

あなたの会社では安心して子どもを産んで育てられますか？

【妊娠→産休→育休→復職】紛争解決事例集

1. あなたの会社では、こんなことはありませんか？

- 切迫流産で1か月休んだら解雇になった。仕事を続けたいのに…。
- 夜勤ができないならパートになれと言われた。10年も頑張ってきたのに…。
- 介護は重労働。妊娠したら退職するしかないの？産休・育休は取れない？
- 経営が厳しいから契約更新しないとされた。期間雇用者は育休が取れない？
- 派遣労働者は、結局、産休も育休も取得できないんですか？
- 産休まであと1か月なのに配置転換命令。辞めてほしいのでしょうか…。
- 育児のための短時間勤務は就業規則にないと取れない？保育園の送迎が…。

上の7つは、全て、実際に東京労働局に相談があり、紛争解決援助を実施した事例です。援助を実施してみると、トラブル要因は次のようなものが多く、東京労働局から正しい情報を提供し、諸条件について調整することで解決できるものがほとんどでした。

トラブル要因

- 法令について、事業主が十分に理解していなかったもの
- 経営状況や業務運営などが厳しい中で、妊娠・出産・育児等により会社への貢献度が一時的に下がる労働者をどう処遇すべきか事業主も苦慮していたもの
- 産休・育休取得による労働者のメリットの大きさ（事業主の負担の小ささ）など諸制度について事業主が十分に理解しておらず、労働者との話し合いが「すれ違い」になっていたもの

2. このような目的で事例集を作成しました！

- 東京労働局に寄せられる相談は、まだまだ「氷山の一角」に違いない！
- 適切な情報を労働者と会社の双方に提供し、トラブルを未然に防止したい！
- 当事者間で解決が難しい場合は、ぜひ、紛争解決援助制度を利用してほしい！

3. 収録しているのは、次の7事例です

- （ケース1）妊娠を理由に解雇するのは禁止！…体調が悪くて休む場合も禁止です
- （ケース2）妊娠を理由にパートにするのも禁止！…夜勤ができない場合も禁止です
- （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！
- （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
- （ケース5）派遣労働者にも産休・育休を！…どんな働き方の人でも安心して出産を
- （ケース6）その配転、今、必要ですか？…退職に追い込むことも止めてください
- （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

* 個人の特定を避け、よりわかりやすくするために、全ての事例に修正を加えています

(ケース1) 妊娠を理由に解雇するのは禁止！ … 体調が悪くて休む場合も禁止です …



え?!

切迫流産で1か月休んだら解雇？

え?!

病気欠勤 30 日で
退職という就業規則どおりに
取り扱っただけですが？



あらすじ

東 京子さんは、地元の不動産屋で事務の仕事をしている2年目のパートです。単純に見える事務の仕事ですが、パソコン作業も多く、長男出産後しばらく専業主婦をしていた京子さんにとって苦労の連続。最近やっと仕事のカンも戻りおもしろくなってきたところでした。

そんな頃、京子さんは2人目の子どもを妊娠。社長に報告したところ、皆から「おめでとう！」と祝福を受けました。ところが、1度目の定期検診で切迫流産との診断を受け、入院することに。社長に電話をしたところ、「それは大変ですね。均等法という法律もありますし、お腹の赤ちゃん第一で、ゆっくり休んで下さい。」との返事で、ほっと一息。健康保険からは傷病手当金も支給され、いい会社に就職できてよかったと安心していました。3週間くらい経ったある日のこと、総務部長が病院までお見舞いに来てくれました。少し驚いていると、総務部長は、申し訳なさそうに、「あと1週間で復職できないと就業規則では退職扱いになるんだよね。僕も残念だけど。」と切り出しました。その後、パートには病気欠勤30日の後の休職制度が無いこと、東さんだけ特別扱いはできないと判断したことなどについて説明を受けました。

