

労働局長による紛争解決の援助事例

○男女雇用機会均等法に基づく援助

妊娠したことを理由とする不利益取扱いの事例

<労働者からの申立内容>

事業主に妊娠したことを報告したところ、深夜勤務を外され、深夜勤務をしないことを理由に正社員からパートへ労働条件の不利益変更を強要された。正社員として継続勤務することを求め、援助申立。

<事業主からの事情聴取>

深夜勤務を外したのは、女性労働者の体調に配慮したものだが、正社員からパートへの変更は強要しておらず、女性労働者から希望があったため対応したものとの主張。

<労働局長による援助の内容>

事業主に対し、男女雇用機会均等法では妊娠・出産を理由とする雇止めなど不利益取扱いを禁止していること、女性労働者はパートへの変更を強要されたと受け止めて申し立てている状況であるため、法違反である可能性が高く、すぐに正社員に戻すよう助言。

<結果>

事業主は助言を受け入れ、正社員として雇用継続することとなり、紛争は解決した。

労働局長による紛争解決の援助事例

○男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく援助

妊娠し、産前産後休業と育児休業を申し出たことを理由とする不利益取扱いの事例

<労働者からの申立内容>

有期労働契約で働く妊娠中の女性労働者が、産前産後休業後引き続き育児休業を取得したいと事業主に伝えたところ、現在の雇用契約期間満了をもって雇止めされそうであるとして援助申立。

<事業主からの事情聴取>

法律を正しく理解しておらず、産前産後休業等で就労しないのに雇用契約を更新することはできないと考えて対応したとの主張。

<労働局長による援助の内容>

事業主に対し、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、妊娠したこと、産前産後休業や育児休業を申し出たことを理由とする雇止めなど不利益な取扱いは禁止していることを説明。また、契約の不更新が不利益な取扱いに該当する場合には、休業等により契約期間の全てにわたり労働者が労務の提供ができない場合であっても契約を更新しなければならないものであるため、女性労働者との雇用契約をこれまで同様更新し、産前産後休業と育児休業の申し出について、法に沿って対応するよう助言。

<結果>

事業主は助言を受け入れ、雇用契約は更新され、各休業申出にも法に沿って対応することとなり、紛争は解決した。