

雇用均等室における育児介護休業法に係る相談事案の概要

1 パートへの身分変更

労働者Aからの相談

【相談内容】

労働者Aは平成〇年8月に第2子出産。第1子に続き2度目の育休取得中。同年12月からの復職予定であったが、復職予定日の10日前に会社からパートへの身分変更を打診された。理由は子供のことで休みがちになること、また代替として採用した事務員がいるため正社員として復職させる余裕がないことも理由とされた。

Aは正社員としての復帰を希望しているが、このような状態では復職できず困っている。

【雇用均等室の対応】

室が事情聴取したところ、代替で雇用している事務員を解雇することはできないので、その者の雇用期間である6ヶ月間はパートで勤務してほしいという意図であることが判明した。

事業主に対しては、育児休業取得を理由に復職に際しパートに身分変更することは育介法第10条で禁止された不利益取扱いにあたる旨等を説明したものの、B社はあくまでAのパートでの復帰以外は認めるともりがないとしたため、指導書を交付した。

【会社の対応等】

Aは12月から復職したが、会社はあくまでもパートでの雇用とした。また、労働局に相談したことについて社長から責められたため出勤できなくなった。

B社に対しては、局の指導に対する改善が見られないため勧告書を交付した。

Aは正社員として復職する意思をなくし、裁判による金銭解決を求めることとした。

2 降格

事業所Bからの相談

【相談内容】

B社は、労働者の大部分は1年契約の期間雇用者で、期間満了後も契約更新しているケースが殆どである。

業務は10人1チームで行い、チームリーダーにコーチング、数値目標達成の管理を行わせている。チームリーダーは社内で公募し実績と面接で選考する。

長期に休業されるとスキルやスタッフとの信頼関係が低下するため、就業規則に「病休等で2ヶ月以上休業する場合はチームリーダーをはずす」旨定めている。これは育児休業を取得した場合にも適用されることとなっているが問題ないか。

【雇用均等室の対応】

室が確認したところ、

- ①チームリーダーはスタッフのまとめ役ではあるが、有期の契約社員であるため役職とは見なしていない
- ②チームリーダー、スタッフとも勤続年数で自動昇給しているが、賃金テーブルが異なるほか、チームリーダーには1～3万円の職務手当が加算される
- ③チームリーダーの選考方法は社内公募。応募者の中からこれまでの勤務実績と成績、コミュニケーション能力、リーダーシップ等を評価して選考しているとの説明であった。

チームリーダーはスタッフのまとめ役としてコーチング、目標管理を行っており、処遇もスタッフよりかなり高い。このため、チームリーダーからスタッフに戻した場合は、一般に降格に該当すると考えられる。

室は、本件について、チームリーダーに求められる役割、能力等が、育児休業取得により発揮できなくなるとする合理的な根拠は乏しいと判断し、B社に対し、就業規則の見直しを助言した。

【会社の対応等】

室の指導により、B社は就業規則を見直した。

3 復職後の減給

労働者Cからの相談

【相談内容】

労働者Cは育児休業を取得し、〇年5月に復職したところ、復職後は休業前の給料から3号俸(月額6千円)下がった。減給の理由は前年度会社に貢献がなかったためと説明された。

D社では、年1回給与改定があるが、実際には普通にやっていたら殆どの者が2号俸アップしている。ミス等により会社に損害を与えても昇給なしか1号俸アップ。3号俸もダウンする例は今まで存在しないと思っていた。このような取扱いは違法でないのか。

【雇用均等室の対応】

室が事情聴取したところ、D社では、資格等級制度を導入しており、「役割給」+「実績給」が基本給となり、それに諸手当が加算されている。基本給は毎年1回、前年の実績により評価し、「給与改定」が行われていた。

病給、産休、育休などで休職した場合は役割評価のポイントが低くなり結果として号俸が下がることがある。Hの場合も役割評価の結果、3号俸のダウンとなったが、産休・育休にペナルティを与えたつもりはなく、前年度、会社に貢献しなかったという事実を公平に評価したつもりとのことであった。

室は、D社に対し、本件事情を総合的に勘案すれば、育休取得を理由とする減給に該当するものとして、育介法第10条が禁止する不利益取扱いに当たるおそれが高いことを指摘し、早急に回復措置を取るよう助言した。

【会社の対応等】

室の指導により、Cの号俸を回復させるとともに、人事制度全体の見直しを検討するとの説明を受けた。

4 復職後の不利益配転

労働者Eからの相談

【相談内容】

労働者Eは通勤1時間の本社Fに勤務していたが、育児休業を取得し、〇年4月から職場復帰予定であったが、復帰の1ヶ月前に片道2時間かかる支社Gへの配置転換を通告された。理由を確認したところ、支社Gで定年等で3月に退職する者が複数いるので、業務に精通するGを配置したいとのことであった。