京子さんは、パートだから仕方ないかとも思いましたが、おもしろくなってきた仕事が諦められず、東京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第13条では、「妊娠中の女性労働者が医師等からの指導を受けた場合、その指導を守ることができるようにするために、事業主は、休業、勤務時間の変更等の措置（＝母性健康管理措置）を講じなければならない」と定めています。同法は全ての女性労働者が対象となりますので、パート・アルバイトの場合でも事業主は措置を講じる義務があります。
2. 均等法第9条第3項では、妊娠等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、「妊娠中の女性労働者が母性健康管理措置により休業したことを理由に解雇や退職強要をすること」は禁止となります。
3. 母性健康管理措置を講じるにあたっては、就業規則上の既存の休暇制度等を適用することも可能ですが、適用の結果、均等法第9条第3項で禁止している不利益取扱いが生じることのないよう十分留意する必要があります。

関係法令 … 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する法令

■ 男女雇用機会均等法 第9条第3項

事業主が、厚生労働省令で定められている事由を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすることは禁止されています。

厚生労働省で定める事由

1. 妊娠したこと
2. 出産したこと
3. 母性健康管理措置を求めたこと又は措置の適用を受けたこと
4. 坑内業務・危険有害業務に就けないこと…又はこれらの業務に就かなかったこと
5. 産休を申出たこと又は取得したこと
6. 軽易業務への転換を請求したこと又は転換したこと
7. 時間外労働、休日労働又は深夜業をしないことを求めたこと又はしなかったこと
8. 育児時間の請求をしたこと又は取得したこと
9. 妊娠又は出産に起因する症状により労働できないこと…又は能率が低下したこと

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等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・昇格の人事評価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
- 派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者に係る派遣契約の役務の提供を拒むこと

京子さんのその後 …どのように解決したのか

東京労働局から事業主に対し男女雇用機会均等法や各種制度について説明したところ、事業主からは、パートの人が妊娠した場合の取扱いがよくわからず京子さんには悪いことをしたという回答がありました。

東京労働局で具体的な条件について調整を図った結果、京子さんと会社は、(1) 会社は、医師が安静を指示した期間は休業（無給）を認めること、(2) 京子さんは、担当していた事務処理についての問い合わせを受けた場合は無理のない範囲でメールで回答することなどを内容に合意しました。

安心した京子さんは、その後すぐ退院し、元気に働き始めました。京子さんが入院したことで社長は京子さんの仕事ぶりを再認識。ぜひ、産休・育休を取得して戻ってきてほしいという話になり、京子さんは今やカリスマ・パート。若い女性社員達からの仕事や育児の相談に乗っています。



(ケース2) 妊娠を理由にパートにするのも禁止！
… 夜勤ができない場合も禁止です …



え?! 夜勤ができないならパート?

え?! 妊婦さんだけ特別扱いしたら、他の看護師から文句が出ます!



あらすじ

東 京子さんは、総合病院で働く 10 年目の看護師（正職員）です。奨学金をもらいながら看護師になるという夢を叶えた京子さんは、皆が嫌がる夜勤も喜んでこなし、今では外科病棟主任です。

京子さんは 3 年前に結婚し、先月、妊娠が判明しました。サラリーマンの夫は、京子さんが出産後も仕事をするには大賛成でしたが、待望の赤ちゃん誕生までは夜勤は免除してもらってはどうかと言いました。人一倍責任感の強い京子さん自身も、夜勤の日に急に体調が悪くなってシフトに穴をあけては病院に迷惑がかかると考えていたので、出産までは夜勤を免除してほしいと事務長にお願いすることにしました。

事務長からは、「東さんもお存知のとおり、うちの病院では夜勤をできない人はみんなパートとして働いてもらっていますよね。お腹の赤ちゃんが大事なので、もちろん日勤のみ勤務は認めますが、来月からはパートとして働いてもらうことになります。」と言われました。京子さんは、出産後は正職員に戻れるのかと質問をしましたが、それはその時になってみないとわからないと言われてしまいました。

看護師の仕事が大好きな京子さんは、外科病棟主任の仕事にやりがいを感じており、なんとか正職員として頑張り続ける方法はないものかと労働局に相談しました。

労働局の解説

1. 労働基準法第 66 条第 3 項では、「使用者は妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない」と規定しています。
2. また、男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項では、事業主は、「妊娠した女性労働者が深夜業の制限を請求したこと」を理由に「パートタイム労働者への労働契約の変更を強要する等の不利益取扱い」をしてはならないと規定しています。
3. 妊娠中の女性労働者が利用可能な制度は、次ページ「関係法令」のとおりです。事業主は、これらの制度の利用を認めるのみでなく、制度利用を理由とする不利益取扱いをしないよう留意する必要があります。

関係法令 … 妊娠中の女性労働者に関する事業主の義務（又は禁止）

■ 労働基準法第 65 条第 1 項.第 2 項

産前は 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間／女性労働者が請求した場合）、産後は 8 週間、女性労働者を就業させてはならない。

■ 労働基準法第 65 条第 3 項

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない。

■ 労働基準法第 64 条の 3

妊産婦等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせてはならない。

■ 労働基準法第 66 条第 1 項.

