産休・育休暇Ｑ＆Ａ　～会社が産休・育休をとらせてくれない！？～

かがやき総合法律事務所　弁護士　西村美智子

Ｑ１　産休や育休はどのくらいの期間とれるのでしょうか？

１　産休とは、産前休業及び産後休業のことです。

①　産前休業は、女性が出産予定日の６週間前から取得できます。

産前休業を取得するには会社に申請する必要があります（労働基準法６５条１項)。

②　産後休業は、女性が出産の翌日から８週間まで取得できます。

会社は産後８週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後６週間を過ぎた後は、女性が請求し、医師が認めた場合は就業させることができます（労働基準法６５条２項)。

２　育休とは、育児休業のことです。

①　育児休業は、男女問わず、子どもが１歳に達するまでの間、取得することができます。

育児休業を取得するには会社に申請する必要があります（育児介護休業法５条１項)。

②　子どもが１歳になった後に保育所に入所できないなどの場合、会社に申請すれば、育児休業期間を子どもが１歳６か月に達する日まで延長することができます（育児介護休業法５条３項)。

③　さらに、平成２９年１０月１日施行の改正育児介護休業法により、１歳６か月以後も保育所等に入所できない場合、会社に申請すれば、育児休業期間を最長２年まで再延長できるようになります。

３　法定の期間よりも労働者に有利な規定が会社に設けられている場合は、その規定に従います。

Ｑ２　パート社員や契約社員でも産休・育休を取得できますか？

１　産休は誰でも取得できます。

２　育休は以下の要件を満たす必要があります。

①同一の事業主との継続雇用期間が１年以上であること

②子どもが１歳６か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと

（育児介護休業法５条１項）

Ｑ３　会社に育児休業を申請しましたが、認めてくれません。このようなことは許されるのでしょうか。

また、父親も育児休業を取得することはできますか。

１　Ｑ１のとおり、育児休業は法律上認められた制度です。

要件を満たしているにもかかわらず、会社が育児休業を認めない場合、会社の対応は違法となります。

２　また、育児休業は、男女問わず認められている制度です。

母親と同様､父親が育児休業を申請すれば､会社は育児休業を認める義務があります。認めなければ違法です。

以前に比べると、父親の育児休業取得は増えてきているようですが、まだまだ取得率が低いのが現状です。父親も積極的に育児休業申請ができるような職場環境づくりが求められます。

３　会社が育児休業を認めない場合、まずは、会社に対し、法律上認められた制度であることを説明し、育休取得を促しましょう。それでも会社が育児休業を認めない場合は、各都道府県労働局や専門家に相談してください。

Ｑ４　育児休業の後、職場に復帰しました。しかし、復帰後、以前の役職をはずされ、給料が下がりました。このようなことは許されるのでしょうか。

１　会社は、労働者の妊娠、出産、産休育休の取得を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはいけません（雇用機会均等法９条３項、育児介護休業法１０条)。

２　降格・減給処分が、あなたの育児休業取得を理由としてなされた場合には、会社の処分は違法となります。

育児休業等を「理由とした」不利益取扱いかどうかが争いになるケースがあります。

厚生労働省の通達では、妊娠、出産、産休育休を「契機として」（時間的に近接しているかで判断。１年以内が目安。）不利益取扱いが行われた場合には、原則として、妊娠、出産、産休育休を「理由として」不利益取扱いが行われたと解され、違法と判断されます。

例外的に、①業務上の必要性から不利益取扱いをせざるを得ない場合で、業務上の必要性が不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存するとき、または、②労働者が不利益取扱いに同意している場合で、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき、には育児休業等を理由とした不利益取扱いには当たらないと解釈されています。