

労働局長による紛争解決援助の事例 1

●期間雇用者の産前産後休業・育児休業取得の事例

◆労働者からの申立内容

雇用契約期間1年の契約社員。1回目の契約更新が済み勤続2年目。この度、妊娠を報告し、産前産後休業と育児休業の取得を申し出たところ、現在の契約期間を短縮しその期間が満了したら雇止めすると言われた。産前産後休業と育児休業を取得し就業継続したい。

◆事業主の主張

期間雇用者は産前産後休業も育児休業も取得できないと考えていたため、現在の労働契約の期間を短縮し産前休業前に雇い止めを行う予定だった。

◆労働局長による紛争解決援助内容

事業主に対し、産前産後休業は正社員だけでなく期間雇用者でも取得できること、また、一定の要件を満たした期間雇用者は育児休業を取得でき、本件労働者は要件を満たしていると判断できることを説明した。さらに、妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業や育児休業を申し出たことなどを理由とする雇い止めは均等法及び育介法で禁止されていること^(注)を説明し、労働者の雇い止めを撤回し育児休業を取得させることによる解決を助言。

◆結果

雇い止めが撤回され、申立者の希望どおり産前産後休業及び育児休業が取得できることとなった。

また、期間雇用者用の就業規則に各種制度が導入されることとなった。

以上により、本件紛争は解決した。

(注) 男女雇用機会均等法第9条第3項

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

(注) 育児・介護休業法第10条

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をし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。

●育児休業からの復職にあたり非正規社員へ労働契約を変更された事例

◆労働者からの申立内容

正社員として数年勤務。
子が一歳になる前に復職する予定であったが、休業期間の延長を希望したところ、会社から、復職にあたっては非正規社員に労働契約を変更すると言われた。
育児休業期間の延長とともに、正社員での復職を求めたい。

◆事業主からの聴取内容

育児休業の延長については法律どおりに取り扱うが、小規模事業所（10人未満）なので、正社員での復職については、会社として、今後事業を縮小する予定で人員を整理したい、休みが取りやすい非正規社員の方が労働者にとっても都合がよいのではないか、育休者の代替要員を正社員として雇ったので、今後を考えると、賃金等の問題から休業者に非正規社員となってもらわざるを得ない、等の理由で困難である。

◆労働局長による紛争解決援助内容

育児休業を取得したことを理由に正社員を非正規社員にするような労働契約内容を変更することは不利益取り扱いとして育児・介護休業法^(注)により禁止されていること、また本件労働者を事業縮小に伴う人員整理の対象とすることについて、その理由を育児休業等の取得とすることは合理的な理由とはならないこと等を説明し、正社員として復職させることによる解決を助言した。なお、代替要員については助成金制度を紹介した。

◆結果

事業主は法の趣旨を理解し、本件労働者は、正規職員で復職できることとなった。
以上により、本件紛争は解決した。

(注) 育児・介護休業法第10条

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をし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。