

徳島労働局発表  
 平成23年6月1日

徳島労働局雇用均等室  
 担当 室長 木村 久美子  
 地方短時間労働指導官 森 恵子  
 (電話) 088(652)2718

**【雇用均等室の行う紛争解決援助制度】**

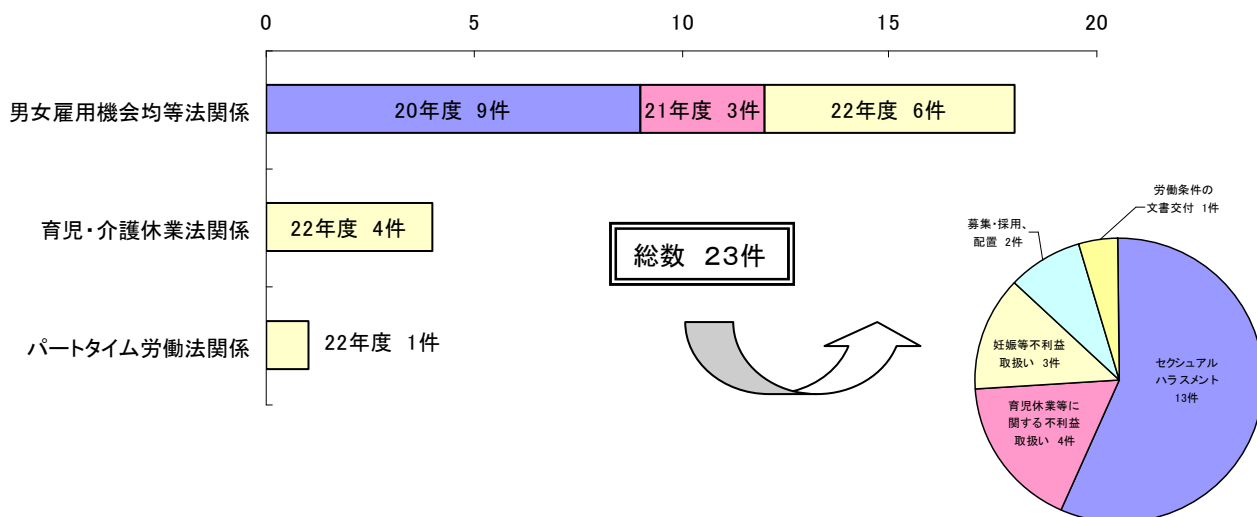
平成22年度の申立ては、「育児休業を申し出たら夜勤の部署へ」  
 「育児休業から復帰後は正社員からパートへ」など11件  
育児休業関連事案が増加！！

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法には、各法に関して労使間のトラブルになっている場合、労働局長もしくは調停委員による紛争解決援助を行う行政サービスのしくみがあります。

徳島労働局雇用均等室には昨年1年間で11件、過去3年間で23件の申し立てがあり、労働局長の紛争解決援助(※)を行いました。紛争の内容としてはセクシュアルハラスメントに関するものが最も多くなっていますが、平成21年9月30日から育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度がスタートしたことから、育児休業の取得や復帰に際してのトラブルに関するものの割合が急増しています。

以下は、援助事案の傾向を取りまとめたものですが、今後は事業主に対し各法に沿った適切な雇用管理を行うよう働きかけを強化するとともに、労働者に対しても法の内容や救済のしくみがあることを周知していきます。

1 過去3年間の労働局長による紛争解決援助件数



**※労働局長の紛争解決の援助とは？**  
 都道府県労働局長(所掌事務は雇用均等室)が労働者と事業主とのトラブルを公正・中立な立場から、当事者双方の意見を十分に聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策の提示(助言・指導・勧告)をすることによりトラブルの解決を図る制度です。(男女雇用機会均等法第17条、育児・介護休業法第52条の4、パートタイム労働法第21条)

