

## 兵庫労働局雇用均等における紛争解決の援助事例

## ● 私傷病休職中であることを理由とする育児休業申出に対する拒否

## ◆女性労働者からの申立内容

- ・ 私傷病休職中に出産したので、育児休業を申出たところ、私傷病休職中の者は育児休業の申出ができないと事業主に拒まれた。
- ・ 子が1歳になるまで育児休業を取得したい。

## ◆事業主からの事情聴取

- ・ 二重の休職事由による休職はあり得ないので、先に発生した私傷病による休職が継続しているという取り扱いとした。

## ◆労働局長による援助

- ・ 私傷病休職中であっても、子を養育できる状態にある労働者が育児休業の申出をすることは可能であり、事業主は私傷病休職中であることを理由に申出を拒むことはできないので、申立どおり育児休業を取得させるよう助言。

## ◆結果

- ・ 申立者は1歳まで育児休業を取得できることになり、紛争は解決した。

● 登録型派遣社員の契約終了を理由とする育児休業申出に対する拒否

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 派遣元に育児休業を申し出たが、育児休業終了後の派遣先の確保が確約できないことを理由に育児休業は取得できないと言われた。
- ・ 一人目出産の時には育児休業が取得できたので、今回も子が1歳になるまで育児休業を取得したい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 申立者の勤怠に問題があり再三注意をしていたが、なかなか改まらないので契約を更新しないこととした。しかし、申立者が妊娠中であったため、妊娠を理由とする雇止めであるとのトラブルとなることを懸念し、産後休業終了日までは雇用契約を継続することとし、本人にも説明していた。
- ・ 育児休業については、子の1歳の誕生日以降まで更新見込みがないため、対象外と判断した。

◆労働局長による援助

- ・ 申立者は契約更新を繰り返し長期継続雇用されており、第一子出産の時には育児休業を取得している。また、育児休業申出時点では勤怠に問題があることを理由として契約の更新がなされないことは明らかにされてはいなかった。このため、期間の定めのない契約に基づき雇用される労働者であると考えられるので、子が1歳になるまでの育児休業を取得させることを助言。

◆結果

- ・ 申立者は1歳までの育児休業を取得できることとなり、紛争は解決した。

● 1歳以降の育児休業申出に対する拒否

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 保育所に入所できないため、1歳以降の育児休業を申し出たが、制度がないことを理由に認めてもらえない。また、保育所の入所申し込みをしているのに信用してもらえない。
- ・ 子が1歳以降の育児休業の取得を求めたい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 子が1歳以降の育児休業の申出を受けていない。また保育所入所の申し込みをしているかどうかも疑問である。

◆労働局長による援助

- ・ 申出時点では保育所入所不承諾通知は出されていないが、申立者が希望すれば入所申し込みを行なっていることを市役所より事業主に伝えることは可能であるので、それをもって保育所に入所できないことの証明とし、1歳以降の育児休業を取得させるよう助言。

◆結果

- ・ 申立者は1歳以降の育児休業を取得できることとなり、紛争は解決した。

## ● 育児休業取得を理由とする退職勧奨

### ◆女性労働者からの申立内容

- ・ 育児休業から復職するにあたって、休業前とは異なる職種及び低い労働条件を提示され、また、退職を勧奨するような発言があった。
- ・ 退職は受け入れるが、事業主都合による退職扱いとすること、また、慰謝料等の金銭を求めたい。

### ◆事業主からの事情聴取

- ・ 労働条件の変更は、本人の休業前の職種にかかる適性の問題及び民事再生手続による事業譲渡に伴う方針の変更による新たな労働条件等の提示であり、育児休業取得を理由とするものではない。

### ◆労働局長による援助

- ・ 労働条件等の変更には一定の合理性があり、育児休業取得を理由とする不利益取扱いとまでは言えない。
- ・ 育児休業中の申立者に対し、事業譲渡に伴う処遇等の変更について事前説明を行なわなかった等、事業主の対応にも問題があるため、金銭支払いによる解決を助言。

### ◆結果

- ・ 事業主が申立者に解決金を支払い、申立者が退職することで紛争は解決した。

## ● 介護休業の申出を理由とする解雇

### ◆女性労働者からの申立内容

- ・ 父親の介護のために介護休業を申し出たが、以前に母親の介護休業を取得したことを理由に認められないと言われた。また、介護休業の取得が認められないので、父親の介護のために早退したら解雇すると言われた。
- ・ 解雇を取り消し、引き続いて勤務させて欲しい。

### ◆事業主からの事情聴取

- ・ 申立者は、以前に父親と母親を対象に同時に介護短時間勤務制度を利用しており、開始日から1年以上経過したため、社内規定上、父親の介護休業の申出は出来ないと判断した。
- ・ 申立者は、元々資格に見合った仕事ができおらず、また、父親の介護休業が取得できないにもかかわらず、介護のために早退したので、勤務を続けるのが無理ならば退職するよう促したものであり、解雇ではない。

### ◆労働局長による援助

- ・ 介護休業は、対象家族の要介護状態ごとに介護休業や短時間勤務が取得できるものであり、同一期間を父親と母親両者を対象とした利用期間とするものではなく、既に取得した介護短時間勤務は、母親を対象としたものとすべきである。
- ・ 社内規定では、対象家族1人につき、通算して1年間の介護休業を利用できる制度となっており、父親の介護休業の申出は可能である。
- ・ 父親の介護休業が取得可能であるのに、介護休業を認めずに退職を促すことは不利益取扱いに該当するため、申立者の継続勤務を認めるよう助言

### ◆結果

- ・ 事業主は申立者の継続勤務を認めた。また、社内の介護休業規定の解釈に誤解があったことを理解し、紛争は解決した。