21世紀型企業への転換を図る

見落とされがちな労働関係法規③

育児介護休業

育児介護休業規程だけで十分?

使用者には、育児休業および介護休業に関して、あらかじめ休業期間中の待遇、休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講じるとともに、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるように努めなければならないという努力義務が課せられています。

簡単に言いますと、育児介護休業に関する規程を作成し、育児介護休業に関する待遇や労働条件に関する事項を周知徹底させ、またそれに関連する雇用管理についても明確にしなければならないということになっているのです。「休みを与えればよい」と、単純に考えている方は少ないと思いますが、育児介護休業をマイナス思考でとらえていると、思いもかけない労使トラブルに発展することがあります。また、法律だからと、育児介護の規程を定型的に作成しているだけでは、いざ事が起きた際に、何の判断基準にもならない事態となる可能性もあります。

不利益取扱いの禁止

平成19年4月1日に改正男女雇用機会均等法が施行され、妊娠・出産・産休取得を理由とする解雇の他に“不利益取扱いの禁止”が追加されました。

⇩

- 事業主は、労働者が育児休業申出をしたこと又は育児休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- 妊娠中や産後1年以内に解雇する場合は、事業主が妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇ではないことを証明しなければ、その解雇は無効となります。

(解雇その他不利益な取扱いの例)

- 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明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- 正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働条件の変更を強要すること
- 職場復帰させず、自宅待機を命ずること
- 降格させること
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- 不利益な職種、職場の変更を行うこと
- 就業環境を害すること

会社の対応が不十分だと不利益変更と誤解されるケース①

妊娠した社員に産休取得後は、軽微な職種へ変更し、給与が変更になる通知をした。

［会社の対応］

現在の職種は重量物を取り扱う作業があるので、母体保護の意味合いで職種の変更をした。

［妊娠、出産、産休取得を理由とする不利益な取扱い］

会社が配慮したつもりでも本人の了解を得ない場合は、「妊娠、出産、産休取得を理由とする不利益変更に発展する場合がありますので注意が必要です。

会社の対応が不十分だと不利益変更と誤解されるケース②

妊娠した派遣社員から契約期間中の産前産後休業の申し出があったので、派遣元に休業期間前の派遣社員の交替を求めた。

［会社の対応］

いずれ休まれるのであれば、早い時期の交替が良いと判断した。

［妊娠、出産、産休取得を理由とする不利益な取扱い］

派遣先は、派遣元に産前産後休業中の交替を求めることはできますが、本人が就業できるのに妊娠を理由に交替を求めることは、不利益な取扱いになります。

雇用管理上の措置

育児介護休業法に定められた雇用管理上の措置については、本人から申し出があれば、拒むことができない、講じなくてはならない義務となっています。

- ◆ 正社員だけでなく期間雇用者も要件を満たせば育児・介護休業を取得させなければなりません。
- ◆ 小学校就学前までの子供を看護するための看護休暇を１年間に５日間、年次有給休暇とは別に付与しなければなりません。
- ◆ 保育所に入所できない場合や養育していた配偶者の負傷や死亡等の事情がある場合に、配偶者に替わって１歳６カ月まで育児休業を認めなければなりません。
- ◆ 小学校就学前までの子を養育する社員、家族を介護する社員が申し出た場合は、時間外労働は１カ月間で２４時間、１年間で 150 時間までとしなければなりません。
- ◆ 社員が申し出た場合は、深夜労働をさせることはできません。
- ◆ 会社は、育児休業を取得せずに子を養育する社員、３歳未満の子を養育する社員、家族を介護する社員に、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業終業時刻の繰上げ・繰り下げ等のいずれかの措置を講ずる義務があります。

現職復帰の問題点と解決策

［問題点］休業者の仕事を別の社員に兼務させていたところ、何の支障もないので、休業者の現職復帰が必要なくなった。

［解決策］社員の仕事を見直してパート、アルバイト等ができる仕事は、パート、アルバイトに任せるようにしましょう。休業前に現職復帰後をシミュレーションし、配置転換が必要な場合は、「不利益な配置変更」にならないように復帰後の処遇等の十分な説明を行うとともに、必要な教育訓練が実施できるようにしておきましょう。またこのようなことを想定した規程内容であることが重要です。

［問題点］休業者の補充に代替者を雇うと、仕事が順調になった頃に休業者が復帰してくる。

［解決策］休業者の代替者に派遣社員や契約社員、また短時間勤務を希望する高齢者を複数採用するなどの方法はいかがでしょうか。

●正社員の身分のままで育児・介護に要する時間を確保できるような短時間勤務制度があれば、休業をせずに勤務時間の調整で社員が勤務を続けることができます。

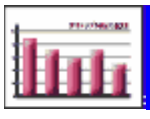
●育児や介護のために退職した社員にパート、アルバイト、契約社員等の再雇用の制度をつくることも有効な方法です。

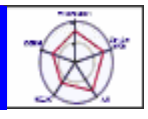
助成金について

会社が仕事と家庭の両立を支援するメリットは、育児・介護時期の社員の精神的肉体的負担を軽減させるだけでなく、育児・介護のために退職する社員をなくし、社員の仕事に対する意欲や満足を高めて、会社全体の生産性を高めることにつながります。

中小企業の子育てを支援する助成金を活用することもできます。詳細はお問い合せ下さい。

- 育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合
- 社員のために事業所内に託児施設を設置する場合に費用の一部を補助
- 育児休業取得者の代替要員を確保して育児休業取得者を原職復帰させた場合
- 小学校就学前の子を養育する社員に短時間勤務、フレックスタイム制を設けて社員に育児の為の時間を確保させやすくするための奨励金
- 男性の育児休業取得を促進した場合
- 育児・介護休業をした社員の円滑な職場復帰のための講習を実施した場合



まず、その「決断」の前にご相談ください！

労使トラブル無料診断受付中　http://www.iwaki-pmo.co.jp