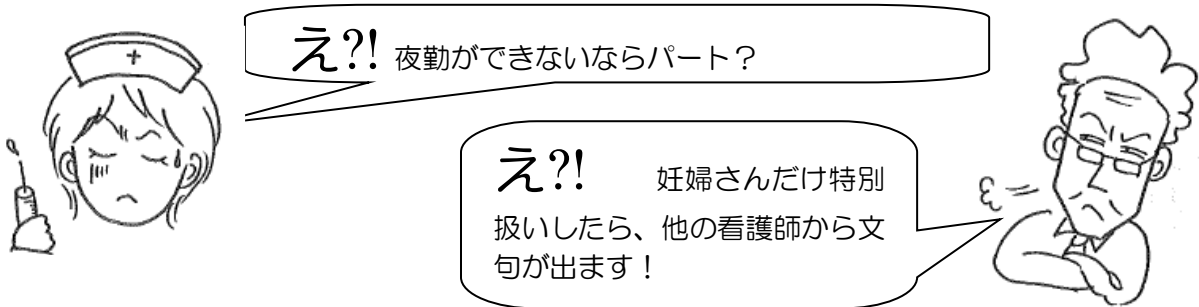


事例で学ぶ労務管理 【妊娠→産休→育休→復職】

(ケース1) 妊娠を理由にパートにするのも禁止！
… 夜勤ができない場合も禁止です …



あらすじ

川口美里さんは、ある介護施設で働く10年目の看護師（正職員）です。奨学金をもらいながら看護師になるという夢を叶えた美里さんは、皆が嫌がる夜勤も喜んでこなしています。

美里さんは3年前に結婚し、先月、妊娠が判明しました。サラリーマンの夫は、美里さんが出産後も仕事をするには大賛成でしたが、待望の赤ちゃん誕生までは夜勤は免除してもらってはどうかと言いました。人一倍責任感の強い美里さん自身も、夜勤の日に急に体調が悪くなってシフトに穴をあけては勤務先に迷惑がかかると考えていたので、出産までは夜勤を免除してほしいと事務長にお願いすることにしました。

事務長からは、「川口さんもお存知のとおり、うちの施設では夜勤をできない人はみんなパートとして働いてもらっていますよね。お腹の赤ちゃんが大事なので、もちろん日勤のみ勤務は認めますが、来月からはパートとして働いてもらうことになります。」と言われました。美里さんは、出産後は正職員に戻れるのかと質問をしましたが、それはその時に試してみないとわからないと言われてしまいました。

看護師の仕事が大好きな美里さんは、仕事にやりがいを感じており、なんとか正職員として頑張る方法はないものかと労働局に相談しました。

労働局の解説

1. 労働基準法第66条第3項では、「使用者は妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない」と規定しています。
2. また、男女雇用機会均等法第9条第3項では、事業主は、「妊娠した女性労働者が深夜業の制限を請求したこと」を理由に「パートタイム労働者への労働契約の変更を強要する等の不利益取扱い」をしてはならないと規定しています。
3. 妊娠中の女性労働者が利用可能な制度は、次ページ「関係法令」のとおりです。事業主は、これらの制度の利用を認めるのみでなく、制度利用を理由とする不利益取扱いをしないよう留意する必要があります。

関係法令 … 妊娠中の女性労働者に関する事業主の義務（又は禁止）

■ 労働基準法第 65 条第 1 項.第 2 項

産前は 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間／女性労働者が請求した場合）、産後は 8 週間、女性労働者を就業させてはならない。

■ 労働基準法第 65 条第 3 項

妊娠中の女性が請求した場合には、他の輕易な業務に転換させなければならない。

■ 労働基準法第 64 条の 3

妊産婦等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせてはならない。

■ 労働基準法第 66 条第 1 項.

変形労働時間制の場合でも、妊産婦が請求した場合には、1 日及び 1 週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。

■ 労働基準法第 66 条第 2 項.第 3 項

妊産婦が請求した場合には時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならない。

■ 男女雇用機会均等法第 12 条

女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保しなければならない。

■ 男女雇用機会均等法第 13 条

妊産婦が医師等による指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の短縮、休業等必要な措置を講じなければならない。

妊娠・出産・育休等を理由とする解雇・雇い止め・降格等の不利益な取扱い、違法です。

▶ Case 1

妊娠を聞く前は契約更新を前提にしていたが、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした ⇒ **違法**

▶ Case 2

育休を 1 年間取りたいと相談されたので、経営悪化等を口実に解雇した ⇒ **違法**

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

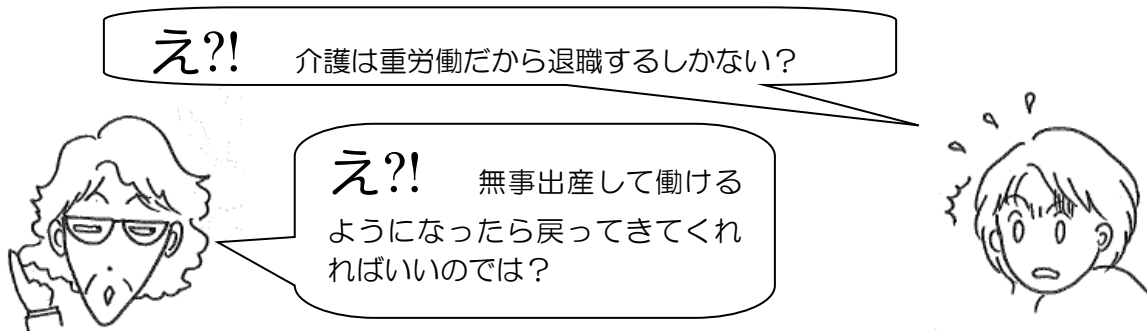
妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

