

都道府県労働局長による紛争解決の援助事例

● 育児休業取得を理由とする職種変更

◆女性労働者（2名）からの申立内容

- ・ 事務職（一般職）で採用されたが、育児休業からの復帰にあたり、営業職（総合職）での復帰しかなく、営業職は転勤や残業もあるとの説明を受けた。
- ・ 営業職での復帰ができない場合にはどうなるかときいても、営業職しかないとの回答で、退職とは言われませんが、退職勧奨ではないか。
- ・ 休業前の事務職で復帰したい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 申立者が育児休業に入るに当たって、代替要員を親会社に依頼し、受け入れてきたが、親会社も社員削減の動きがあり、育児休業終了後も当社に残ることになった。人手が不足している営業職であれば復帰させることができるので、提案した。
- ・ 育児休業を取得している二人の申立者以外には、営業職への転換を勧めることはしていない。

◆労働局長による援助

- ・ 育児休業を取得した申立者のみに、営業職の転換を勧めることは、育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱いにあたる可能性があり、事務職として復帰させるよう助言。

◆結果

- ・ 申立者二人が休業前の職場に事務職として復帰できることとなり、紛争は解決した。

●育児休業の申出を理由とする雇止め

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 育児休業の取得を申し出たところ、経営状況が悪化しているため、次の契約更新はできず、休業をさせることはできないと言われた。
- ・ これまで、契約更新をされなかったケースは思い当たらず、育児休業を申し出たことが理由ではないかと思われる。
- ・ 契約更新し、育児休業を取得したい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 経営状況が悪化しており、申立者の所属する部署は業務改善の必要があり、人員削減を予定している。そのタイミングが申立者の育児休業の申出と合致したものであって、申立者に対する取扱いは、育児休業の申出を理由とする不利益取扱いではない。
- ・ 申立者以外にも人員削減の対象となる者はいる。

◆労働局長による援助

- ・ 契約更新がなされないことが、経営状況の悪化に伴う人員削減が理由であり、育児休業の申出を理由とする不利益取扱いではないということであれば、それを裏付ける申立者が納得できるような説明が必要である旨助言。

◆結果

- ・ 事業主が契約更新をしない方針を撤回し、これまでと同様の契約内容で更新をすることで、申立者は育児休業を取得できることとなり、紛争は解決した。

●短時間勤務制度の利用を理由とする身分変更の強要

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 育児休業からの復帰にあたり、短時間勤務制度を利用したい旨申し出たところ、人事担当者から、短時間勤務制度（6時間勤務とする制度）が就業規則で定められているにもかかわらず、「短い労働時間の正社員はいない、労働時間が短い者は皆パートだ」と言われた。
- ・ 正社員として復帰し、短時間勤務制度を利用したい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 短時間勤務をするということは、パートに身分変更をするということであるから、その旨申立者に説明した。

◆労働局長による援助

- ・ 短時間勤務制度を利用し所定労働時間を短くすることは、パートに身分変更することだとする事業主の対応は、短時間勤務の利用を理由とする不利益取扱いであり、育児・介護休業法に反すると判断されることから、申立者を正社員のまま短時間勤務制度を利用させるよう助言。

◆結果

- ・ 事業主が法律の理解が不足していたこと、申立者への対応に誤りがあったことを認め、申立者は正社員のまま短時間勤務制度を利用できることとなり、紛争は解決した。

●休業期間延長の強要

◆男性労働者からの申立内容

- ・ 介護休業から復職しようとしたところ、上司に休業期間を延長するよう言われ、復職を認めてもらえない。復職させてもらいたい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 復帰にあたって、今後の介護の状況等が不明であったこと、また介護による精神的な疲労にも配慮し、もう少し休んではどうかと伝えた。
- ・ 会社としては、無理に休ませる意図や復職を拒もうとする意図はないものである。

◆労働局長による援助

- ・ 上司のアドバイスが介護休業を延長するという選択肢を示す程度のものであれば問題ないが、介護休業の延長の強要あるいは復職の拒否と受け取られるようなことがないように、適切な対応を行うよう助言。

◆結果

- ・ 申立者と事業主が改めて復帰に向けた話し合いを行った結果、申立者の希望どおり復職ができることになり、紛争は解決した。