

相談内容

私は、従業員数人の小さな会社で働いています。現在妊娠中で、育児休業を取得し、この会社で働き続けたいと思っていますのですが、社長からは、産前・産後休業は認めるが、就業規則に規定がないので育児休業は認められない、嫌なら辞めるよう言われています。どうしたらいいでしょう。

お答え

育児休業は、労働者が原則として1歳に満たない子を養育するための休業をいい、事業主に申し出ることにより取得することができるものです(育児・介護休業法第5条)。申出があれば事業主は拒むことはできないため(同法第6条)、小規模な会社であっても、就業規則に規定がなくても、育児休業を取得することができます。

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、子が1歳2ヶ月になるまで育児休業期間を延長できます(ただし、育児休業を取得できる日数(女性の場合は、産後休業と育児休業を合計した日数)はそれぞれ1年間が限度です。)。また、子が1歳以降、保育所に入所できないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6ヶ月になるまでの間、育児休業期間を延長することができます。

育児休業は、雇用期間に定めのない労働者だけではなく、期間に定めのある労働者でも、次の要件のいずれも満たしていれば同様に取得できます。

- 1 同一の事業所に引き続き1年以上雇用されていること
- 2 子が1歳6ヶ月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

また、事業主は、労働者が育児休業の申出をしたことや、育児休業を取得したことを理由に、解雇、減給等不利益な取扱いをしてはならないことが定められています(同法第10条)。

まずは、育児休業の制度が就業規則になくても法律で定められていることや、今後も働き続けたいことについて、会社とよく話し合ってください。

それでも、育児休業が取得できない場合や退職を求められる場合は、法に基づき、解決のための労働局長の援助や紛争調整委員会による調停を受けることができますので、労働局の雇用環境・均等室に相談してみてもいいでしょう。

また、労働委員会では、こうした育児休業の問題を含め、職場でのお悩みを解決するお手伝いをしていますので、お気軽にご相談ください。

注) 育児・介護休業法：「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」