保育所の閉園時間などを考えれば、子育てしながら片道2時間通うことは不可能であり、配置転換を取り消してほしい。

【雇用均等室の対応】

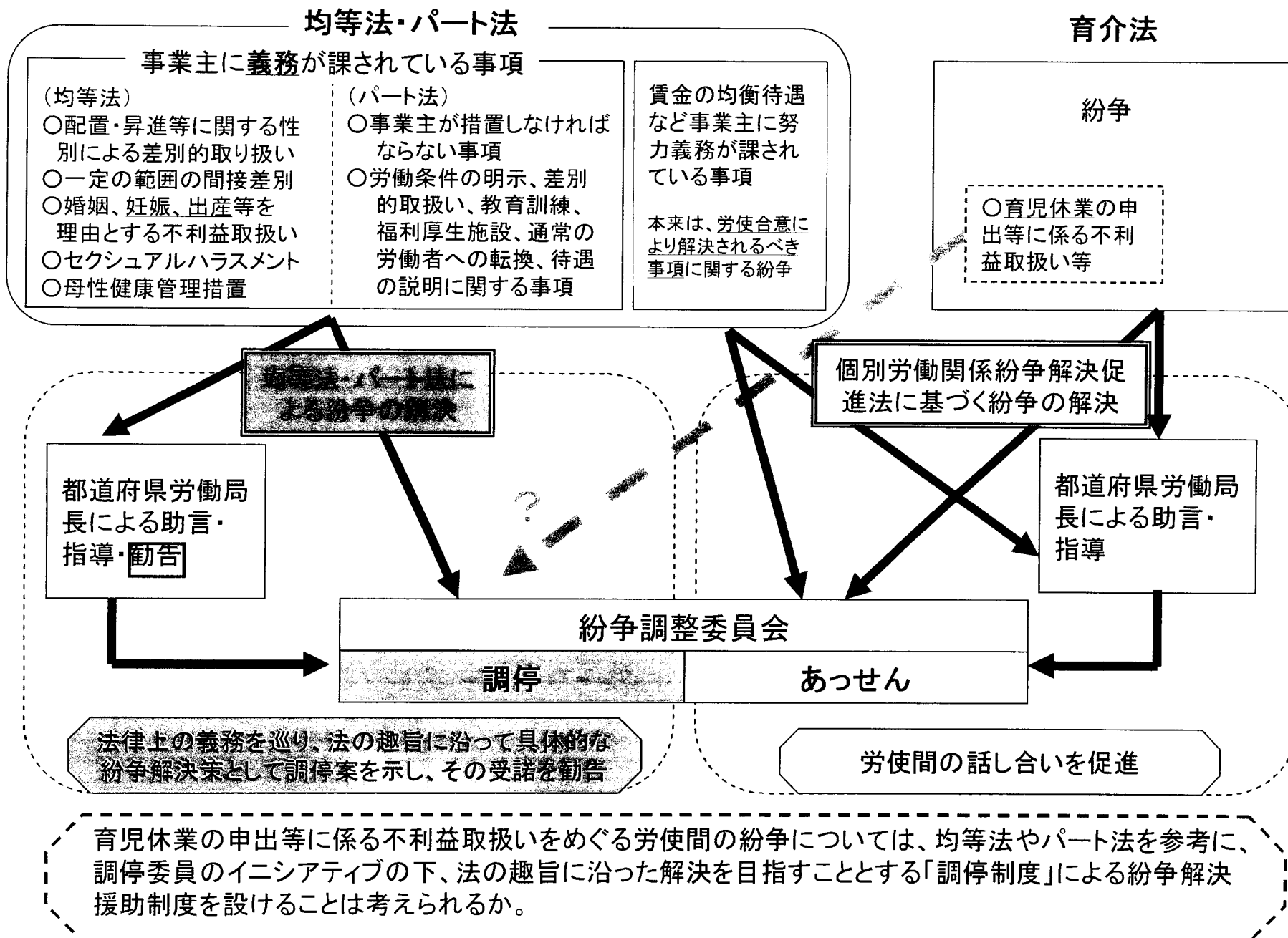
室が事情聴取したところ、Eの配置転換については、Eの育児休業期間中の代替要員として、本社Fでは紹介予定派遣を2名受け入れ、うち1名を正社員で雇用したが、この結果、本社Fでは人員が足りている一方で、支社Gでは複数の退職が出る予定で、Eのような業務に精通する者が不足しているため、4月以降の業務運営が懸念されていたためであるとのことであった。また、Eが配置転換に応じられない理由に対しては、個人の事情であって、転勤できない理由にならないと判断しているとのことであった。

室は、会社に対し、本件配置転換について、労働者の就業実態、通勤事情等を総合的に比較考量すると、労働者に通常甘受すべき程度を著しく越えた育児休業取得を理由とする不利益取扱いに該当することを説明し、是正を助言した。

