

育児や介護の支援についてのルール

育児休業って誰でも取れるの?(育児・介護休業法第5条・第6条)

育児・介護休業法^{*}は、男性も含めて育児や介護をする労働者(有期雇用の一部を除く)にさまざまな権利を認めています。そのなかでも重要なのが、子を養育する労働者に対して、子が1歳になるまで認めている育児休業を取る権利です。1歳になったあとも保育所の利用ができないような場合には、1歳6か月になるまで育児休業を取ることができます。

育児休業は配偶者が専業主婦(夫)である従業員でも取ることができます。また、共働きの夫婦が同時に育児休業を取ることも可能で、その時には子が1歳2か月になるまで育児休業を取ることができます(育児休業の上限は1年)。これは「パパ・ママ育休プラス」と呼ばれています。

^{*}「育児・介護休業法」は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の略称

親の介護で会社は休める?(育児・介護休業法第11条、第12条)

介護休業は1人の家族が要介護状態に至るごとに1回、通算93日まで取得できます。ここでいう「家族」とは①配偶者(内縁のものも含みます)、②父母および子、③配偶者の父母、④労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です。また「要介護状態」とは負傷、疾病、身体上または精神上の障害により、2週間以上、常時介護を必要とする状態です。介護休業は今後どのように介護するかを考える期間でもあります。

育児・介護休業中のお給料はどうなるの?

基本的には無給となりますが、雇用保険から「育児休業給付金」として給料の5割程度が支払われます。介護休業の場合は「介護休業給付金」として給料の4割程度が支払われます。

育児・介護期間中働き方にも配慮があると助かるのだけれど…。

子育てや家族の介護をする従業員については、育児・介護休業法で勤務時間の短縮、時間外労働、深夜労働の制限、子の看護休暇、介護休暇などの制度があり、会社に規定がなくても取得する権利があります。

育児休業、ホントにとって大丈夫?

産後休業と育児休業を連続してフルに取ると1年間で職場から離れることとなります。長い休業になりますから、1年後にまた仕事に馴染むことができるか、仕事がなくなっていないか、あるいは休業が解雇につながるか、といった不安を持つかも知れません。しかし育児休業を取得したことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いには法律で禁じられていますので(育児・介護休業法第10条・第16条など)、育児と仕事を両立するために育児休業を上手に利用しましょう。分からないことは、かながわ労働センターに相談しましょう。



ワンポイント
アドバイス

少子高齢化の進展にともない、育児や介護に関して様々なサポート体制が整えられてきました。育児休業や介護休業、勤務時間の短縮、時間外労働の制限などの制度を、女性だけではなく男性も利用できることをぜひ知っておいてください。



会社に「給料下げる」って

言われたら、



それに従うしかないの？

会社から「今景気が悪いので、来月から給料下げる」って言われてショック。

急に言われてもこちらにもいろいろ予定があるし、こんなに一方的な取り決めって許されるのかしら？

不服でも従業員である以上は従うしかない？

教えて、めがみん！

春岡さくら(24歳)アパレル会社勤務



Answer

給料の一方的な
引下げは
許されません！

労働契約の内容である労働条件は、従業員の同意なしに変更することはできません。賃金についても同様です。会社の経営が苦しいからといって、従業員の同意を得ずに給料を引下げることは法的に認められていません。

賃金などの変更ルール

会社は勝手に給料など労働条件を不利益変更してはならない。

労働契約法第8条は、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と定めています。これは逆に言うと、労働者の同意なしに労働条件を変更してはならないということです。特に賃金のような重要な労働条件の不利益変更は、労働者の「明確な」同意がなければなりませんとされています。とはいえ、会社が勝手に給与を引き下げたときに、何も言わないでいると「同意した」と判断されるおそれもあるので、不満があるときはきちんと異議を述べましょう。

勤務時間も勝手に変更されてしまいそう…。

会社側の一方的な変更が許されないのは、勤務時間についても同じです。たとえば本来の勤務時間(所定労働時間)を1日7時間としていたものを、会社が従業員の同意を得ずに1日8時間に変更することはできません。

就業規則による合理的な不利益変更とは？

労働条件が就業規則に記載されている場合、労働条件の変更は就業規則の変更を通して行われます。その変更が従業員に不利益な場合には、会社は従業員の同意を得なければなりません(労働契約法第9条)。

従業員の同意を得ない場合にも、労働条件の不利益変更が可能な場合がありますが、変更後の就業規則を従業員に周知させていて、かつ変更が合理的でなければなりません。

合理性は、①従業員が受ける不利益の程度、②変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事業に照らして判断されます(労働契約法第10条)。

もし、労働条件などの不利益な変更がされそうなら…。

会社に労働組合があるならば相談してみましよう。しかし、不利益変更を感じても労働組合が無い場合は、就業規則や賃金規定のコピーなどを持って、かながわ労働センターに相談してください。



会社による一方的な労働条件の不利益変更は、許されません。ただし、労働条件が就業規則により定められている場合に、従業員の同意がなくても不利益変更が認められる場合がありますが、変更が合理的でなければなりません。

Question.9

職場での上司や
同僚の言動が、
ほんとに不快!
なんとかならないかしら?

会社に嫌な上司と同僚がいて、入社するのがつらい。
気が合わないぐらいならガマンするけど、
上司は肩や手に気安く触ってきたり、
プライベートな誘いもしてくるの。
同僚は下品な話ばかりふってくるし、
無視しようとしてもしつこくて、
毎日のことだけにストレスが蓄積。
仕事は好きなのに、辞めることまで考えちゃう。
なんとかならない?めがみん!