変形労働時間制の場合でも、妊産婦が請求した場合には、1 日及び 1 週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。

■ 労働基準法第 66 条第 2 項.第 3 項

妊産婦が請求した場合には時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならない。

■ 男女雇用機会均等法第 12 条

女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保しなければならない。

■ 男女雇用機会均等法第 13 条

妊産婦が医師等による指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の短縮、休業等必要な措置を講じなければならない。

京子さんのその後 …どのように解決したのか

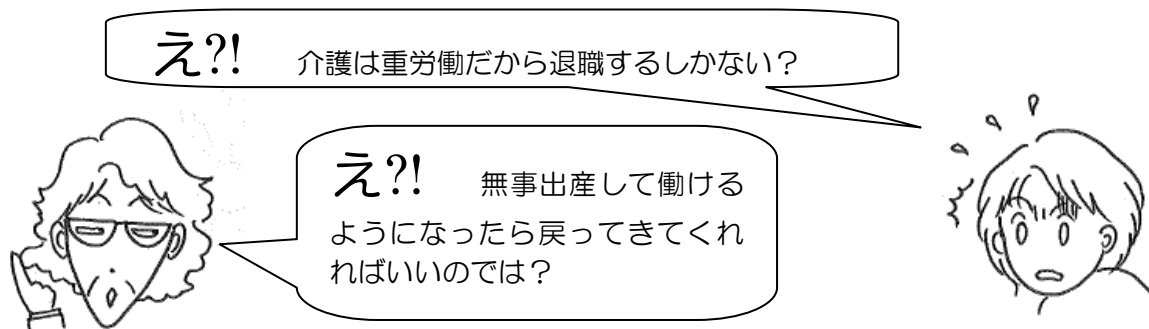
東京労働局からは、労働基準法や男女雇用機会均等法について事務長さんに説明しました。事務長さんは労働局の説明は理解してくれましたが、夜間に必要な看護師の人数は法令で定められているため、みんなが夜勤免除を希望すると病院がまわらないという現状について相談がありました。不公平が生じないよう、正職員には全員夜勤を義務付けており、それがこなせない人はパートとして取扱っているとのこと。

この点については病棟主任の京子さんもよく理解しており、「正職員のままでいられて、病棟主任で復職できるなら、夜勤免除の間、賃金がパート並みになるのは仕方ないと思っています。」とのこと。東京労働局からは、深夜業の免除は労働基準法上の京子さんの権利であること、免除を理由とする不利益取扱いは男女雇用機会均等法で禁止されていることを事務長さんに説明。病院と京子さんは、(1)産休までは正職員の身分を継続するが時給制の賃金体系に変更すること、(2)出産後は元のおり病棟主任として復職することで合意することにしました。結果的に数ヶ月間はパート並みの賃金になりましたが、正職員として働き続ける道が拓け、京子さんは大満足。元気な女の子を出産しました。

産休も育休も取得した後、京子さんは復職。1 歳になった長女を病院内に設置された保育施設に預け、元気に夜勤もこなしています。



(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！ …



あらすじ

東 京子さんは、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、人のためになる仕事をしなくなり、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、体育会系の京子さんは、持ち前の明るさと根性で職場の人気者でした。

そんな京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、京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。責任感の強い京子さんは、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京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。

京子さんは、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いましたが、「また戻ってきたらいいのよ」「東さんなら、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、東京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
産前・産後休業	名称	育児休業
労働基準法	根拠法	育児・介護休業法
産前6週（多胎 14 週）＋産後8週	期間	原則、子が1歳に達するまで
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に適用）	対象	男女労働者（勤続1年未満など、対象外にできる場合もある）
産休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）	不利益取扱い	育休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
賃金の支払い義務は無い	賃金	賃金の支払い義務は無い
支払う必要がある	社会保険料	手続きをすれば免除
無給の場合、保険料は発生しない	雇用保険料 労災保険料	無給の場合、保険料は発生しない

