

## **労働相談事例：産前・産後休業や育児休業を取得させてもらえない**

### **○相談内容**

正社員として働いています。妊娠がわかり、使用者に「産前・産後休業を取得し、その後は育児休業を取得したい。」と伝えたところ、「休業は認められない、仕事を辞めてもらおう。」と言われました。

今後も正社員として働き続けたいのですが、どうすればいいのでしょうか。

### **○回答**

まず、産前・産後休業については、使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない、また、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならないと定められています。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることは、差し支えないとされています。【労働基準法第65条】

また、事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前・産後休業の請求や休業をしたこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはいけません。さらに、妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が当該解雇が妊娠等を理由とするものでないと証明できない限り無効とされています。【男女雇用機会均等法第9条】

なお、産前・産後休業中及びその後30日間の解雇は禁止されています。【労働基準法第19条】

次に、育児休業については、一定の要件を満たす労働者が、1歳に満たない子を養育するために、事業主に申し出ることにより、休業することができます。（雇用関係は継続します。）また、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、事業主に申し出ることにより、子が1歳6か月に達するまで延長することができ、1歳6か月以降も、一定の場合には最長で2歳に達するまで再延長することができます。【育児・介護休業法第2条、第5条】

なお、事業主は、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り扱いをしてはいけません。【育児・介護休業法第10条】

以上により、今後の対応としては、使用者に対して産前・産後休業及び育児休業の取得については法律の定めがある旨を説明し、解雇の撤回を求めるとともに、産前・産後休業と育児休業の取得を認めるよう話し合われてはいかがでしょうか。

それでも使用者が応じない場合、宮崎労働局雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく援助（助言、指導、または勧告）や紛争調整委員会による調停を行っていますので、相談されてはいかがでしょうか。

このほか、裁判所の民事訴訟や労働審判など強制力のある手続きや、宮崎労働局や当労働委員会のあっせんなどの手続きを利用する方法も考えられます。