

都道府県労働局への相談事例等

1 育児休業の取得を申し出たが、男性であるため拒否された事案

【相談内容】

相談者は男性。子が1歳になるまでの間の育児休業を申し出たが、会社から、①過去、女性の育児休業取得実績があるが、育児休業は女性だから取れる休暇であること、②社内決裁が取れないため休業させられないこと、③就業規則に育児休業が定められていないため、休業させられないことの3点を理由として、育児休業は取得できないと言われたが、納得できない。

【雇用均等室の対応】

会社に対し、育児・介護休業法第 56 条に基づき報告徴収したところ、会社は、企業規模が小さく、長期休業者を抱えての経営は困難であり、また、相談者は、専門性が高く代替不能な職務に従事しているため、育児休業の取得は認められないと主張した。

室は、会社に対し、育児・介護休業法は、育児休業は、1歳に満たない子を育てる男女労働者が取得できる休業であることを説明し、企業規模や社内規定の有無を理由として、法に即した申出を拒否することは許されないことから、相談者の申出に沿って、育児休業を取得させるよう指導した。

【会社の対応等】

室の指導により、会社は、相談者の育児休業申出を受け付け、相談者は、育児休業を取得した。

2 育休取得を拒否された上、都道府県労働局の勧告にも従わなかった事案

【相談内容】

相談者は、勤続 11 年の正社員の女性。産休に引き続き1歳までの育児休業を希望していたが、事業主より、産前産後休業の取得は可能だが、育児休業は取得させられないと言われた。その後、産後休業終了直前に、事業主から、休業終了後は子どものことで休みがちになるし、代替要員(正社員)がいるため、当面、パートに身分変更すると言われ、代替要員が退職した後は正社員に戻すと言われた。

相談者は、あくまで正社員での原職復帰が希望であり、産後休業後の原職復帰が不可能ならば、育児休業を取得し、あくまで正社員としての原職復帰を申し入れたが、申出は受け入れられず、事業主から、パートへの身分変更に応じないなら解雇と言われた。

【雇用均等室の対応】

会社に対し、育児・介護休業法第 56 条に基づき報告徴収したところ、会社は、パートへの身分変更は、本人了承済と理解しており、正社員で復職させるつもりは

ないが、身分変更に応じなければ解雇するとは言っておらず、また、育児休業期間については、零細企業で1歳までの休業は困難との回答があった。

室は事業主に対し、育児休業は、子が1歳に達するまで労働者に権利が保障されており、法に即した申出があれば、企業規模にかかわらず事業主は拒否できないこと、また、正社員をパートタイム労働者とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものではない場合には、同法第10条で禁止される不利益取扱いに該当するものであり、こうした取扱いをしてはならないことを指導した。

しかしながら、事業主は指導に応じる様子がなかったため、是正しない場合は、文書指導を行う旨通知したところ、事業主は「文書を出してもらって構わない。」と回答した。

【会社の対応等】

室の文書指導に対し、事業主は、指導内容については是正する意思はない旨を回答したため、均等室は、「労働者が育児休業を取得したことを理由として、正社員からパートへの労働契約内容の変更を強要しないこと」との勧告文書を送付した。

しかしながら、事業主はパートでの復職しか認めなかったため、相談者は、行政指導には限界があるとして、損害賠償、慰謝料を請求する訴訟を提起した。

3 育児休業終了後、自宅待機を命じられた事案

【相談内容】

育児休業中に、会社から「休業が終了しても、復職できるポストに空きがないため、連絡するまで待つように」と言われ、自宅待機させられている。復職したいと会社に伝えても、退職者が出るか、他に育児休業を取得する者が出ない限りは、復職先がないと言われ、いつまで待機状態なのか分からず、収入もなくなって困っている。

【雇用均等室の対応】

会社に対し、育児・介護休業法第56条に基づき報告徴収したところ、会社は、法定どおり、育児休業の取得を申し出る労働者には休業を取得させており、その休業期間は、代替要員を雇い入れている。休業中に代替要員を雇い入れるので、育児休業を申し出た者には、休業前に「休業終了後すぐには復職できない場合がある」と通知し、了承を得ていると主張した。

室は、会社に対し、労働者の同意の如何にかかわらず、育児休業終了予定日を超えて休業するよう自宅待機を強要することは、同法第10条で禁止している不利益取扱いに当たるものであり、速やかに復職させるよう指導した。

【会社の対応等】

室の指導により、会社は、相談者の復職先を検討し、復帰させた。

4 育児休業終了後の配置転換に応じなかったため、雇い止めされた事案

【相談内容】

期間雇用者である労働者が育児休業を取得し、育児休業中に、会社から休業終了後の復職先として、異動を命じられた。会社から示された復職先では、保育園の送迎に支障をきたすことが予想されたため、休業前の職場への復帰を願い出たところ、それまでは、労働契約は更新され続けていたのに、異動命令に従わなかったことを理由として雇止めを予告され、休業が終了したが自宅待機させられている。休業前の職場に復帰したい。

【雇用均等室の対応】

会社に対し、育児・介護休業法第 56 条に基づき報告徴収したところ、会社は、相談者が有期契約労働者であるため、休業期間中の労働契約満了日をもって退職するものとして、当該相談者の休業終了後の復職を想定せず、正社員の代替要員を補充しており、原職復帰は不可能であると主張した。

室は、会社に対し、労働契約の形式上期間を定めて雇用している者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態になっている場合には、育児休業を取得できることや、育児休業の取得を理由として契約の更新をしないことは育児・介護休業法第 10 条で禁止する不利益取扱いに該当することを説明した。その上で、休業前後に配置転換を行う場合には、通勤事情等、対象となる労働者が負うことと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超えないものであることが求められること、育児休業は復職が前提の休業であり、休業終了予定日を超えて自宅待機を命じてはならないことなどを説明し、これらに反する取扱いも同条で禁止する不利益取扱いに該当するものであり、是正を行うよう指導した。

【会社の対応等】

室の指導により、会社は、相談者を休業前の職場に復帰させた。

5 短時間勤務の利用を申し出たが、拒否されフルタイムでの復職か退職を迫られた事案

【相談内容】

育児休業終了後から短時間勤務制度を利用したいと会社に申し出たところ、短時間勤務制度がないため、フルタイムで復職するか、それができなければ、退職するよう言われた。短時間勤務でなくても、子育てを支援する何らかの措置があれば、利用して働きたい。

【雇用均等室の対応】

会社に対し、育児・介護休業法第 56 条に基づき報告徴収したところ、会社は、相談者に短時間勤務制度がないとは言っていないが、相談者は営業職であるため、頻繁に出張などがあり、顧客の都合が優先される職務特性から、短時間勤務を利用することが困難だと説明した。

室は、就業規則に育児のための短時間勤務制度が規定されていることを確認し、職種や就業場所などによって、講ずる措置を異なるものとすることも可能であると説明した上で、現規則は全従業員を対象とした短時間勤務制度として制度が規

定されている以上、相談者の申出に沿って、制度を利用させるよう指導した。

【会社の対応等】

室の指導により、会社は、相談者の申出を受け付け、相談者は、短時間勤務制度を利用した。

6 短時間勤務を利用し続けるならば、非常勤職員に身分変更すると迫られた事案

【相談内容】

育児休業終了後から短時間勤務制度を利用している。休業前は、深夜業もある職場だったが、短時間勤務制度を利用するために異動した。会社から、人手不足なのでフルタイムに戻って欲しいと言われ、決めかねて即答しなかったところ、深夜業もせず、短時間勤務制度を利用する者は、非常勤職員(時間給)に身分変更する方針を検討していると言われた。正社員のままで短時間勤務制度を利用し続けたい。