※ 原則として、妊娠・出産、育児等の事由の終了から 1 年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

詳しくは埼玉労働局 HP をご覧ください

妊娠・出産等をした労働者に対して雇用管理上の措置を行う場合、それが法違反となる不利益取扱いでないか、改めて確認して下さい。

(ケース2)「出産後また戻ってきて」ではダメ
… 雇用を継続し、産休・育休を！ …



あらすじ

川口美里さんは、入社 3 年目の介護職員です。大学を卒業して一般事務の仕事をしていましたが、人のためになる仕事をしたいくなり、資格をとって転職した第2の職場です。介護の仕事は思ったよりも重労働でしたが、体育会系の美里さんは、持ち前の明るさと根性で職場の人気者でした。

そんな美里さんからの妊娠の報告。まわりのスタッフは皆で祝福し、美里さんの仕事をフォローしてくれました。それでも介護は、やはり、重労働。責任感の強い美里さんは、困っている人がいると、すぐに手を貸すので、どうしても母体に負担がかかってしまいます。妊娠 5 か月に入った頃、いよいよお腹も重くなってきた美里さんは出産までは事務職などの仕事に変えてほしいと総務部長に相談を持ちかけました。総務部長は、「もちろんお腹の赤ちゃんを何より大事にしてください」とは言ってくれましたが、事務の仕事は人が余っていて、今は他の仕事が無いとのこと。「いったん退職して、元気な赤ちゃんを産んで、また戻ってきてよ」と言います。

美里さんは、お母さんになってもずっと続けたいと思って介護職に転職したので、退職はしたくありません。退職すると、あてにしていた出産手当金や育児休業給付金ももらえなくなるし、子どもが保育園に入所できるかも不安です。総務部長に何度かお願いしてみましたが、「また戻ってきたらいいのよ」「川口さんなら、いつでも大歓迎だから」とは言ってくれるものの、産休・育休は認めてもらえません。どうしたものかと思い、労働局に相談しました。

労働局の解説

1. 男女雇用機会均等法では、「労働基準法第 65 条第 3 項に基づき妊産婦が軽易な業務への転換を求めたことを理由とする不利益取扱い」についても禁止しています。
2. 母体に負担の大きい業務で、他に転換すべき業務がどうしても無い場合は、産前休業に入るまで無給の休業となる場合もありますが、解雇や退職強要をすることは禁止です。
3. 次ページのとおり、産休・育休による労働者のメリットは大きく、いったん退職となるか雇用が継続するかは労働者にとって大問題です。雇用契約を継続した上で、産休→育休→復職と男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に沿った対応をしてください。

関係法令（制度） … 産休・育休中の収支（事業主・労働者）

■ 産休と育休のちがい

産休		育休
産前・産後休業	名称	育児休業
労働基準法	根拠法	育児・介護休業法
産前6週（多胎 14 週）＋産後8週	期間	原則、子が1歳に達するまで
女性労働者（パート・アルバイト・派遣労働者を含む全ての労働者に適用）	対象	男女労働者（勤続1年未満など、対象外にできる場合もある）
産休を理由とする不利益取扱い禁止（男女雇用機会均等法第9条第3項）	不利益取扱い	育休を理由とする不利益取扱い禁止（育児・介護休業法第10条）

■ 事業主の収支

産休		育休
賃金の支払い義務は無い	賃金	賃金の支払い義務は無い
手続きをすれば免除	社会保険料	手続きをすれば免除
無給の場合、保険料は発生しない	雇用保険料 労災保険料	無給の場合、保険料は発生しない

■ 労働者の収支

産休		育休
就業規則による（無給の場合も有る）	賃金	就業規則による（無給の場合も有る）
手続きをすれば免除	社会保険料	手続きをすれば免除
無給の場合、保険料は発生しない	雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない
事業主のみが支払うもの	労災保険料	事業主のみが支払うもの
出産手当金（賃金の3分の2相当額）	手当・給付	育児休業給付（賃金の67%（※）相当額）

※育児休業開始から180日まで。181日目からは50%相当額。

○ すなわち、休業中賃金を無給とした場合、金銭面での事業主の負担はありません。

○ 一方、労働者の収入は、産休中の出産手当金＋育休中の育児休業給付です。

<お問い合わせ先>

■ 妊娠不利益、育児・介護休業について

埼玉労働局 雇用環境・均等部

〒330-6016 さいたま市中央区新都心 11-2 ランド・アクシス・タワー16 階

Tel 048-600-6269

■ 出産育児一時金、出産手当金について

協会けんぽ、健康保険組合等へ

■ 育児休業給付金について

最寄りのハローワークへ

■ 社会保険料について

年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