

平成26年度紛争解決援助事例

【援助事例1】

派遣労働者が産休・育休を取得したいと申し出たところ、雇用契約を更新しないと言われたケース

(女性労働者からの申立内容)

・派遣労働者として勤務しているが、派遣元の事業主に妊娠を報告するとともに産休・育休を取得したいと伝えたところ、「今まで派遣労働者に産休を取らせただけではないので雇用契約を更新しない。出産後に働けるようになってから仕事を紹介する」と言われたが、納得できない。

(事業主からの事情聴取)

・これまで派遣労働者には産休・育休を取得した者はおらず、雇用契約をいったん終了し、働けるようになったら再度契約していた。

(労働局長による援助)

・事業主に対し、派遣労働者についても妊娠や産休取得等を理由として雇止めをすることは男女雇用機会均等法で禁止されていること、入社後1年以上経過している等一定の要件を満たせば派遣労働者も育休が取得できることを説明し、雇用契約を更新し、産休・育休の申出について検討するよう助言した。

(援助の結果)

・労働者の雇用契約が更新され、産休・育休の取得が認められた。

【援助事例2】

育児短時間勤務制度を利用したところ、賞与が支払われなかったケース

(女性労働者からの申立内容)

・育児休業を取得後職場に復帰し、育児短時間勤務制度を利用しているが、賞与が支給されなかった。短時間勤務をしている期間であっても、就業した時間分は賞与の対象としてほしい。

(事業主からの事情聴取)

・就業規則において、育児短時間勤務制度を利用した場合は「1か月につき賞与の25%を減額する」と規定している。労働者は4か月以上利用していたため、全額控除となり賞与を支給しなかった。

(労働局長による援助)

・事業主に対し、育児短時間勤務制度を4か月以上利用していることを理由として全額不支給にすることは、育児・介護休業法で禁止する不利益取扱いに当たるので、育児短時間勤務制度利用中も、所定労働時間に応じた賞与を支払うよう助言した。

(援助の結果)

・労働者には、育児短時間勤務制度利用中も、所定労働時間に応じた賞与が支給されることとなった。

・援助終了後に、事業主は、育児短時間勤務制度を利用した労働者に対し、実働時間に応じた賞与を支給するよう規定を改正した。