【会社の対応等】

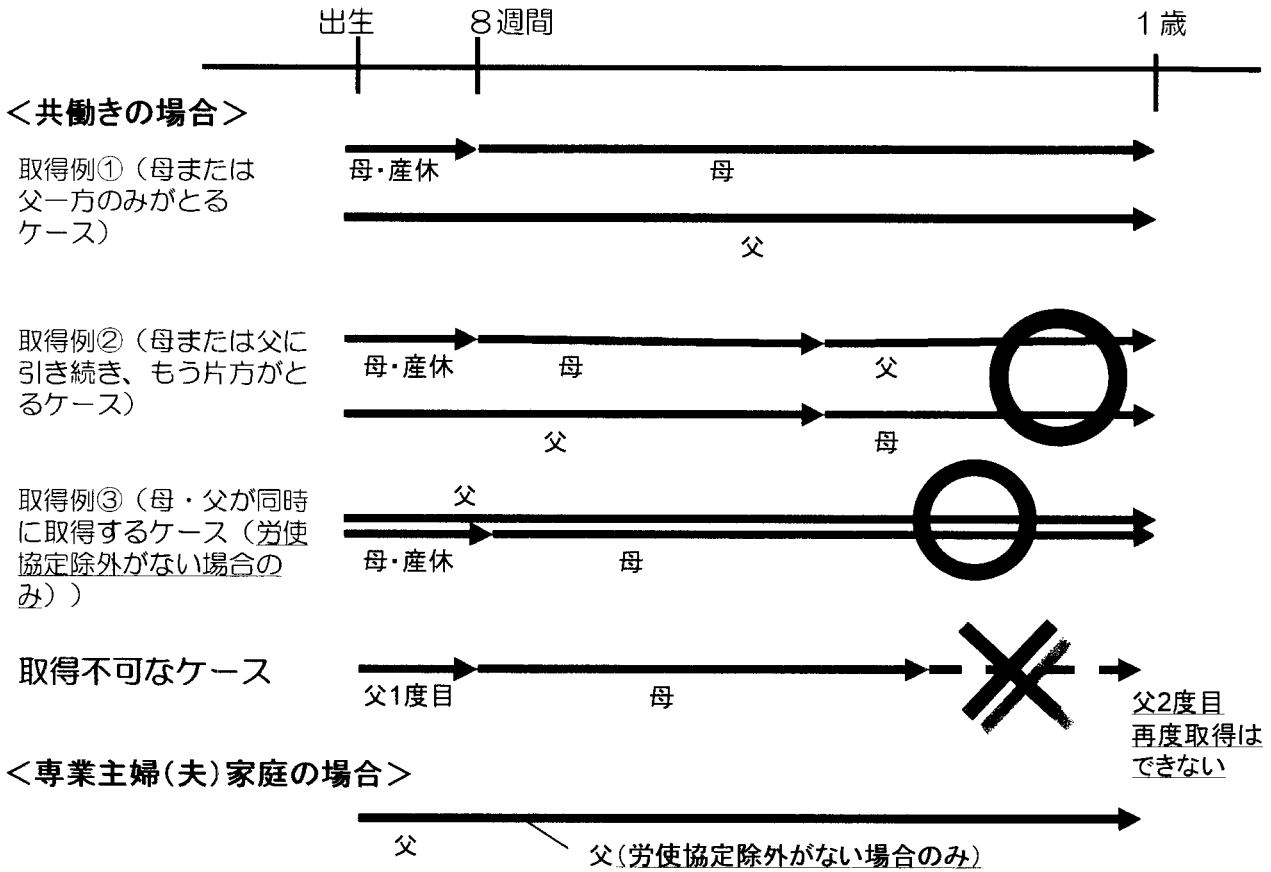
室の指導により、Eは、5月からは本社Fに復職できることとなった。

紛争解決援助制度の比較について



現行制度

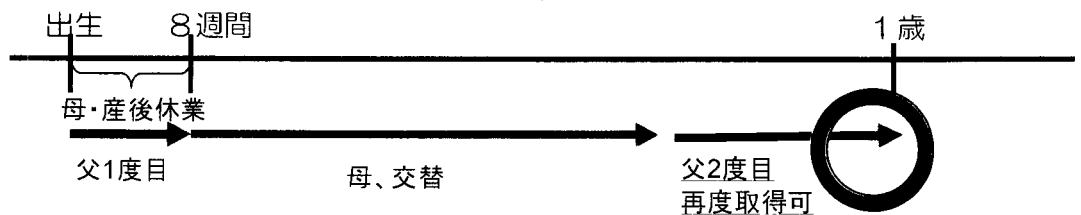
○原則労働者1人につき連続して1回、1歳まで育児休業を取得することができる。



特例；
 保育所に入所できない等の場合には、1歳6か月までの延長が認められる。この場合、
 ・ 1歳時点で育児休業している者が延長する
 または
 ・ 1歳時点で育児休業している者がもう一方に交替して延長することとなる。

