

改正育児介護休業法 施行直前対策セミナー

～就業規則・労使協定の見直し例と不利益取扱いなど実務対応の留意点～

2010年6月4日(金) 於：産業貿易センタービル

牛嶋・寺前・和田法律事務所 弁護士 和田 一郎 氏

6月30日より、改正育児介護休業法の主要項目である短時間勤務制度の義務化、所定外労働の免除の義務化等が施行されることに伴い、施行直前対策として不利益取扱い等の実務対応の留意点について解説・指導をいただいた。

不利益取扱いについて

まず初めに均等法とセットで考える必要がある。通達は、育児介護休業法および均等法それぞれにおける不利益取扱いを一括して取り扱っている。均等法との差異は、育介法は派遣先に適用しない。育介法では疾病等の場合との比較がされていない。育介法は休業からの復帰の場合の「配置の変更」について、「通常の人事異動のルールから十分に説明」できる範囲を広く考えており、必ずしも「原職または原職相当職」(均等法はこれを要求)でなくてもよいとしている。但しこれらは法律上の基本的差異であって、絶対的なものとはいえないことには注意が必要。

雇用契約の終了(解雇・雇止め等)

解雇その他不利益な取扱いとなる行為は、指針で次に掲げるものが該当すると定められている。

解雇すること。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。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。退職また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。自宅待機を命ずること。労働者が希望する期間を超えて、その意に反して 1)所定外労働の制限、2)時間外労働の制限、3)深夜業の制限または 4)所定労働時間の短縮措置等を適用すること。降格させること。減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと。昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。不利益な配置の



変更を行うこと。就業環境を害すること。

正光会宇和島病院事件の裁判例では、妊娠・出産を理由とする解雇・更新拒絶(雇止め)は不可としている。

賃金・賞与・退職金等の算定

労働量の減少(欠勤・労働時間の短縮等)および労働の質(能率)の低下を、人事考課を経由せずに賃金・賞与・退職金等の算定に反映させる場合についてはどうか。東朋学園事件の裁判例では、欠勤日数に応じて賞与を減額することは直ちに公序に反し無効とは言えないとしており、原則として賃金・賞与・退職金等を欠勤日数に応じて減額することは適法と言える。

昇進・昇格・降格等のための人事考課

育児休業等を取得したこと自体を理由として、機械的に一定の不利益な人事考課をすることは許されないが、育児休業等を取得した結果、実際の労働の質、量が低下した場合にこれをマイナスに評価することは妨げられない。住友生命保険事件の裁判例では上記と同時に、婚姻したことおよび産前産後休業・育児時間を取得したこと自体を能力考課において不利益に取扱いことは許されないとしている。

講演終了後、労務委員会として講師との懇談を行い、さらに個別に質疑応答や意見交換を行った。

(文責 事務局)