

育児休業承認に係る所属長の対応について

申出の趣旨

申出人（地方公務員（男性））が、専業主婦である配偶者の第3子出産に際し、平成14年に8週間の育児休業承認請求をしたところ、所属長から書き直すように圧力をかけられ4週間しか取得できなかった。

さらに、同配偶者の第4子出産に際し、同じ所属長に平成15年に4週間の育児休業承認請求をしたところ、4週間の育児休業が承認されたが、勤務評定で不利益が生じる旨の発言があり、精神的な圧力と仕事上の圧力を受けたので管理職を指導してほしい。

また、育休が取りやすく育児に参加しやすい環境をつくってほしい。

検討結果等

推進委員への申出は、愛媛県男女共同参画推進条例において、第25条第1項第1号の県の施策に対する苦情の場合と、同項第2号の人権侵害が生じた場合に分類されます。

本件申出は、平成14年及び平成15年に生じた人権侵害に係る申出ですが、人権侵害に係る申出については、愛媛県男女共同参画推進条例施行規則第5条第2項により、推進委員は、当該人権侵害が生じた日の翌日から起算して1年を経過した日以後になされたときは、当該申出について調査しないものとする旨定められているので調査しない事項に該当します。

なお、推進委員制度への県民の期待に広く応えるために、申出書にある「育休が取りやすく育児に参加しやすい環境をつくってほしい。」の記載について、県の施策に対する苦情として調査を開始することが適切かどうかについても検討をしてみました。

しかし、申出の内容は、平成14年及び平成15年当時の事柄のみであって、その後、
においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画が策定され各種の取り組みが行われるなど施策の状況も変化している中で、現在の県の施策に対する苦情に相当する具体的な事実の指摘がなされていないことから、同規則第5条第1項の調査しない申出に該当するものと認められます。

以上のことから、申出の事案は、調査しないこととしました。