

## 神奈川県労働局雇用均等室における個別紛争解決援助の例（男女雇用機会均等法第13条に基づく援助）

事案概要	女性労働者からの申立内容	事業主の主張	労働局長の援助及びその結果
妊娠を理由に契約を途中で打ち切った事案	3年前からパートタイマーとして勤務。雇入通知書等の交付はなく、契約期間は1年と聞いていたが、その後も契約更新を書面で交わしていない。 産前産後休業を取りたい旨申し出たところ、休業期間中に契約が満了となるので、休業前に退職日を決めるように言われた。産前産後休業を取得し、働き続けたい。	契約更新を書面で交わしていなかったが、契約期間は1年であり、そのことは当初に説明した。申立者にまかせている仕事は、新しくパートタイマーを雇用して対応しなければならないことから、契約途中ではあるが退職を含め検討するよう依頼し、申立人も了解していると受け止めていた。	事業主に対し、契約期間途中で妊娠を理由に一方的に契約を打ち切るのであれば解雇となり、均等法第8条に抵触することを助言。また、申立人の休業中は、代替要員を採用する、他の者がカバーするなど事業主が対応すべきことであり、そのことは解雇が認められる理由にならないため、一方的に契約を打ち切らないよう助言。事業主は申立人と話し合い、申立人は産前産後休業を取得し、契約更新の上、継続して勤務することとなった。
妊娠を理由に契約更新が行われなかった事案	妊娠を報告したところ、他の期間契約者は全員契約更新しているにも関わらず、自分は更新がされなかった。また、妊娠・出産に係る制度を利用できないと言われたため、働き続けることはできないと思い、退職届を提出してしまった。	これまでの申立人と会社とのやりとりの中で、本人に継続就業の意思がみられなかったこと、又、会社が依頼した退職届が提出されたことから、契約更新をしなかった。	双方の主張に隔たりが大きかったため、会社に申立人の継続就業希望の意思を改めて伝え、理解を求めた。その結果、新たな雇用契約の締結とするが、処遇については、これまでとおりとするともに、制度の利用を認め、産後休業後（申立人の事情によっては育児休業後）原則原職復帰することとなった。
退職届の撤回後に妊娠を理由に解雇された事案	妊娠に起因する体調不良のため、退職届を提出。事業主が退職日の退職を認めず、退職日を超え、就業継続させた。このことから自分は退職届は双方の合意の上撤回されたものと考えていたが、後に退職届を提出したことを理由に解雇されることになった。就業継続し、産前産後休業・育児休業取得後復職したい。	申立人が事業運営上必要な法定資格を持った者であったため、突然の届けに対応できず、退職を予定した日を超えて勤務させていた。突然申立人が退職届の撤回を申し出たが、退職届は受理しており、法定資格者を採用済みであることから、撤回に対応できない。	双方から、労働局立会いの下、話し合いを進めたいとの意向が示され、三者の話し合いを実施。事業主が退職申出日を超えて就労させたこと及び労働者の就業継続の意思が確認されたため、事業主が退職届の撤回を認め、労働者を就業継続させることとし、産前産後休業・育児休業を付与し、その後復職することを認めることとした。
妊娠報告後、嫌がらせを受けた事案	妊娠を報告し、年末まで働くことを事業主に告げた。その後事業主から早めに引継をするように言われたため、引継を行ったところ、その直後から机を撤去される、周囲が申立者と話しをしないといった退職勧奨と受け取られる嫌がらせを受けている。退職予定日まで働きたい。	申立人から年末まで働きたいという申し出があったので了承したが、その後、遅刻が頻繁になる等、業務に支障をきたしたため、引継をしてもらい、申立者の机に設置していた業務に必要なシステムを使用するため、席を移動してもらったものであり、嫌がらせのつもりはない。	事業主に対して、有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず退職をしなければならないような状況をつくることは、解雇に当たる場合があることを助言。また、申立人が嫌がらせと感じることのないよう、適切な対応を取るようアドバイス。申立人に対しては、遅刻する場合など、事業主に連絡を取るよう注意した。結果、女性労働者は、当初の退職予定日まで勤務することができた。