

労働局長による紛争解決の援助事例

- 育児休業から復職してすぐに係長から降格され、役職手当が不支給となった事例
～ 事業主が降格を撤回するとともに、役職手当を遡って支給して解決 ～

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 育児休業を取得した後、復職と同時に育児短時間勤務制度を利用している。復職後すぐに係長から降格され、役職手当が支給されない旨上司から伝えられた。理由は「産休及び育児休業で1年間休んだことと、短時間勤務により係長業務をこなすことができないと判断したため」と説明された。また、休業前の分の賞与額が寡少であったので理由を尋ねたが説明がない。
- ・ 会社に対して、①降格を撤回し、役職手当も休業前と同様に支給して欲しい（手当がフルタイムで勤務した額であるなら、短縮時間分の減額は応じる）、②賞与について通常支払われていた金額を基に日割り計算して支払って欲しい、と主張しているが、話し合いが進展しない。

◆事業主側からの事情聴取内容

- ・ 降格の主たる理由は当該労働者に協調性がないことであり、職務能力や適性がないことも含め、降格は以前から話に上がっており、たまたまこの時期に実施されたもの。
- ・ 賞与の算定は、業績等に基づき会社が決めることで、通常支払われていた金額は算定できない。

◆労働局長による援助

降格については、申立者が過去に職務上の注意や処分を受けていないことや、降格基準が明確でないこと等から、育児休業や短時間勤務の利用による不利益な取扱いであることが強く推察されることを事業主側に指摘し、降格については係長に戻すことを含め再考すること、また、賞与の支給については、寡少となる根拠が示されないため、不利益とならないよう積算しなおすことを助言。

◆結果

係長からの降格については、事業主が撤回し、係長手当が遡って支給された。
賞与については、支給されていたはずの金額を基礎に積算しなおし支給された。

相談事例

- 所定労働時間を1日6時間とする育児短時間勤務制度がないため、6時間勤務を希望する者はパートに転換するという事例
～ 法に沿った制度を導入することで、正社員のまま6時間勤務できることに ～

◆事業主側からの相談内容

- ・ 当社には、通常8時間勤務のところ、1時間短縮して7時間勤務とする育児短時間勤務制度がある。
- ・ このたび、育児休業から復職する社員から6時間勤務ができないかとの相談があったため、7時間勤務なら正社員のまま制度を利用できるが、6時間勤務はできない旨説明し、パートなら6時間勤務できると話した。
- ・ また、本来は原職（事務職）に戻したいが、事情があり戻せないため、製造職のパートとして配置することになる。賃金ベースが製造職の方が低いため、事務職でパートとなる以上に賃金が減額になる。問題はないか。

◆労働局の回答

育児・介護休業法で定める育児短時間勤務制度は「1日6時間勤務」であるため、早急に6時間勤務制度を導入し、正社員の立場のまま利用できるようにすること。

また、育児休業からの復職に当たっては原職復帰に配慮いただきたいが、どうしても無理な場合は配置転換は可能。ただし、合理的理由がないと法で禁止している不利益取扱いに該当する場合がありますので、留意すること。配置転換に伴う賃金の減額も、合理的理由があれば可能だが、事前に労働者に丁寧に説明するよう回答。

◆事業主の回答

短時間勤務があればいいと考えていた。7時間勤務と6時間勤務の2本立てで選択できる制度にする。

また、パートへの転換については撤回し、正社員のままとする。配置先については再度検討し、結果については本人に説明する。