女雇用機会均等法について説明。併せて、産休と育休を取得することによる神奈子さんのメリットについて上の表を使って説明しました。総務部長は、「働きながら出産することを支援する制度がこんなに充実しているとは知らなかった」「私が出産した頃とはずいぶん違うんですね」と驚き、「相模さんが産休と育休にこだわる理由がやっとわかりました」と言ってくれました。

さっそく、産休・育休を取得して復職する方向で調整に入りましたが、問題は、産休に入るまでの働き方です。この点については、神奈子さんが、「自分の性格を考えても介護の仕事だと無理をしてしまいそうだし、会社には今、事務の仕事が無いのは本当だと思う」と言い、産前休業に入るまでは無給の休業とすることで会社と合意しました。

結果的に早めに産休に入った神奈子さんですが、家でおとなしくできる性分ではなく、マタニティスイミングや母親学級に通い、充実した時間を過ごし、元気な赤ちゃんを出産しました。今は育休中ですが、介護職のママが集まるサークルを立ち上げ、仕事と育児の両立について情報交換するなどパワフルに過ごしています。