■ 労働者の収支

産休		育休
就業規則による（無給の場合も有る）	賃金	就業規則による（無給の場合も有る）
支払う必要がある	社会保険料	手続きをすれば免除
無給の場合、保険料は発生しない	雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない
事業主のみが支払うもの	労災保険料	事業主のみが支払うもの
出産手当金（賃金の3分の2相当額）	手当・給付	育児休業給付（賃金の50%相当額）

- すなわち、金銭面での事業主の負担は、産休中の社会保険料（厚生年金保険料＋健康保険料）のみです。
- 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。

京子さんのその後 …どのように解決したのか

東京労働局からは、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京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、「東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、京子さんが、「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京子さんですが、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。



(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

東 京子さんは、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、京子さんは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、東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、京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、東京労働局に相談しました。

労働局の解説

1. 平成17年4月1日から、期間の定めのある労働者（以下、「期間雇用者」）も育児休業を取得できることとなりました。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「子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれる」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、雇用継続の「見込み」があ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）～（３）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）子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用することが見込まれていること
- （３）子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が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。

京子さんのその後 …どのように解決したのか

東京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。

東京労働局からは、団体には、関係法令の正しい解釈について説明。京子さんには、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、京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。



(ケース5) 派遣労働者にも産休・育休を！

… どんな働き方の人でも安心して出産を …

え?! 派遣労働者は産休も育休も取得できないんですか？



え?! 派遣先で働かない派遣労働者と雇用契約を結ぶ必要があるんですか？



あらすじ

東 京子さんは、現在、派遣労働者として、情報処理システムの仕事をしています。

京子さんは、生まれも育ちも大阪で、大学卒業後は、大阪の大手企業で正社員の技術者として働いていました。仕事で知り合った東 太郎さんは東京在住。迷いに迷いましたが東さんとの結婚を選び、京子さんは東京で暮らすことになりました。SEとしての経験のある京子さんは、すぐに次の仕事が決まりました。1つ気になるのは、派遣労働者で6か月毎の契約という雇用形態でしたが、「特に問題が無ければ契約は更新されます」と派遣元担当者に言われ、仕事内容を優先することにしました。仕事はやりがいがあり、契約も問題なく更新され、いつのまにか3年以上が経った頃、妊娠が判明。

インターネットなどで調べると、派遣労働者でも育休が取得できるようになったと書いてあったので、派遣元の営業担当者に産休・育休を取得して復職したいとお願いしました。派遣元からの回答は、「派遣先が東さんのお休み中に契約を継続してくれないので、残念ながら、産休・育休は認められません。」というものでした。

「派遣先で働かないと派遣元との雇用契約が無くなる。派遣元との雇用契約が無くなるに産休・育休は取れない？ そうしたら、派遣で産休・育休が取得できる人なんていないのでは？」と、再度インターネットで情報収集をしましたが、調べれば調べるほどわからなくなり、東京労働局に相談しました。

労働局の解説

1. 労働基準法第65条に基づく産休は、全ての労働者が対象となりますので、派遣労働者も産休を取得することができます。
2. 平成17年4月1日から期間雇用者も育休対象となっており、育児・介護休業法第5条で定める要件を満たす場合は育休が取得できます。派遣労働者についても、他の期間雇用者と同様、同法第5条の要件を満たす場合、育休を取得することができます。
3. 法令上の要件を満たし産休・育休を取得する派遣労働者について、事業所閉鎖により全員が雇止めになる、契約更新の上限が決まっているなどの合理的な理由なく雇用契約を更新しないことは、男女雇用機会均等法第9条第3項及び育児・介護休業法第10条に定める不利益取扱いに該当します。すなわち、産休・育休により労務提供が無い期間についても、雇用契約を更新する必要があります。

関係法令 … 派遣労働者の産休・育休に関する法令をまとめました

■ 労働基準法第 65 条

- 産前産後休業…産前 6 週（多胎 14 週／女性労働者が請求した場合）＋産後 8 週。
- 適用除外は無いので、パート・アルバイト・派遣労働者等全ての労働者が対象。

