

## 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に基づく労働局長の援助）

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
<p>派遣社員が妊娠を理由に派遣元から契約更新されなかった事案</p>	<p>産前・産後休業について派遣元に確認したところ、産前・産後休業制度は適用されないとの説明があったことから、契約の更新をあきらめ、会社にいわれるまま退職届を提出した。</p> <p>しかし、就業規則上、契約社員にも産前産後休制度は適用されていること、また、契約の更新に当たっては、本人が更新を希望しない、又は派遣先での契約がなくなる限り更新することとなっており、今回、更新希望者は全員契約が更新されていた。、契約を更新し、勤め続けたい。</p>	<p>申立者から産前・産後休業について確認があったものの、退職の意思表示がなされたため、契約を更新しなかった。</p> <p>すでに、当該労働者の業務には他の派遣会社から派遣されており、現職に復職させることはできない。</p> <p>また、同業務では、当該労働者の通える勤務先は他になく、現在の勤務先でも、人手は充足していることから、契約の更新はできない。</p>	<p>労働局から、継続就業の意思があるにも関わらず、妊娠を理由とした雇止めは均等法の趣旨に反することを助言。</p> <p>その結果、申立者と事業主は再契約し、申立者は働き続けることが可能となった。</p> <p>当面、現在の勤務先で他の業務に就くこととするが、産後休業後は原職へ戻せるよう、派遣先に相談することとなった。</p>
<p>一年契約の期間雇用者が妊娠を理由に雇止めされた事案</p>	<p>長期雇用を前提に採用され、1年毎に契約更新を重ねてきたが、妊娠を理由に契約期間満了に伴う雇止めを言い渡された。</p> <p>本社の相談窓口にご相談したところ、妊娠中何があるかわからないからではないかと言われたが、健康上何も問題がなく、業務にも支障は出ていない。</p> <p>産前・産後休業・育児休業を取得し、仕事に復帰したい。</p>	<p>申立者に対して、契約更新の可能性については確約はしていない。</p> <p>また、車の運転や重い荷物の持ち運びがある営業職であり、母体への影響が心配であるため、期間満了により契約を終了する予定である。</p>	<p>労働局から、申立者の業務は妊産婦等の就業制限(女性則)には該当しないこと、また、申立者は業務の遂行に問題がないことを主張していることから、労使双方の話し合いを促すとともに、健康状態が心配であるのならば、労働者を介して主治医に母性健康管理に関する指導事項の有無について確認するよう助言。</p> <p>会社は法の趣旨を理解し、申立者と話し合った結果、契約更新と産後休業後の復職が可能となった。</p>