

Q 育児休業から復帰しようとしたところ、会社から「あなたのポジションはない、パートであれば復帰も可能」と言われた

A 育児休業の申出をしたこと及び取得したことを理由として解雇その他不利益取扱いをすることは、法律で禁止されている

法律のポイント

育介法では、育児休業の申出をしたこと及び取得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らないとされている。不利益な取扱いには、労働契約内容の変更の強要なども含まれる（育介法第16条）。

解説

不利益取扱いの禁止

労働者が育児休業の申出をしたことや育児休業を取得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らない（育介法第10条）。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も同様である（育介法第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）。

不利益な取扱いとは

解雇その他不利益な取扱いとなる行為として、指針では、次に掲げるものが挙げられている（厚生労働省告示第509号／平成21年12月28日付け「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」）。

- ①解雇すること。
- ②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。
- ③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。
- ④退職又は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契約内容の変更の強要を行うこと。
- ⑤自宅待機を命ずること。
- ⑥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措置を適用すること。
- ⑦降格させること。
- ⑧減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ⑨昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ⑩不利益な配置の変更を行うこと。
- ⑪就業環境を害すること。

これらはいくまでも「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていないケースも該当するケースもあり得る。

厚生労働省の通達においては、「『解雇その他不利益な取扱い』に該当する法律行為が行われた場合においては、当該行為は民事上無効と解される」としている。

休業期間の取扱い

育児・介護休業の期間は、年休の発生要件である出勤率の算定に当たっては、出勤したものとして取り扱われる（労基法第39条7項）。

<参照条文> 育介法第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
労基法第39条7項