

労働局長による紛争解決援助の事例

育児休業からの復帰を拒まれた事案

労働者からの申立内容

育児休業の終了まで半年以上あるにもかかわらず、事業主から、子を預ける予定の保育所及び子の体調不良時に対応できる者を報告するように求められた。保育所への入所申込み時期がまだ来ていないことから今すぐは困難だと口頭で伝えたが、再度書面による報告を求められ、応じない場合は復帰を認めないと通告された。

事業主の主張

報告は、育児休業からの復帰にあたり、子育ての事情を把握しておくための方策として必須としている。通常は最初の口頭確認で済ませるが、今般は口頭での回答が無かったため次策として書面を求めたものである。また、労働者は育児休業中に県外に転居しており、原職勤務地での勤務について意向確認の必要があった。

労働局長による紛争解決援助内容

育児休業からの復帰にあたり、子育て事情を確認するための書類を求めることはできるが、書類が提出されないことを理由に育児休業からの復帰を拒むことはできない。子育て環境の報告は、労働者の事情を考慮して対応するよう助言。

結果

事業主は、復帰を拒む発言を撤回した。子育て環境の報告は、労働者の事情を踏まえて対応することとなった。

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。

行政指導の事例

妊娠による体調不良を理由とする雇い止めの事案

労働者からの情報提供内容

派遣労働者。

つわりがひどくて、派遣期間中に休業したところ、これを理由に次期契約更新を拒否された。

事業主からの聴取内容

妊娠したからといって契約を更新しないということはない。

今回は、労働者から提出された診断書により、休業を要する期間が次期契約期間にかかるため、復帰のめどが立たないとして、契約を終了しただけである。

法的判断

妊娠に起因する症状により労務提供ができないことを理由に契約更新をしないことは不利益取扱いにあたり法違反。

結果

事業主は、今後不利益取扱いをしないことを約し、担当部門に周知徹底を図った。

(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。

厚生労働省令で定めるもののうち、本件該当部分

- ・妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこともしくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと