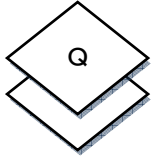




労働相談Q & Aで解決！

育児休業①



育児休業から復帰した途端、配置転換を命じられ、その結果、給料も減ることとなりました。会社からは、「子育て中なので配慮した。」とされていますが、受け入れなければなりませんか。

A 会社は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対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ます。

ただし、業務上の必要性など正当な理由があれば、例外として命じることができる場合があります。

解説はこちら

- 会社は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対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ますが、この解雇その他不利益な取扱いの中には、減給、降格の他、不利益な配置の変更をすることも含まれます（男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等）。
- 配置の変更が不利益な取扱いに当たるかどうかは、配転前後の賃金やその他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響などの諸事情を総合的に考慮して判断することとなります。例えば、通常の人事異動のルールから逸脱するような配転であって、特別な事情がないような場合には、労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、不利益な配置の変更を行うことに当たる可能性があります。
- 「育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として」とは育児休業等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、産前・産後休業についても同様です）。育児休業等を契機として不利益取扱いを行った場合は、原則として育児休業等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（育児・介護休業法、男女雇用機会均等法）。原則として、育児休業等の終了から1年以内に不利益がなされた場合は、育児休業等を契機としていると判断されます。
- 業務上の必要性から不利益取り扱いをせざるを得ず、その必要性が不利益取り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あるときは配置転換（減給）は違法とはなりません。

どうすれば？

- 育児・介護休業法に基づき、労働局に相談し、助言、指導又は勧告などの援助を求めることができます。

お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階
電 話 055 (223) 1827
相談時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)
URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>

- ◎ 山梨労働局総合労働相談コーナー
山梨労働局雇用環境・均等室内
電 話 055 (225) 2851