(1)産後8週間の育児休業取得促進

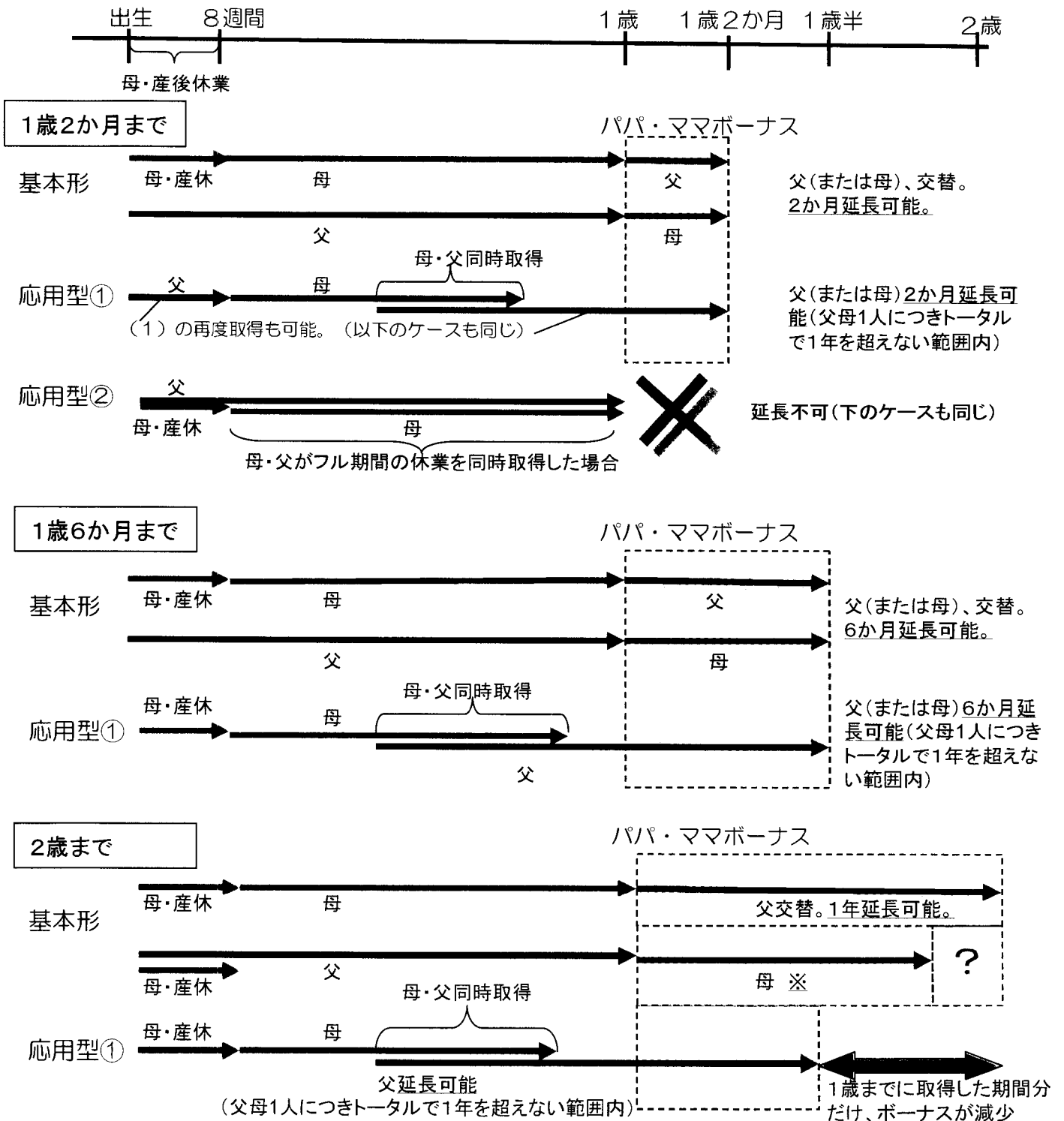
- 産後8週間内に育児休業を取得した場合、再度取得を可能としてはどうか。
- なお、当該措置は、(2)の場合にも適用してはどうか。



(2) 父母ともに育児休業を取得した場合のメリット

○父母がともに取得した場合、休業期間を延長可能としてはどうか。

(父母1人ずつの取得できる期間を変えない。同時にとる場合もこの範囲内。)



※ 父が先に育児休業を取得し、母と交替する場合には、母は産後休業と合わせて1年8週間の休業を取得することとなるが、この点をどう考えるべきか。

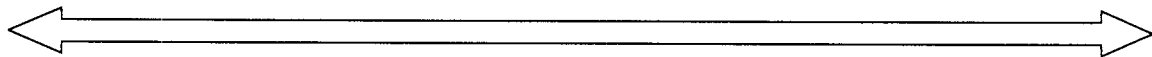
(参考) 諸外国の制度(未定稿)

○ノルウェーのパパ・クオータ(1993年導入)

○1993年に、父親割当制度(パパ・クオータ)を導入(支給しなければ権利は消滅。当初4週間で現在は6週間)。

○これにより、父親割当制度導入前は4%程度だった親の育児休暇取得率は急増し、2003年には資格のある父親の9割が当該制度を利用。

最長54週間(または44週間)



