

「3歳の壁」に立ち向かった闘い
～京阪ステーションマネジメント配転事件～

2023年10月18日
弁護士 西川 大史
(南大阪法律事務所)

3歳の壁～育児介護休業法

① 育児介護休業法23条

事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば、短時間勤務制度を設けなければならない法的義務。

② 育児介護休業法24条

3歳以降については、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」について努力義務を定める。

事案の概要 * 2015年の事件

①京阪ステーションマネジメント（京阪電鉄の完全子会社）、駅業務のなどを受託。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みとして、厚労省の次世代認証マークを取得するなど、働きながら育児や介護を行う従業員へのサポートを企業理念とする。行動憲章として、「雇用における女性の尊重」「子の養育を行う労働者等の雇用の継続」も掲げる。

②Aさん（女性）は2人目の子どもを出産し、産休育休から復帰し、育児短時間勤務として事務職に勤務。

③会社は、子どもが3歳を迎えたことに伴い、Aさんの育児短時間勤務を終了させて、駅業務への配転命令。

事案の概要

- ④配転後の勤務時間は、午前8時～午後9時45分までのうち8時間勤務という不規則勤務で、保育園への送迎ができなくなる。
- ⑤Aさんの夫は、電車の運転手。早朝深夜勤務があり、夫婦で調整しても、保育園への送迎ができない日が出てくる。
- ⑥Aさんが会社に相談すると、男性管理職が「みんな事情抱えてるやん。あなたの都合で勤務できへん。」「個人的な事情で特別に便宜図るというのは無理やわ。」「家庭の事情は色々ある、僕は両親の介護のために嫁さんに会社辞めさせました。」「うちの嫁はんも辞めやったけどな。」「今はそういう世の中や。」などと回答。

労働局(雇用均等室)の対応

- ・ 育児介護休業法52条の4第1項に基づき、労働局への紛争解決援助の申出。

- ・ 労働局の回答

「育児介護休業法が3歳以上の子を養育するに労働者への措置として使用者に課しているのはあくまでも「努力義務」であり、会社が努力していると言え、それ以上のことは言えない。」

→会社の努力の有無は関係ない。

→会社が「努力している」と言え、援助もしない。

→会社は、3歳以降の育児に対しては、法を上回る支援はなし。

仮処分の申立て

・大阪地裁に「駅改札業務に従事すべき義務のないこと」の確認を求める仮処分申立て。法律構成としては、

①配転命令は、子育てに重大な支障。

「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」は明らか。

②育児介護休業法24条3号違反

③育児介護休業法26条違反

就業場所の変更を伴う配転には、子の養育に対する配慮を事業主の義務とする。

・審尋（佐々木隆憲裁判官）

和解の勧誘。ただし、育児と仕事の両立に積極的な姿勢を示さず。

社会全体へのアピール

- **メディアへの取材要請。**
 - 毎日放送（TBS系列）が強く興味を持ち、人気番組「ちちんぷいぷい」「VOICE」などで特集。他のメディアからも取材依頼が続く。
 - 会社にも問い合わせが続く。
- **他の電鉄会社の定めを紹介。**
 - EX.阪急電鉄-小学4年生になるまでの短時間勤務制度
 - 西日本鉄道-小学校就学まで休業可能
 - 東急電鉄-育児や介護を理由に退職した社員が、再び復職できる制度
- **マタハラネットでの本人の記者会見**
 - マタハラの進化系でもある。
- **他方、ネット等での本人への非難もあり。**
 - EX.「子育てのために仕事を辞めていった女性が多い。自分勝手。」
 - 「こんなことを認めたら、会社がつぶれてしまう。」 「子どもがいない従業員と不公平」

和解成立、意義、課題

- 会社から和解の申出により、和解成立。
和解の大きな内容としては、
→①会社が、育児・介護により早朝及び夜間における勤務が困難となる労働者を対象とする新たな勤務シフトの導入
②Aさんの復職
- 会社に制度を導入させたことの意義は大きい。
Aさんのみならず、会社で働く労働者の雇用と育児の両立が実現。
メディアをはじめ社会へのアピールが功を奏した事案。
- 「3歳の壁」に加えて「6歳の壁」の問題。
労働者の分断をさせないことは、重要な課題。