松戸商工会議所だより

2008．7．10

育児休暇の要求にどう対応するか？

経営相談コーナー

〈質　問〉

従業員から出産後の育児休暇を要求されています。当社は従業員数も5名程度と零細企業なので、育児休暇を取られると事業に支障が出てしまいます。このような場合、どのように対応すればよいでしょうか？

〈回　答〉

まず法的にはその従業員を解雇できないことを申し上げておきます。

労働基準法では出産の前6週間と出産の後8週間と、その後30日は原則として解雇できません。さらに、改正男女雇用機会均等法でも、同じような内容のことが規定されています。

ただ、給与についていえば、無給でもかまいません。事業主には給料の負担がないということです。今回の場合、従業員の方が休業しているときに他の方を従業員として雇わざるを得ないし、今回の従業員が復帰したときに2人になってしまって、給料負担が大変ということですね。

しかし、その可能性があることを承知で御社はその方を採用したわけですから、御社にかなりの責任があることは間違いありません。

結局よく話し合って、双方が納得できる点を探すしかありませんね。

ちなみに休業中の賃金は無給でも、国からはその休業期間について給料の40％の給付金が支給されることも頭の中に入れておいてください。

（中小企業診断士・社会保険労務士・平松　徹）

育児休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない、との不利益取扱禁止の規定があります。