母義務	父または母が取得	父親のみ取得可
産前休暇・ 産後休暇 9週間	育児休暇 39週間(または29週間)	パパ・クオータ (父親休暇) 6週間

○両親給付として、出産前の給料の80%の手当で最長54週間、または出産前の給料の100%の手当で44週間のいずれを取得してよい。ただし、国民保険の基礎給付の6倍(年377,352ノーク(2006年))を上限とする。

○父親への割当制度の期間中(6週間)、母親が仕事に戻る必要はない(両親同時に育児休業を取得できる)。また、産前産後9週間内に父親が6週間の休暇を取得した場合には原則として両親給付は支給されない(多胎児出産や養子の場合には支給される)。

○2人以上の子どもが生まれた場合には、給付期間が子ども1人につき7週間(80%支給の場合)若しくは5週間(100%支給の場合)延長される。

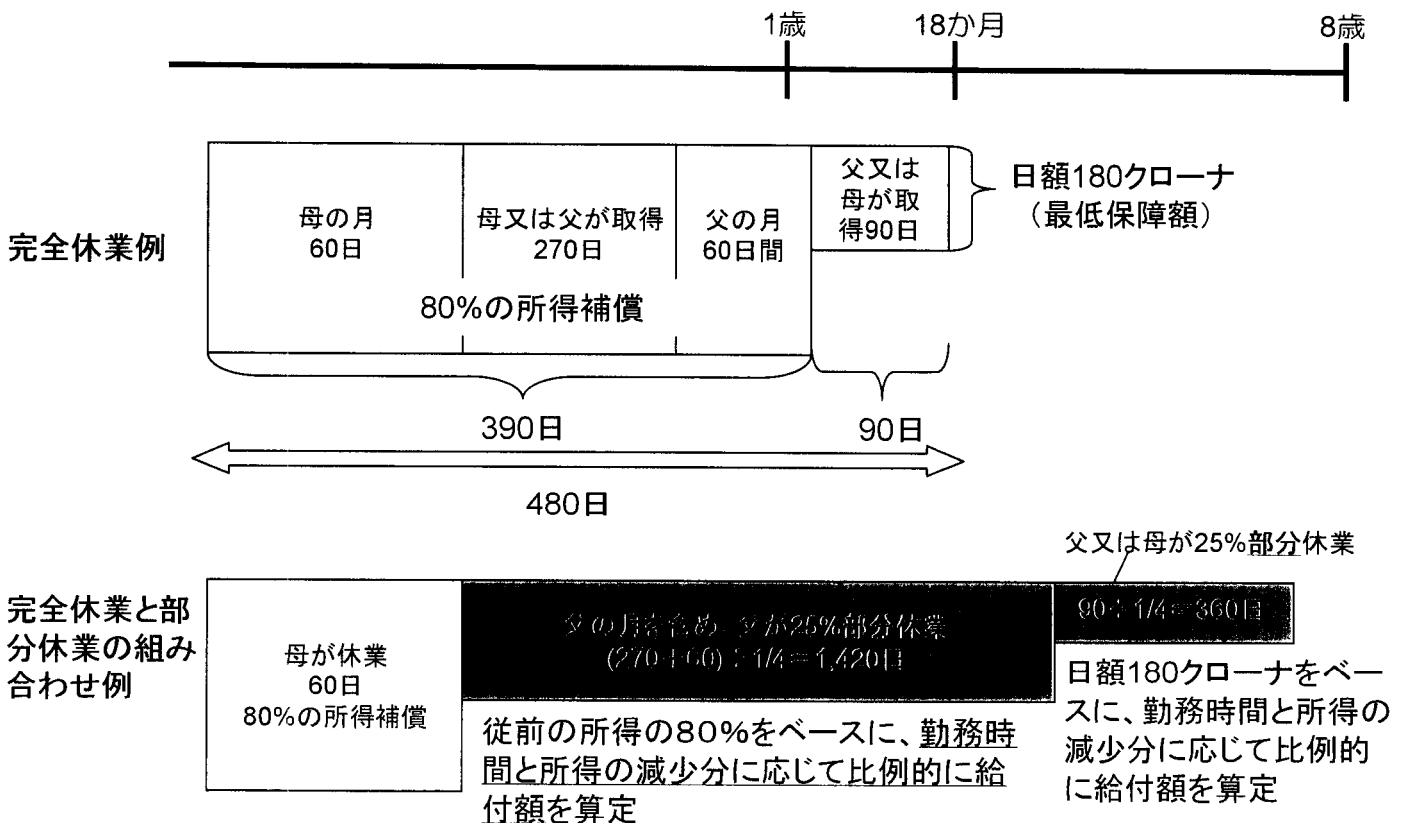
※ 08年「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究」(ニッセイ基礎研)より作成

○スウェーデンのパパ・ママ・クオータ(1995年導入)

○父親と母親はそれぞれ240日ずつ、両親合わせて480日間の両親手当の受給権を持っており、180日分の権利は他方に譲渡することができるが、60日分(パパの月又はママの月)については譲渡することができない。
(割当分について受給しなければ権利は消滅)