## 2 過去3年間の紛争解決事案の内容等

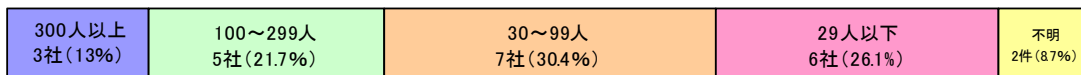
### (1) 申立者の雇用形態

全体の4割が非正規社員からの申立です。申立者のうちほとんどは女性で、男性からの申立もあります。



### (2) 被申立者について

被申立者は全て事業主で、企業規模は以下のとおり小規模(99人以下)企業の割合が高くなっています。



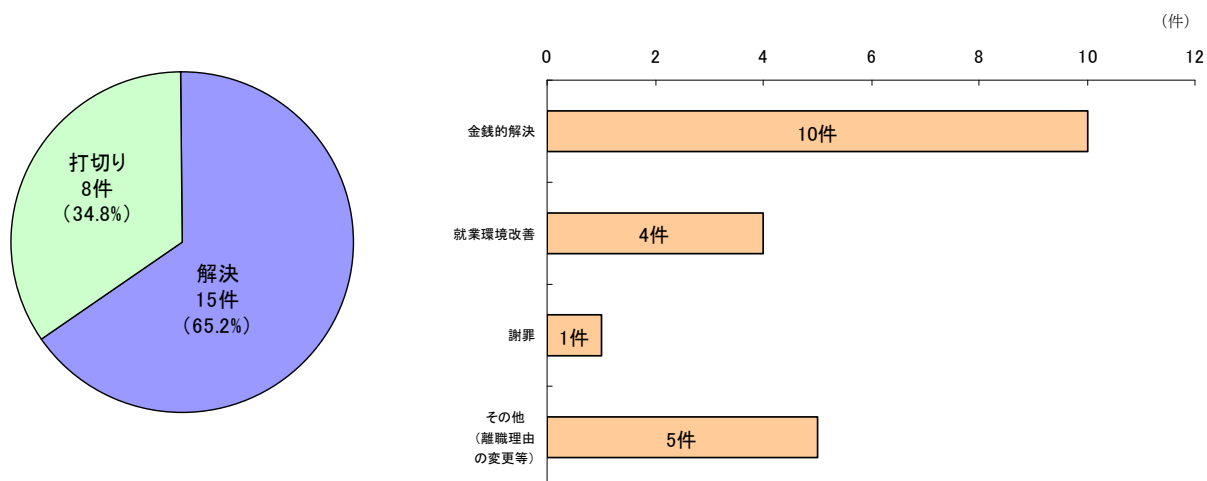
### (3) 解決までの期間(打ち切りを除く)

申立後1か月以内に6割が解決をしています。



### (4) 解決結果とその内容

金銭的解決によるものが最も多くなっています。また、一旦紛争状態となると申立者の就労継続が難しくなります。なお、労使双方の対立が激しく歩み寄りが難しい場合には打ち切りとなります。

