

# 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いやセクシュアルハラスメントに関する相談、紛争解決援助の対応事例

## 1 相談事例

### 短時間勤務制度の利用を申し出たところ、パートへの身分変更を強要された事例

#### (相談概要)

育児休業からの復職面談で、短時間勤務制度を利用したいと申し出たところ、正社員のまま短時間勤務をすることはできず、合意の上でパートになってもらっていると言われた。会社の言うとおりにしなければならないものか。

#### (局の対応)

短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を短縮できる制度であり、その利用を理由に、正社員をパートにするような労働契約内容の変更を強要することは、不利益取扱いとして育児・介護休業法により禁止されていることを説明。まずは相談者から、パートになる気はないこと、労働局に法違反ではないかと言われたことを会社に伝えてみることになった。

#### (結果)

相談者は正社員のまま短時間勤務ができることになった。

## 2 労働局長による紛争解決の援助事例

### 期間雇用者に育児休業を取得させず、雇い止めしようとした事例

#### (紛争の概要)

6か月更新の期間雇用者として2年近く勤務している労働者が、育児休業を申し出たところ、期間雇用者は育児休業の対象外であり、今の契約で雇用を終了すると言われたため、労働契約を更新し、育児休業を取得できるよう援助してほしいとの申立があった。

#### (援助の結果)

事業主に事情を聴いたところ、相談者はつわりによる欠勤のほか、他の職員への態度が悪いといった問題があったため、雇い止めすることとし、育児休業も取れないと回答した、なお、これまでに勤務態度の問題で雇い止めをした例はないとのことであった。

局より、勤務態度についてこれまで注意しておらず、育児休業の申出があった後に、雇い止めの話とともに持ち出されていることから、育児休業の申出を理由とした不利益取扱いに該当するため、労働契約を更新し、育児休業を取得させるよう助言。会社は法律の理解が不足していたことを認め、労働契約を更新。申立者は育児休業を取得できることになった。

## 3 調停による解決事例

### セクシュアルハラスメントにより精神的ダメージを受けたとする事例

#### (紛争の概要)

同僚から胸を触られるセクシュアルハラスメントを受けた。行為者は、これまでも他の女性労働者に同様の行為をしたことがあったが、事業主は口頭で注意をするだけで、再発防止のための適切な対応がとられていなかったため起こったことであるとして、慰謝料を求める調停申請があった。

#### (調停の結果)

調停委員は、今回の紛争が生じた原因に会社の対応不足があったことを指摘し、紛争解決のため、申請人に対する解決金の支払いと、再発防止措置を含めた法に沿ったセクハラ防止対策を講じるよう調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。