○このうち390日分については、休業前給与の80%の両親手当が、最後の90日間については最低保障額(日額180クローナ)が支給される。

○子が8歳になるまで(あるいは小学校1年生を終えるまで)の間に、12.5%、25%、50%、75%のうちのいずれかの部分両親休業を取得した場合には、完全両親休業と合わせて480日分の範囲内で、両親手当を給付。



※ 海外社会保障研究Autumn2007No. 160「スウェーデンの子育て支援～ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現～」(高橋美恵子著)及び08年「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究」(ニッセイ基礎研)より作成

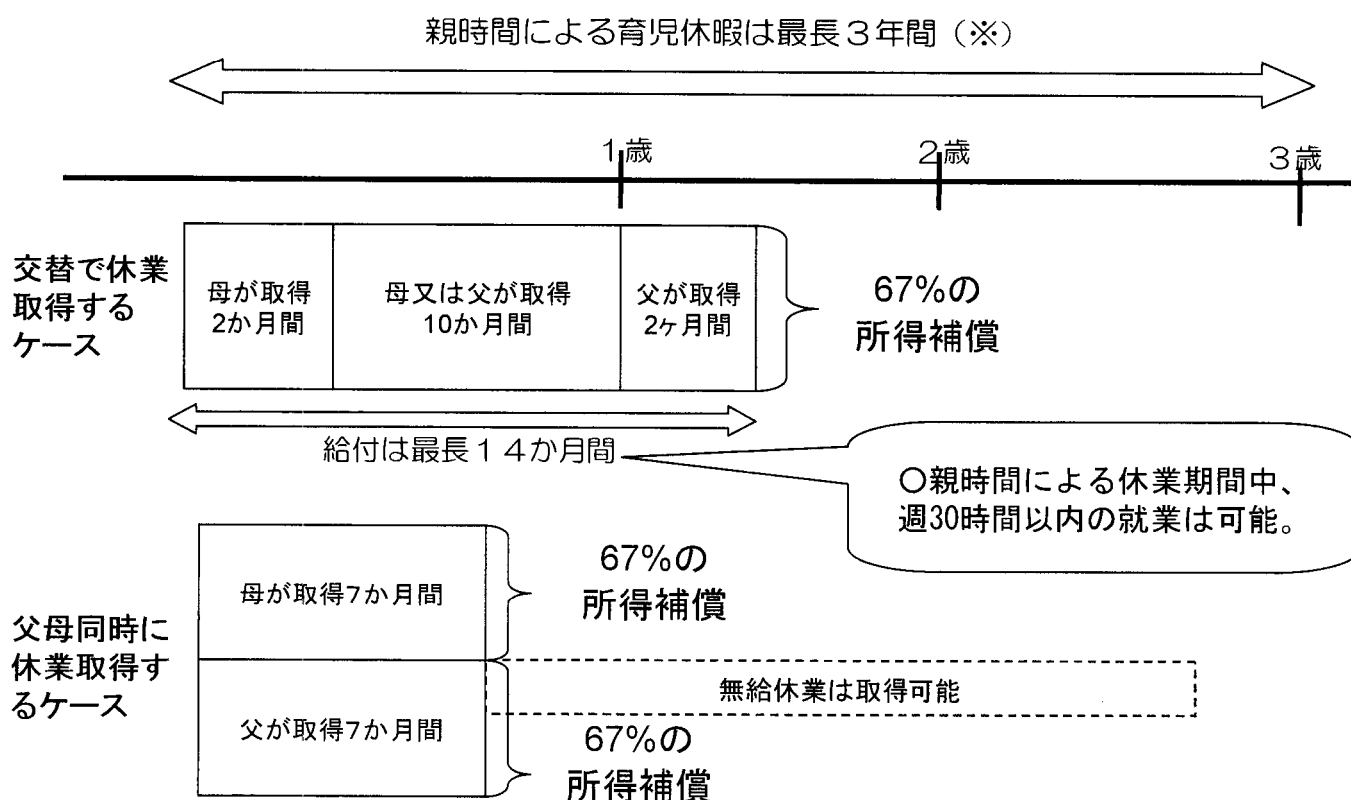
○ドイツのパパ・ママ・クォータ(2007年導入)

○90年代の家族政策の動向として、①児童手当、児童扶養控除の大幅な引上げ、②育児休業期間の延長(18か月→36か月)と育児手当給付期間の延長(12か月→24か月)がなされたが、長期休業の後、両立が困難で復帰できず、結果としてかえって母親の職業中断を招くことに。

○子どもを持つとするカップルのほとんどが共稼ぎである実情から、片方の親が育児に専念するとその期間の家計収入は激減(ジェットコースター効果)する事態を避けるとともに、就業と育児を同時に行う「同時並行型」の両立支援政策を目指すこととなった。

○このため、2007年1月より「親手当及び親時間に関する法律」を施行し、定額制(300ユーロ)を2年間を支給する「育児手当」制度から、所得に応じた補償(67%(最高1,800ユーロまで))する「親手当」制度へと転換(12か月を基本とし、両親で取得した場合には最長14か月)。