【雇用均等室の対応】

会社に対し、育児・介護休業法第 56 条に基づき報告徴収したところ、会社は、短時間勤務制度として、1 日の所定労働時間を6時間として運用しており、人手不足ではあるが、当該制度を利用する者を非常勤職員にするといった不利益な取扱いはしていないと主張した。

室は、就業規則に規定されている短時間勤務制度が社内に十分に周知されておらず、相談者が所属する部署で人手不足も相まって、短時間勤務制度を利用すると身分変更するといった言動がなされた可能性があるとして指摘し、同法第 23 条の規定に基づき就業規則で定めた短時間勤務制度を利用したことを理由として、非常勤職員に変更するなどの不利益取扱いをしてはならないことや、短時間勤務制度などの各種両立支援制度について社内に周知徹底するよう指導した。

【会社の対応等】

室の指導により、会社は、研修を実施し社内に両立支援制度を改めて周知し、相談者は、正社員のまま短時間勤務制度を利用した。

7 所定外労働免除を申し出たことによる身分変更を迫られた事案

【相談内容】

相談者は男性。所定労働時間は 17:40 までだが、所属部署に恒常的に残業があり、毎日 19:40 まで働いていた。現在、体調を崩し病気休職中であるが、復職に際し、子(2 歳)を保育園に迎えに行くため、残業せず定時で帰りたいと会社に申し出たところ、残業を見越した終業時間(19:40)まで働けないならば、解雇して、パートにするとと言われて困っている。正社員のまま、子育て中は残業せず働きたい。

【雇用均等室の対応】

会社に対し、育児・介護休業法第 56 条に基づき報告徴収したところ、会社は、育児のための所定外労働免除制度はあるが、相談者の体調に配慮して、「残業

もできないならば、パートになってはどうか」と提案したのみで、強要の意図は全くなかったと主張した。

室は、会社に対し、労働者の申出に反して、パートへの身分変更を強要することは、不利益取扱いに当たることを説明し、相談者の所定外労働免除の申出に沿って、制度を利用させるよう指導した。

【会社の対応等】

室の指導により、会社は、相談者の申出を受け付け、相談者は所定外労働免除の制度を利用した。

8 短時間勤務の利用に際し、勤務時間の短縮分以上に大幅に給与を減額された事案

【相談内容】

育児休業終了後は短時間勤務制度を利用する予定だったが、育児休業中に正社員で代替要員を補充した結果、原職のポストに空きがないとの理由で、休業終了後の復職先として、配転を命じられた。配転そのものは了承したが、休業前に比べ、給与が大幅に減額されること(休業前:実働7時間55分(事務職)→異動先:実働6時間(製造ライン)、給与4割カット)には、納得できない。

【雇用均等室の対応】

会社に対し、育児・介護休業法第56条に基づき報告徴収したところ、会社は、異動は本人の承諾を得ているし、異動で職務内容が変わった結果として、当該職種としては、ゼロからのスタートにあたることから、給与が相応に下がるのは当然であると主張した。

室は、相談者は職務内容の変更について承諾していたとしても、異動により職務内容が変わる場合に、これまでの勤続年数、経験を全く考慮せずに減給することは、当該労働者に相当程度経済的な不利益を生じさせるものであり、場合によっては降格にも該当するものでもあり、賃金の算定に当たり、勤務時間を短縮した時間分を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益取扱いに当たるものとして、処遇の見直しを指導した。

【会社の対応等】

室の指導により、会社は、給与等処遇を見直し、相談者を将来的に休業前の職場に戻すことを約束し、相談者は、それまでの間、異動した復職先で勤務時間の短縮部分相当の減額給与で勤務することとなった。

