人事・労務相談 Q&A

労使間のトラブルを防止し、適正な人事・労務管理を進めるためにご活用ください。

（公社）神奈川労務安全衛生協会
（神奈川労働局　監修）

「人事・労務相談Q&A」のバックナンバーを当協会ホームページに掲載しました（トップページ→ 人事・労務・安全衛生Q&A をクリック）。ご活用ください。

● 育児休業者の職場復帰に伴う契約変更 ●

1年間の育児休業を取得した社員が職場復帰するに当たり、今後1年間、6時間の短時間勤務をしたい旨相談がありました。営業職の短時間勤務は難しいため、職種を変更し事務所内勤務にして、契約もパートタイマーに変更してもらおうかと考えています。問題はないでしょうか。

育児休業を取得したことや短時間勤務を申し出たことを理由として、正社員をパートタイマー等の非正規労働者とする労働契約の変更の強要や不利益な配置の変更をすることはできません。

●育児・介護休業法は、育児・介護休業、子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出をし、又は取得したこと等を理由とする解雇その他不利益取扱いを行うことを禁止しています。

●どのような行為が不利益取扱いとなると判断されるかは育介指針で定めています。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もその一つと考えられています。

また、通常の人事ルールでは十分説明のつかない職種の変更や就業場所を変更することにより、当該労働者に相当程度経済的不利益や精神的な不利益を生じさせる場合も、指針が定める不利益な配置の変更を行うことに該当します。ご質問の場合も、本人が営業職の継続を希望する場合には、担当エリアや担当企業数など、短時間勤務でも業務運営に問題が生じないか先ず検討してみる必要があると思われます。

●もとより、労働契約の変更は労使の合意があればできるものですが、労働者の合意が得られたとしても、それが労働者の真意でないと認められる場合には不利益取扱いと判断される場合もあります。トラブルを防止するためにも、申出した労働者の事情を十分聞き、その意思を尊重して復帰後の働き方を決めてください。

● 年度途中入社の子の看護休暇付与日数 ●

当社の看護休暇付与の基準日は4月1日です。パートタイマーなど年度途中で入社した者にも子が2人の場合、10日の看護休暇を与えなければなりませんか。

子の看護休暇は、一年度において 5 日（子が 2 人以上の場合には10日）まで、当該年度であればその取得時期を問わず最低基準として取得できるものです。入社した年度については 1 年に満たない期間が発生することになりますが、この期間においても 5 日（ 2 人以上では10日）の休暇を付与する必要があります。

●子の看護休暇付与の対象者

子の看護休暇は小学校就学前の子を養育する労働者に付与されるものです。対象から除外される労働者は、日々雇用される者のほか、労使協定により定めた勤続 6 か月未満の者及び週の所定労働日数が 2 日以下の者だけです。それ以外の労働者を看護休暇の対象外とすることはできません。したがって、年度途中で入社したパートタイマーにも育児・介護休業法に定める看護休暇は付与しなければなりません。休暇は、病気・けがをした子の看護又は予防接種や健康診断を受けさせるために取得できます。

●常時10人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則に休暇として対象者等を定めます。

● 時間単位での看護休暇の申出 ●

当社の就業規則では、子の看護休暇は1日若しくは半日単位としています。時間単位で取得したいという申出があった場合、応じる義務はありますか。

上の回答に記載したように、子の看護休暇は一年度に 5 日（ 2 人以上の場合は10日）を最低限度として付与しなければならないものですが、この日数は原則として労働日単位です。

●子の看護休暇の取得要件を育児・介護休業法の定めにあわせ、就業規則で取得単位を 1 日若しくは半日単位と設定している場合は、時間単位での申出に応じる義務はありません。

●しかし、育介指針では、「労働者の子の養育、勤務状況が様々であることに対応し、弾力的な利用が可能となるように配慮すること」とされており、時間単位での取得希望があれば、その導入も検討してみてはいかがでしょうか。

◎お知らせ◎

9月11日(火)　第4回　人事・労務管理実践セミナーを開催します。
（テーマ：1．個別労働関係紛争発生　2．個別労働紛争解決制度
3．労働局のあっせん事例　4．労働審判事例）
詳しくは、（公社）神奈川労務安全衛生協会のホームページをご覧ください。
http://www.roaneikyo.or.jp