

岡山労働局長による紛争解決の援助事例

1 妊娠したことを理由に退職を強要された事案

(1) 労働者(パートタイム労働者)からの申立内容

妊娠したことを会社に告げたところ、出産までに退職するよう強要された。

(2) 事業主からの事情聴取

パートタイム労働者には産前産後休業がないと思いこんでいたので、働き続けるのは無理だと判断し退職するよう求めていた。

(3) 労働局長による援助及び結果

パートタイム労働者であっても労働基準法の適用があり、産前産後休業を取得できるものであること、妊娠したことを理由に退職を強要することは男女雇用機会均等法に抵触することを事業主に説明し、退職強要を撤回するよう助言したところ、退職の強要は撤回され、相談者は働き続けることができるようになった。

2 妊娠に起因する症状により休業したことを理由として退職を強要された事案

(1) 労働者からの申立内容

切迫流産による入院中に、休業期間が長すぎるという理由で退職を強要された。

(2) 事業主からの事情聴取

入院がいつまで続くかわからない状態であり、代替要員の確保も難しいので、いったん退職してもらい、子育てが落ち着いてから当社に再就職してもらえばよいと考えていた。

(3) 労働局長による援助及び結果

妊娠に起因する症状により休業を請求したことや休業を取得したことを理由とする退職強要は、男女雇用機会均等法に抵触することを説明し、退職強要を撤回するよう助言したところ、退職の強要は撤回され、相談者は働き続けることができるようになった。

3 育児休業の申出を理由とする雇い止め事案

(1) 労働者からの申立内容

育児休業の取得を申し出たところ、雇用契約の更新を拒否された。

(2) 事業主からの事情聴取

仕事が減っていることから人員を削減するために、期間雇用者である当該労働者に雇い止めを告げたものである。

(3) 労働局長による援助及び結果

他にも期間雇用者がいるにもかかわらず、当該労働者のみ雇い止めとした理由が不明瞭である旨を指摘し、また、育児休業の申出を理由とする雇い止めは育児・介護休業法により禁止されていることを説明したところ、雇用契約は更新され、育児休業を取得できることとなった。