冬森いちご(24歳)建築メーカー勤務



Answer

不快だった事をきちんと
記録して、早く相談しよう。

会社にはセクハラの相談に応じたり、適切に対応する体制を整えたりする義務があるので、まず会社の相談窓口を訪ねてみよう。適切な対応がとられない場合は、都道府県労働局へも相談できるし、裁判所に訴えることも考えよう。ひどいセクハラなら告訴できる場合もありますよ。



セクハラやパワハラに関するルール

セクハラって何？

働く女性にとってセクハラ(セクシュアルハラスメント)は、大きな問題のひとつです。セクハラには対価型と環境型があります。対価型セクハラは、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けること」であり、たとえば上司が性的な要求を拒否した部下を降格するといった場合が典型例です。環境型セクハラは、「職場における性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」です(男女雇用機会均等法第11条)。事業主はこうしたセクハラがないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

パワハラって何？

パワハラ(パワーハラスメント)は、会社で起こる嫌がらせのうち、上司から部下だけでなく、同僚間、部下から上司でも「職務上の地位や人間関係、専門知識などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為」です。

会社や加害者を訴えることはできるか？

セクハラについては加害者を訴えることが可能です。身体をむりやり触るといった、ひどいセクハラは強制わいせつ罪や強要罪など刑法上の犯罪になりますし、民法に基づいて慰謝料を払わせることもできます。さらに、会社には良好な職場環境の実現に配慮する義務があると解されているので、セクハラによって従業員の職場環境が悪化している場合は、会社にもその義務違反による損害を賠償させることができます。

パワハラに該当する行為についても、被害者である従業員はセクハラと同様に加害者や会社に損害賠償を請求できる場合があります。

会社に相談しても大丈夫？

セクハラやパワハラは、どのような行為がそれにあたるかは、はっきりしません。しかし、実際に嫌がらせを受けたと思ったときには、一人で悩まずに、会社の相談窓口へ行きましょう。また、かながわ労働センターや都道府県労働局にある総合労働相談コーナー(セクハラについては雇用均等室)なども利用できます。



セクハラやパワハラは、もちろん加害者が悪いけれど、それを放置するのは会社の責任でもあることを知っておこう。

40代以上の従業員を ターゲットにしたリストラで 解雇されるのってあり？

最近、会社がリストラを考えているようで、
40代以上の社員をターゲットにしているよう。

私も部長から内々に「3ヶ月以内に辞めれば
退職金を上乘せする」って言われたの。

会社の経営状況が良くないのは知ってるけれど、
辞めて新しい仕事が見つかると思えない。

でも、会社からクビにされたらどうしよう…。

秋山かりん(41歳)インテリアメーカー勤務



Answer

会社は従業員を簡単に クビにできないんだよ。

退職金の上乗せに応じて辞めるかどうかは最終的にあなたの判断です。ただ、これを断ったからといって、ただちに会社が解雇できるわけではありません。解雇には、正当な理由が必要とされているからです。

解雇のルール

会社は簡単に従業員を解雇できない。

解雇とは会社が一方的に労働契約を打ち切る行為です。それが会社側の自由にできるような従業員は安心して働くことができません。そこで法律は次のように、いろいろな制限をかけています。

会社は就業規則において、どのような事由があれば解雇するのかということを記載しておかなければなりません(労働基準法第89条3号)。また、解雇するには会社は30日前までに予告をしなければなりません。30日まで待てない場合には、30日に足りない日数分の予告手当を支払わなければなりません(労働基準法第20条)。ただし会社が解雇を予告したり、予告手当を支払ったりしたからといって、解雇が当然に有効になるわけではなく、その解雇に正当な理由がなければなりません。正当な理由とは、「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」があるということです(労働契約法第16条)。

本人の落ち度が解雇の理由とされる場合

仕事をする能力に欠けていたり、仕事の適格性がなかったりすることは、多くの就業規則で解雇事由とされています。ただし、裁判となれば、能力や適格性の不足は、解雇に値するだけの重大性があり、かつ改善の余地がない程度のものが厳しくチェックされます。病気で仕事ができなくなった場合も、休職措置などをもって回復を待ち、できるだけ解雇を避けるべきと考えられています。会社の規律に違反して、企業秩序を侵害したという理由で解雇されることもあります(懲戒解雇となる場合もあります)が、このときも解雇に値するほどの重大な企業秩序侵害の有無が問われます。

このように解雇の正当理由は、そうそう簡単には認められないのです。

会社がリストラできるとき

会社の経営上の都合で行われる解雇を「整理解雇」といいます。この場合は①人員削減の必要性があるか?②解雇回避のための手段を尽くしたか?③解雇される従業員の人选基準が妥当か?④従業員側にきちんと解雇理由などを説明する協議の手続きをふんでいるか?という4つの事情が考慮されて、解雇が有効かどうか判断されます。40代以上の社員だけをターゲットにするのが特に③の人选基準の点から問題とされるかもしれません。整理解雇は、従業員に責任がない解雇なので、それだけ会社に厳しいハードルが設けられています。



ワンポイント
アドバイス

解雇には「正当な理由」が必要です。「正当な理由」は、本人に落ち度がある解雇にせよ、会社の都合による整理解雇にせよ、そう簡単には認められません。

働き方が正社員から
パートになったら
社会保険って、
どうなるのかしら？

今は正社員で働いているから、
ほとんどの保険が適用されているけれど、
実際のところは、どんな時にどのような
保険が使えるのかよくわからないし、
結婚後、パート勤めに変えたら
どうなるのか不安。

くわしく教えて、めがみん！

冬下つばき(28歳)ホテル勤務



Answer

パートや契約社員でも
保険は適用されるよ。

社会保険によって加入条件は少し異なるけれど、正社員以外のパート、アルバイト、契約社員、派遣社員だからといって、保険が適用されないわけではありません。