



育児休業から職場復帰させる際の 注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社には現在、育児休業を取っている者がいるのですが、来年1月に職場復帰をする予定となりました。



総務部長

そうでしたか。具体的に復帰日が見えてきたということですね。



社労士

はい。そこで職場復帰する場合、育児休業に入る前に所属していた部署に復帰させなければならないのでしょうか？実はその職場では、4月に新入社員を配属し人員が充足しており、どのように対応したらよいのか困っています。



なるほど。結論から言いますと、以前の部署に復帰させる義務まではありません。法令では、育児休業後の就業が円滑に行われるように、労働者の配置その他の雇用管理等に関して、必要な措置を講ずるよう努めることを求めるにとどめています。また、指針※が出されていますが、その中に「原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること」と書かれており、これは努力義務となります。



※子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

育児休業規程をみたところ、「原則として、休業直前の部署および職務とする」と記載してありましたが、これは必ずそうしなければならないという訳ではないのですね。



はい、その通りです。たしかに育児休業者が円滑に職場復帰することを考えますと、慣れた業務で以前に一緒に働いていたメンバーのいる環境が望ましいと思いますが、企業では人員を補充したり組織体制を見直したりするようなことがあります。そのような場合、原職に復帰させることは難しいこともあるでしょう。



そうですね。しかし、育児休業規程に原職復帰とありますので、従業員から原職に復帰したいと言ってくるのが懸念されます。



対応として、職場復帰に向けて具体的な話が出てきた際に従業員に説明しておくことで、そのようなトラブルを防ぐことに繋がるでしょう。併せて、育児休業規程に「ただし、組織変更その他により難しい場合は、この限りではない」といった条文を追加しておくことも考えられます。



なるほど。育児休業規程に記載し、事前に説明しておくことは重要ですね。また職場復帰に関して分からないことが出てきましたら相談します。



【ワンポイントアドバイス】

1. 企業には従業員が円滑に職場復帰できるように必要な措置を講じることが求められているが、原職復帰は義務ではなく努力義務とされている。
2. 原職復帰が難しい場合は、事前にその旨を従業員に説明し、また育児休業規程にもその旨を記載しておくことが求められる。