

育児・介護休業法関係（両立支援調停会議）の調停事例

● 育児短時間勤務を利用したところ雇止めになった事例

～ 事業主が解決金を支払って解決 ～

◆女性労働者からの申請内容

- ・ 1年契約の契約社員として数年間勤務。育児休業を取得しフルタイム勤務で復職したが、保育園の送迎が難しくなってきたため、育児短時間勤務制度を利用しはじめた。その後会社から次期契約で打ち切る旨伝えられた。理由は「総合的な経営状況の判断による」等と説明された。
- ・ 会社に対して、雇止めの理由に納得できないので説明を行うよう何度か求めたが、説明には納得できず契約も更新されなかった。育児短時間勤務を利用していたことが理由と考えるため、最後の契約期間中に受けた精神的ダメージに対する慰謝料を求める。

◆事業主からの聴取内容

- ・ 雇止めの理由は、当該労働者が育児短時間勤務を利用したことにより店舗の繁忙時間帯に勤務できなかったことなどである。
- ・ 労働契約書にも「業務上の都合により契約更新を判断する」旨記載しており、当該労働者の働き方は事業所のニーズに合わないことから業務上の都合により判断し、雇止めを行った。
- ・ 当該労働者から契約を更新しない理由について何度か尋ねられたが、労働契約書に上記記載があることなどから詳細については説明は不要と考えた。
- ・ 会社としては、労働契約書に基づく雇止めであると考えており、慰謝料を支払う考えはない。

◆調停会議

繁忙時間帯に対応できない育児短時間勤務制度を導入していたのは会社であり、規則に沿って制度を利用しただけの労働者に不利益な取り扱いを行うことは不合理であること、育児短時間勤務を利用したことを理由に雇止めを行うことは、育児・介護休業法^(注)により禁止されていることを事業主側に指摘し、金銭解決を主とする調停案の受諾を勧告した。

◆結果

調停案を関係当事者が受諾し、調停は終了した。

(注) 育児・介護休業法第23条の2

事業主は、労働者が前条（所定労働時間の短縮措置等）の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。