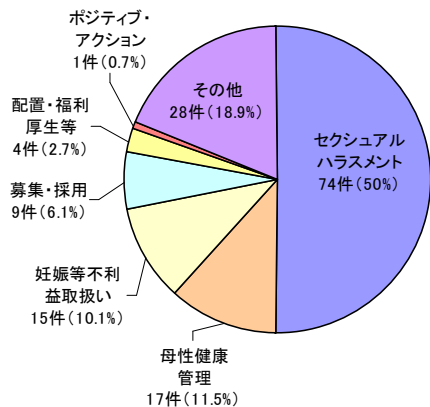


### 3 平成22年度の相談と紛争解決援助の対比

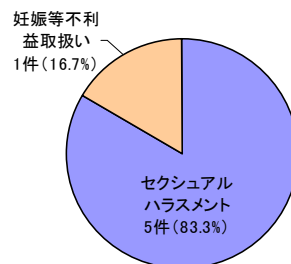
#### 【男女雇用機会均等法関係】

相談件数 148件

<相談内容の内訳>



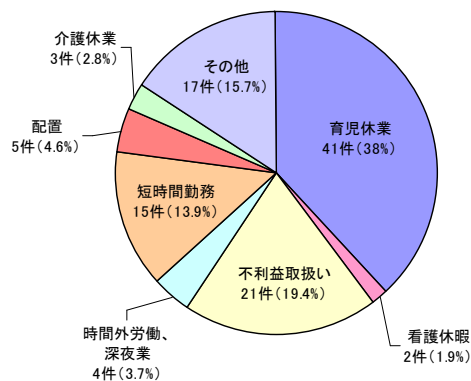
申立件数 6件



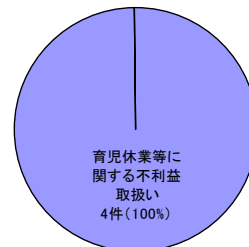
#### 【育児・介護休業法関係】

相談件数(労働者の権利取得に関するもの) 108件

<相談内容の内訳>



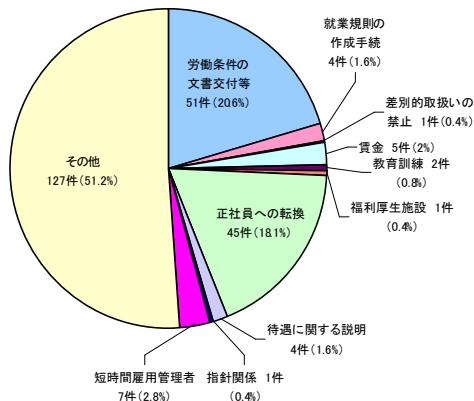
申立件数 4件



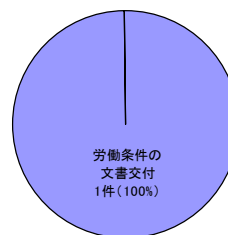
#### 【パートタイム労働法関係】

相談件数 248件

<相談内容の内訳>



申立件数 1件



## 4 育児・介護休業法関係の相談事例及び労働局長の紛争解決援助事例

昨年度の育児・介護休業法関連の相談のうち、労働者の権利に関わる相談は、平成21年度の2.5倍となり急増しています。特に育児休業後の復職に関わる相談が多く、復帰後の就労継続が難しくなっている現状が伺えます。

以下では相談事例と援助事例の内容をご紹介します。

### 雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談の事例

- ◆ 育児休業の申出をしたら上司に嫌味を言われた。
- ◆ 産前産後休業と育児休業を取得したいと会社に申し出たら、いったん退職するよう言われた。
- ◆ 育児休業から復帰後にパートタイム労働者に身分変更された。
- ◆ 育児短時間勤務を申し出たら、制度が無いと言われた。
- ◆ 育児休業から復帰後は配置転換すると言われ、それができないなら元の部署で夜勤するように言われている。
- ◆ 育児短時間勤務が終了したら県外へ転勤するよう打診されており、退職を余儀なくされている。
- ◆ 育児休業から復帰後は出向となり、役付けでなくなり給与も下がると言われている。

### 労働局長による紛争解決援助の事例

#### ①育児休業を申し出たら配置転換すると言われ退職を余儀なくされた事案

##### 申立者の属性

女性、正社員

##### 申立内容

育児休業を申し出たら、別の部署に配置転換になると言われたが、当該部署は交替制勤務で夜勤もあり、小さい子どもを抱えて勤務することは困難であることから退職を余儀なくされた。復職は求めないが、退職理由を会社都合とすることと、会社に対し解決金を求めたい。

##### 事業主の主張

申立者が所属していた部署は人数が少なく、育児休業を取得されると困るため、別の部署に配置転換することとしたものである。当該部署は、交替制勤務をしている者もいるが、家庭の状況で日勤のみの勤務をしている者もいることから申立者も勤務可能と思い、申立者を辞めさせようという意図で配置転換をしようとしたものではない。

##### 労働局長による援助の内容

育児・介護休業法では、原職復帰が原則とされている。また、育児休業の申出等を理由に不利益な配置の変更をする等の取扱いが禁止されている。

たとえ人数の少ない部署であっても、申立者が育児休業を取得し復帰できるよう事業主は対応しなければならない。

申立者に復職の意思はないことから、申立者の要望について検討すること、また、今後は法に沿った取扱いを徹底するよう助言。

##### 結果

事業主が、退職理由を会社都合に変更すること、また解決金を支払うことで双方合意した。

## ②育児休業から復帰後にパートに身分変更された事案

### **申立者の属性**

女性、正社員

### **申立内容**

育児休業から復帰後はパートへ身分変更するよう強要されたため、復帰後はパートで勤務していたが、即日解雇された。会社に対し解決金を求めたい。

### **事業主の主張**

育児休業から復帰後にパートに身分変更したことは、申立者に配慮してのことであった。即日解雇したことは行き過ぎた行為であったと認識している。

### **労働局長による援助の内容**

育児休業から復帰後にパートへの身分変更を強要することは、育児・介護休業法第10条による不利益取扱いに該当し、法違反となる可能性が高い。

また、復帰後に解雇したことについても、育児休業をしたこと、小さい子どもがいることと因果関係がある可能性が高いのではないかと考えられる旨指摘。

申立者の要望について検討するよう助言。

### **結 果**

申立者は復職の意思がなく退職したが、事業主が申立者に対して解決金を支払うことで双方合意した。