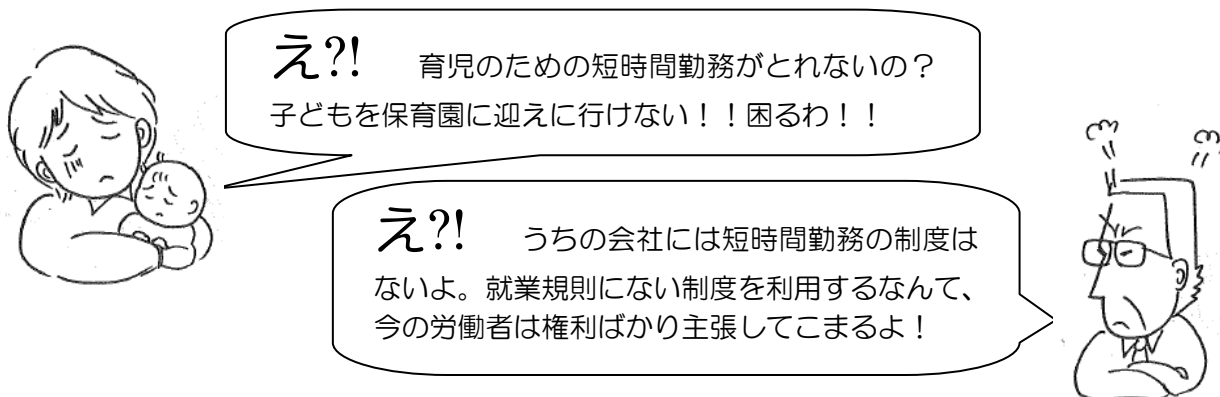


(ケース7) 育休後は短時間勤務を！

… 仕事と育児を両立できるようにしてください …



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。

