

## 労働局長による紛争解決援助の事例（男女雇用機会均等法関係）

## ●育児休業後の就業継続を認めないとして退職強要を受けた事案

## ◆労働者からの申し立て内容

産前休業中に、産後休業後退職する旨の誓約書を書くよう求められた。  
妊娠を報告して以降、ずっと退職勧奨を受けており、その都度、継続して就業する意向を伝えているが、妊娠していなくても解雇するつもりだったなどと言われ、働き続けることを認められない。  
産後休業、育児休業取得後、継続して就業できるようにしてほしい。

## ◆事業主の主張

本件については、入社後まもなく妊娠が判明したものであり、申立者が産前・産後休業だけでなく、育児休業も取得するという意向を示したことから、権利ばかり主張し義務を忘れていないのではないかと考えている。  
また、他の従業員とのトラブルについてもいくつか確認しており、従業員数名から申立者とは一緒に働けないとの申出を受けたため、退職に関する誓約書にサインを求めた。

## ◆労働局長による紛争解決援助内容

妊娠、出産、育児休業の取得等を理由として労働者を解雇すること等は男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されている。

本件については、他の労働者とのトラブルがあったとしても、それが解雇の合理的な理由であるとは解せず、妊娠・出産等を契機とした解雇又は退職強要にあたる可能性が高い。

実際に退職させた場合、法違反となる可能性が高いため、現在の方針を撤回するよう助言。

## ◆結果

事業主は退職させるとの方針を撤回し、申立者は就業継続できることになった。

（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。

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。

## ●育児休業から復帰後、不利益な配置転換を求められた事例

### ◆労働者からの申立内容

育児休業から復職した直後に職種転換を伴う県外異動の打診を受けたため、子育てを理由に  
応じられないと伝えたが、強硬に異動辞令を出す事業主に言われ、異動に応じない場合は解  
雇すると通告された。

異動の対象になった理由を確認したところ、育児休業を取得している間も業務が滞ることが  
なかったからとの説明があった。

### ◆事業主の主張

育児休業取得時に申立者がいなくても業務が滞ることがなかったことは事実だが、今般の異  
動は申立者の能力等を勘案して決定したものである。また、当社においては職種転換を伴う県  
外異動はよくあることであり、不利益な配置転換ではないと考えている。

### ◆労働局長による紛争解決援助内容

育児・介護休業法第10条（以下「法」という。）により、育児休業を取得したことを理由と  
して不利益な配置転換を行うことは禁止されている。

本件については、申立者を当該異動の対象とした理由が明確でなく、異動を強要した場合、法  
第10条に抵触する可能性が高いため、異動は撤回するよう助言。

また、法第26条に基づき、労働者に就業場所の変更を伴う転勤をさせようとする場合には、  
対象労働者の育児の状況に配慮するよう助言。

### ◆結果

事業主は申立者の異動を撤回し、申立者は従前の部署で勤務することとなった。

#### （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  
な取扱いをしてはならない。

#### 育児・介護休業法第26条

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。