○新制度により、育児期間中の機会費用を減らし、一般的に母親より所得の高い父親の休業取得を促進するとともに、母親の早期の職場復帰を促進。



※ 使用者が同意した場合には、最長3年の親時間による休業期間のうち12か月を限度として3歳の誕生日から8歳の誕生日までの間に休業を取得することも可能。

※ 08年「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究」(ニッセイ基礎研)より作成

仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年 衆議院厚生労働委員会／参議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、(中略)その在り方について検討を行うこと。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、(中略)子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、(中略)有効な方策の検討を進めること。

- 新しい少子化対策について (平成18年6月 少子化社会対策会議決定)

- 2 新たな少子化対策の推進

- (1) 子育て支援策

- II 未就学期 (小学校入学前まで)

- ⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

【資料】

- 2 新たな少子化対策の推進

- (1) 子育て支援策

- II 未就学期 (小学校入学前まで)

- ⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。あわせて、育児休業中の経済的支援のあり方を検討する。

○ 規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申

(平成18年12月 規制改革・民間開放推進会議)

Ⅲ 各分野における具体的な規制改革

2 福祉・保育分野

(1) 保育分野

- ④ (前略) このような民間企業等の独自の取組状況を踏まえ、一層の育児休業の取得、短時間勤務等の活用が促進されるよう、民間企業や育児休業や短時間勤務等の取得者をサポートする仕組みについて、育児・介護休業法等の改正も含め、早期に検討すべきである。

【平成19年度検討、結論、逐次実施(法改正については逐次検討)】

○ 規制改革推進のための3か年計画 (平成19年6月 閣議決定)

Ⅱ 重点計画事項

6 福祉・保育・介護

(2) 両立支援

① 育児休業等の取得の円滑化

労働者が育児休業を終了し、一度業務に復帰した後に、育児・介護休業法に定める最低基準として、再度育児休業の申出が可能となる場合については、現在、配偶者が傷病などにより育児ができないなど、配偶者の事情に係る極めて限定的な「特別な事情」の場合のみに制限されている。また、育児・介護休業法第23条においても、1歳未満の子を養育する労働者に対して「育児休業に準ずる措置」が規定されていない。

一方で、1歳未満の子を養育する労働者が、長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や現在受けている保育サービスが受けられなくなった場合など、養育する子どもや養育環境の事情等により、やむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じることも十分あり得る。また、そのような場合などにおいて、法を上回る企業の独自の措置で再度の育児休業を取得したとしても、社会保険料の免除を受けられないという実態もある。

このようなことを踏まえ、再度育児休業の申出が可能として厚生労働省令で規定している「特別な事情」の範囲等の見直しを検討すべきである。【平成19年度検討開始、速やかに結論】

○ 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

(平成19年12月 少子化社会対策会議決定)

3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

(新たな枠組みの構築の必要性)

○ 仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える社会的な基盤を構築するためには、以下のような考え方で給付・サービスを再構築するとともに、国全体として、このような給付・サービスが全国どの地域でも体系的に整備され、すべての子どもや子育て家庭に普遍的に提供される枠組みを構築するとともに、それぞれの地域においては、地域の実情を踏まえて、給付・サービスの整備に積極的に取り組んでいく必要がある。

① 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- ・ 出産前から3歳未満の時期 — この時期の支援への重点的な取組、就業希望者を育児休業と保育、あるいはその組合せでカバーできる体制・仕組みの構築、それぞれの制度における弾力化による多様な選択を支える切れ目のない支援
- ・ 3歳から小学校就学前の時期の支援 — 認定こども園と短時間勤務の普及・促進
- ・ 学齢期の放課後対策 — 全小学校区での「放課後子どもプラン」の実施による空白地区の解消、対象児童の増加に対応した1学校区当たりのクラブ数の増加による保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行と適正な環境の確保

(具体的な制度設計の検討)

《制度設計に当たって考慮すべきポイント》

- ： 事業主の取組と地方公共団体の取組を連結し、切れ目のない一体的な支援を実現すること

各分科会における議論の整理

基本戦略分科会における議論の整理

2 次世代育成支援に係る現行の給付・サービスの制度的な課題

(2) 次世代育成支援に係る給付・サービスの制度的な課題の整理 (それぞれの分類ごとにみた制度的な課題)

○ また、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲそれぞれの分類ごとに制度的な課題を整理すると、以下のとおりである。

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

(出産前から低年齢期(3歳未満の時期)の支援の充実の必要性)

- ・ 子どもを育てながら働き続ける希望を持っていても、現実には多くの者が出産を境に離職しており、働き方の問題とともに保育サービスが利用できないことも原因となっている。
- ・ 3歳を超えると幼稚園、保育所含めて未就学児童のかなりの割合をカバーしているが、3歳未満の時期の保育所利用率は2割にとどまる。

(育児休業と保育の切れ目ない支援が提供できていない)

