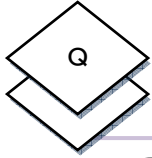




労働相談Q & Aで解決！

育児休業②



育児休業から復帰したばかりの従業員の配置転換（減給を含む）を命じることはできますか。

A 会社は、労働者が育児休業申出をし、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扱いをせざるを得ない状況で、そ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あるとき、また、不利益取扱いにより受ける有利な影響があって労働者がその取扱いに同意している場合など、違法には当たらない例外があります。

どうすれば？

- 違法に当たらない特段の事情とは、業績悪化等の経営状況を理由とする場合などがありますが、不利益取扱いを回避するために真摯で合理的な努力をしなければなりません。
- 配置転換などの不利益取扱いについて、その従業員に適切な説明をし、従業員の同意を得なくてはなりません。
- さらに、不利益取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が、不利な影響の内容や程度を上回っていること、また、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由がなくてはなりません。

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・年末年始を除く)
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
甲府労働基準監督署内 (管轄区域: 都留及び鯉沢労働基準監督署管轄以外の地域)
電 話 055 (224) 5620
都留労働基準監督署内 (管轄区域: 都留市、大月市、上野原市、富士吉田市、南都留郡、北都留郡)
電 話 0554 (43) 2195
鯉沢労働基準監督署内 (管轄区域: 南巨摩郡、西八代郡)
電 話 0556 (22) 3181