■ 男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項

- 有期雇用労働者の産休申出・取得を理由とする雇止めは禁止。
- 契約更新の上限が決まっている場合や事業所閉鎖で有期雇用契約者全員が雇止めになる場合など、当該労働者の妊娠・出産と因果関係がない合理的な理由がある場合を除き、事業主は雇用契約を更新する義務がある。
- 産前産後休業等により契約期間の全てにわたり労働者が労務を提供できない場合であっても同様であり、事業主は契約を更新しなければならない。

■ 育児・介護休業法第 5 条

- 要件を満たす期間雇用者は、育休を取得できる。
- 派遣労働者も期間雇用者に含まれるので、要件を満たせば育休可。
- 派遣労働者の「雇用継続の見込み」については、派遣元との雇用契約の継続見込みにより判断するもの。産休前の派遣先と派遣元との間の労働者派遣契約が終了したとしても、育休後に別の派遣先で就労できる見込みがあれば育休可。
- 更新回数等について明確な数値基準はないが、本事例集の最後のページの「事例 2」のような場合は取得可（厚生労働省作成リーフレットより）

■ 育児・介護休業法第 10 条

- 期間雇用者の育休申出・取得を理由とする雇止めは禁止。

京子さんのその後 …どのように解決したのか

東京労働局から派遣元に状況を確認したところ、京子さんの派遣元では、「派遣先が派遣労働者を産休・育休取得後に復職を認め、産休・育休中も（派遣元と派遣先の）労働者派遣契約を継続してくれるスタッフのみ産休・育休できる」という取扱いをしていたことがわかりました。

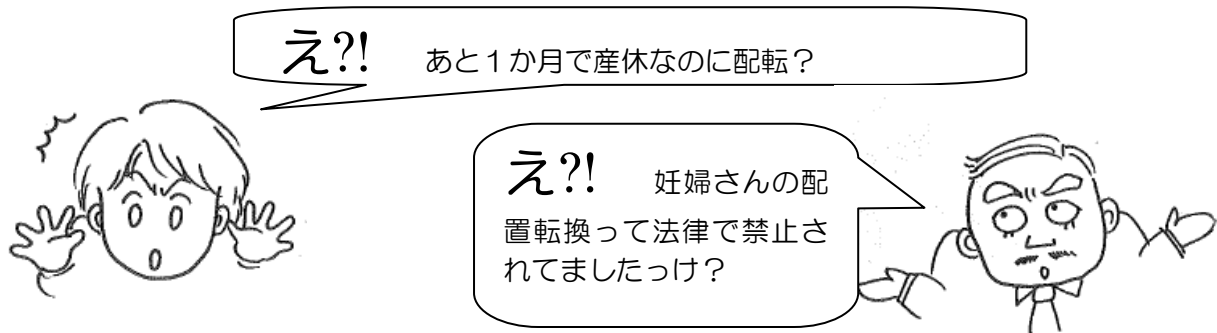
東京労働局から、関係法令についての説明に加え、現実として、京子さんにとって産休と育休を取得することによってどんなにメリットがあるのかということや具体的な手続きなどについても説明しました。派遣元は、「産休前と異なる派遣先への復職でもよいこと、どうしても復職できる派遣先が無い場合には法違反になるものではないことなどがわかり安心した」「派遣労働者にとって産休・育休を取得することにより大きなメリットがあることもわかった」と言い、京子さんとの雇用契約を更新し、産休・育休を取得させることになりました。

京子さんの派遣元は技術者派遣を得意分野としていて、優秀なスタッフにはぜひ出産後も働き続けてほしいという希望があったので、京子さんの件をきっかけに産休・育休を積極的に認めるとともに、HPでそのことをアピールすることにしました。その結果、長く仕事したいというスキルの高い技術者が集まるようになり、派遣先からの信頼も高まり、技術者の派遣に関しては一目置かれる存在となっています。



(ケース6) その配転、今、必要ですか？

… 退職に追い込むことも止めてください …



あらすじ

東 京子さんは、従業員100人程度の雑誌社で編集者として働く勤続5年目の正社員です。週刊誌と月刊誌を1誌ずつ担当しており、忙しさに追われる日々ですが、業界で顔も広くなり、どんどん仕事が楽しくなってきました。定年までこの仕事を頑張るつもりで京子さんは、編集長になる前には子どもを2人産みたいというキャリアビジョンを持っていました。