9 短時間勤務の申出に対し、遠方の事業所に配置転換すると迫られた事案

【相談内容】

従前、就業時間は始業10時から終業19時までだったが、保育園の送迎に支障が出るのが予想されたため、育児休業終了後に2時間の短時間勤務制度を利用したいと会社に申し出たところ、配転(勤務地及び職務内容の変更)を命じられた。新たな異動先では通常勤務が始業10時から終業21時までとなっており、かつ、通勤にも2時間程度かかるため、勤続は不可能であり、退職勧奨されてい

るように思う。

【雇用均等室の対応】

会社に対し、育児・介護休業法第 56 条に基づき報告徴収したところ、会社は、異動先は、変形労働時間制でシフトの調整も利き、短時間勤務制度も利用できるため相談者の異動を決定したこと、勤務場所が異なる異動は他にも例があり通常の人事異動ルール内での配転であると主張した。

室は、他の異動実績を聴取するとともに、労働者が行う子の養育に係る事情を会社が把握していないことを確認し、就業場所の変更を伴う配転命令の検討をする際には、当該労働者の育児の状況を把握すること、労働者本人の意向を斟酌すること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うこととした場合の子の養育の代替手段の有無の確認を行うこと等の配慮を行う義務があることを指摘した上で、短時間勤務制度の利用を申し出た相談者に対して、通常の人事ルールからは十分に説明できない職務及び就業場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度精神的な不利益を生じさせることは、不利益な配置の変更該当するものとして、通勤困難な事業所への当該配転命令を撤回するよう指導した。

【会社の対応等】

室の指導により、会社は、今後は法に即した運用とし不利益な取扱いを行わないとの方針を示したが、相談者の異動は通常人事異動ルール内のものとして撤回しなかった。相談者は、往復の通勤時間を考慮し、短時間勤務制度を利用しても勤続困難と判断し、退職した。

10 深夜業の免除を申し出たが、拒否された事案

【相談内容】

育児休業中、会社から休業終了後は深夜業がある部署へ異動させると言われ、夫も深夜業がある職場のため、深夜業を免除してくれるよう頼んだが、他の職員より優遇することは出来ないとして、認めてもらえず、困っている。

【雇用均等室の対応】

会社に対し、育児・介護休業法第 56 条に基づき報告徴収したところ、会社は、育児休業終了後も深夜業に従事している他の職員もおり、人手不足の折、相談者だけ特別扱いはできないため異動を決定したと主張した。

室は、労働者が深夜業の免除を請求した場合においては、当該労働者が請求どおりに深夜業の免除を受けられることができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に深夜業が事業の運営上必要であるとの理由だけでは、事業の正常な運営を妨げる場合には該当せず、請求を拒むことは許されないことを説明し、相談者の申出に沿って深夜業の免除を適用するよう指導した。

【会社の対応等】

室の指導により、会社は、当該相談者に対し、深夜業免除を適用する旨を回答したが、相談者は、退職した。

11 育児休業等規定の整備に関する勧告に応じず、再三の報告徴収にも応じな

かった事案

【事案の概要】

室の計画的事業所訪問による報告徴収において、育児・介護休業等が就業規則に定められていないことが確認されたため、就業規則への規定の整備を助言し、是正後の報告を求めた。

事業主は、室の助言に対し、「育児・介護休業等規定に限らず、整備が必要な規定について、まとめて改定作業を進めることとしており、一定時間を要する」との回答があった。

その後、8 か月経過しても何らの回答がなかったため、室は、「育児・介護休業等諸規定を整備し、是正報告すること」との指導書を交付し、その翌月に、指導に対する是正報告を督促したものの是正されなかったため、勧告書を交付した。

その 1 か月後、勧告に対する是正報告を督促したものの、事業主からは、育児・介護休業等規定の改定途中であり、規定案が出来た段階で室に報告するとの回答があったまま、その後も都合 20 回程度の報告徴収等の求めにもかかわらず、勧告から 2 年近く経過した現在も正しく修正された規定が報告されていない。(最初の助言から、2 年 10 か月経過。)