- ・ 子どもを育てながら雇用を継続することを支援する観点からは「育児休業」と「保育」は裏表の関係にあるが、休業明けの円滑な入所や、子育てする時間を持ちながら就労できる短時間勤務制度の利用とそれに対応した保育の提供など、「出産・子育て」と「就労」との間で多様な選択を可能とする切れ目のない支援が提供できていない。
- ・ 保育所入所の大部分は年度替わりの時期で、待機児童の多い地域では年度途中(特に年度後半)の入所が困難となっている。このため、保育所入所のために育児休業利用が長期化したり、逆に、育児休業を十分に取得できないケースが存在している。

(多様な働き方への対応が不十分)

- ・ 短時間勤務制度は、事業主がとるべき措置の一つとしての位置付けにとどまり、希望しても利用できないケースが存在する。

3 包括的な次世代育成支援の枠組みに求められる給付・サービスの考え方

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する考え方

(出産前後から3歳未満の支援……重点的取組、切れ目のない支援)

- ・ この時期の対応が最も弱く、重点的に取り組む必要
- ・ 就業希望者を育児休業制度と保育でカバーできる体制・仕組みの構築

(現在、0～3歳児のいる母の31%が就業しているが、仕事と生活の調和の実現により、就業希望者がすべて就業した場合には就業率は56%まで上昇)

- ・ それぞれの制度における弾力化、多様な選択を支える切れ目のない支援
 - ： 育児期の働き方・休み方—短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、男性が取得しやすい制度上の工夫
 - ： 保育 — 保育の質を担保しつつ必要量の確保と多様なニーズに対応できる提供手段の多様化（家庭的保育の制度化や事業所内保育施設の活用）、病児・病後児の対応の充実
- (3歳から小学校就学前の時期の支援……認定こども園と短時間勤務の普及・促進)
- ・ 就労率の上昇に伴う幼児期の教育と保育のニーズの変化に対して、認定こども園の活用、短時間勤務の普及・促進の両面から対応

6 包括的な次世代育成支援を図る制度設計の検討とともに先行して実施すべき課題

(先行して実施すべき課題)

「I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

- ・ 短時間勤務を含めた育児休業取得方法の弾力化など

○ 「重点計画 - 2007」

(平成19年7月 IT戦略本部決定)

- (イ) 子育て女性等へのテレワーク活用の推進（厚生労働省、国土交通省）
(前略) また、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 「テレワーク人口倍増アクションプラン」

(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)

- (3) 子育て女性の再就職等に資するテレワークの推進策・支援策
 - (ウ) 育児・介護等を行う労働者のテレワークの推進【厚生労働省】
育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる

柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について

(平成18年12月総合科学技術会議)

5. 女性研究者の活躍を拡大するための環境整備

(4) 具体的な問題点と方策

① 有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和

平成17年4月1日より育児・介護休業法が一部改正され、有期雇用者も育児休業が取れるようになったが、①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、かつ、②子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子どもが1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)という条件を雇用者が満たす必要がある。また、育児・介護休業法の一部改正に対応して雇用保険法施行規則も一部改正され、有期雇用者にも育児休業給付が認められることになったが、雇用保険法施行規則・育児休業給付業務取扱要領によると、その条件は①休業開始時において1年以上雇用実績があり、育児休業終了後に雇用契約が更新され、3年以上の雇用が見込まれること、または②休業開始前に雇用契約が更新され、3年以上雇用実績があり、育児休業終了後、1年以上の雇用が見込まれること、という取得条件となっており、育児休業の取得条件よりも更に厳しいものである。育児・介護休業法、雇用保険法施行規則に関しては一部改正が行われたばかりであり、その効果を注視していく必要があるが、3年程度の任期付任用が増加してきている中、結婚及び出産適齢期の研究者にとって、これらの法改正の下での条件は厳格に過ぎ、あまり実効的なものとはならないとの指摘がある。

今後、利用者の置かれる状況を踏まえつつ、育児休業の取得及び育児休業給付に関する条件の更なる緩和や撤廃等について引き続き検討していくべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、「育児休業の取得条件の緩和」については平成18年度より検討・平成19年度結論、「育児休業給付の取得条件の緩和」については平成18年度検討・結論】

②育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充

育児・介護休業法では 3 歳未満の子を養育する労働者に対して事業主が「勤務時間の短縮等の措置」を講じることを義務づけている。その措置の内容については、育児・介護休業法施行規則第 34 条で規定されており、事業主は、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・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与のいずれかの措置を講ずればよく、労働者に選択権はない。

大学及び研究機関の研究者のニーズに応えられるよう、複数の選択肢を用意し、それが出来ない場合には合理的な説明を義務付けることを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」（平成 18 年 6 月 20 日少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、平成 18 年度より検討・平成 19 年度結論】

さらに、育児をしている研究者の間で要望の強い環境整備項目である在宅勤務制度は現在含まれておらず、事業主による努力を促すため早急に項目の一つとして追加することを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」（平成 18 年 6 月 20 日少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、平成 18 年度より検討・平成 19 年度結論】

（以下略）