現在、妊娠7か月。京子さんの会社では、これまで産休・育休を取得した女性はおらず、みんな、結婚や出産のタイミングで退職していました。社長も編集局長も「3歳児神話」の信者で、「母親が外で働くななんて子どもがかわいそう」「残業だとかできないなら編集者の仕事なんて無理でしょう」と言われることもしばしばですが、そんなことでへこたれる京子さんではありません。妊娠経過も順調で、引継ぎ準備も万端、あと1か月で産前休業です。

そんなある日、京子さんは、編集局長に呼ばれました。来月から経理部に配置転換するというのです。京子さんは経理なんてやったことがありません。産前休業までの暫定的な配置転換なのか聞いたところ、「会社の配置転換命令なんだから、いつまでなんてない」とのこと。理由を聞いても、「編集者が産休で休むのは困るんだよ」「出産前に何かあったら責任が取れないし、大事にした方がいいよ」「通勤が長くなる別の支店に配転といってるわけじゃないし、給料も今までどおり払うから」とのこと、どうしても納得できません。

「編集者の仕事ができないなら、この会社を辞めるしかないかな…」とも思いましたが、産休も育休も編集者の仕事もあきらめがたく、東京労働局に相談しました。

労働局の解説

1. 妊娠・出産等を理由とする不利益な配置転換は男女雇用機会均等法第9条第3項違反です。
2. 同条は妊娠している女性労働者に対する配置転換を一律に禁止するものではありませんが、通常の人事異動ルールからは十分に説明できず合理的な理由が無いもの、労働者に相当程度の経済的又は精神的な不利益を生じさせるものについては法違反となる可能性があることに留意が必要です。
3. また、本ケースについては、事業主の真意が妊娠した女性に対する退職強要であり、女性は妊娠したら退職させる方針があるのではないかと法律上の問題もあります。

関係法令 … 不利益な配置転換に関する法令

■ 男女雇用機会均等法第9条第3項

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは禁止。

■ 厚生労働省令

不利益取扱いには、「不利益な配置の変更を行うこと」が含まれる。

■ 指針

配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等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、(2)の又の「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

■ 解釈通達

指針第4の3(3)への「通常の人事異動のルール」とは、当該事業所における人事異動に関する内規等の人事異動の基本方針などをいうが、必ずしも書面によるものである必要はなく、当該事業所で行われてきた人事異動慣行も含まれるものであること。「相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせること」とは、配置転換の対象となる労働者が負うことになる経済的又は精神的な不利益が通常甘受すべき程度を著しく越えるものであることの意であること。

京子さんのその後 …どのように解決したのか

東京労働局からは、会社に対して上記条文について説明しました。会社は法律等については理解したものの、他の労働者との公平性の観点からも一度出した配置転換命令の撤回は出来ないと主張。京子さんは、長い目でみて編集者として仕事を続けられることが最優先であり、会社の体質を考えると一度決めたことを撤回しないことは覚悟していたとのこと。(1) 配置転換命令は有効であること、(2) 産休までは引継ぎ期間として編集局で勤務すること、(3) 育休後の復職先については復職時によく話し合うことを双方で確認し解決することを選びました。結果的には、優秀な編集者である京子さんに経理の仕事させること何のメリットもないと気付いた会社は、京子さんを編集局に復職させました。京子さんが第1号として道を切り開いたおかげで、その後も産休・育休を取得する女性が続きました。今では月に1度、ママさんランチ会を開催するなど、育児と家庭の両立があたりまえの社風になってきました。先月のママさんランチ会には、なんと、育休パパ第1号も参加。パパママランチ会と名前を変えなきゃねなどと盛り上がりました。



(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

東 京子さんは、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、京子さんは会社の千代田人事部長あて短時間勤務の申出書を出しました。

しかし、千代田部長から「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。

京子さんは、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」と京子さんは千代田部長にいいました。

すると千代田部長は「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京子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。

京子さんは、退職するに当たって金銭和解したいと、東京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。（ただし、常時 100 人以下の企業については、平成 24 年 6 月 30 日まで適用猶予となり、必ずしも短時間勤務である必要はありません）
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

京子さんのその後 …どのように解決したのか

会社に事情を聞いたところ、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、東京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）