

都道府県労働局が対応した外国人労働者に関する事例

事例1 事業主の男女雇用機会均等法違反を指導し、是正された事例

○女性労働者のプロフィール

- ・南米出身の永住者。
- ・東海地方に在住。派遣労働者として製造業の工場作業に従事。

○労働局への相談の内容

- ・妊娠したことを派遣元企業に報告したところ、派遣先企業から、「今月末をもって契約を解除する」と通告された。
- ・理由は、業務量が減少し派遣労働者が余剰となったためと説明されたが、妊娠を理由とした契約打ち切りではないかと考え、産前休業まで働きたいとして労働局に相談した。

○労働局の対応

- ・派遣元企業から事情を聴取したところ、派遣先企業では、受注量が減少したため会社全体で人員整理を行っており、派遣労働者20人のうち3人を削減することとし、退職の意向のあった1名と、他の職種の派遣先への異動を希望していた1名、そして相談者の計3名の労働契約を終了することにした。相談者を選んだ理由は、他の派遣社員は夜勤が可能だが、相談者が昼勤のみを希望していたこと、相談者は「勤務態度不良」とまではいわないがこれまでに数日間の欠勤があったため、他の派遣社員との比較により選出したものであり、決して妊娠が理由ではない、と主張した。
- ・労働局は、経営悪化による人員削減を行う場合は、解雇を回避するための合理的な努力がなされたか、人員選定が妥当であるか、また、本人の勤務怠慢や能力不足が原因で解雇する場合は、改善の機会を相当程度与えたかが問われることを説明した。また、男女雇用機会均等法第9条第3項（妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止）について説明し、この事案は、妊娠中の雇い止めであり、業務上の必要性など特段の事情があることを事業主が証明しない限り不利益取扱いとして法違反であること、労働者が夜勤を希望しないことや数日間の欠勤があったことが妊娠が理由であった場合、それを理由とした不利益取扱いは許されないことを指摘した。
- ・労働局からの指摘を踏まえ、派遣元企業では検討を行い、以前から同社は事務職の社員が不足しており、相談者は日本語ができ通訳も可能なことから、派遣元企業で事務職として直接雇用して産前休業まで勤務させ、産後休業、育児休業を取得させたいという意向を示した。労働者も同意したため、1日6時間勤務の契約社員として雇用し、産前産後休業、育児休業を取得することとなった。
- ・また、労働局から事業主に、外国人にも分かりやすい、やさしい日本語による、妊娠・出産、育児休業を申し出る派遣労働者への制度の周知説明に取り組むよう助言し、対応を終了した。

事例2：男女雇用機会均等法による紛争解決の援助を行った事例

○女性労働者のプロフィール

- ・南米出身の定住者。
- ・関東地方に在住。建設業の正社員として現場作業に従事。

○労働局への相談の内容

- ・妊娠した女性労働者が、事業主に対し、「産前産後休業・育児休業を取得して、子どもを育てたい」と申し出た。
- ・事業主は、妊婦に与えられる仕事がないことを理由に「中絶しないならば、解雇するしかない」と言い渡した。
- ・女性は中絶を拒否し、解雇され、会社の寮（借上げアパート）を退去した。
- ・退職後、女性は出産。その後、産前休業まで勤務したならば受け取れたはずの賃金相当額と出産手当金相当額の支払いを事業主に求め、事業主が拒否したため、労働局に紛争の解決の援助を申し立てた。

○労働局の対応

- ・事業主から事情を聴取したところ、事業主は、「中絶しないと解雇する」とは決して言っていないが、妊婦は法令上、高所作業ができず建設現場で作業させられないこと、当該女性労働者は、事務職に転換するほどには日本語の語学力が十分でないため、与えられる仕事がないため、社長が「仕事ができないなら辞めるしかないのでは」といった発言を何度かしたことは確かだが、女性労働者は一度も何も言い返さなかったため、退職を受け入れたと解釈し、自己都合による離職票を作成したと主張した。
- ・労働局は、社長の執拗な発言は退職の強要に当たり、事務職以外の他の業務への配置や無給の休業等雇用の継続を図るための措置を一切検討することなく退職させているため、男女雇用機会均等法第9条第3項（妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止）違反であると指摘した。その上で、円満な解決に向けて、解決金の金額について調整を図った結果、双方の合意する金額の解決金を事業主が労働者に支払った。
- ・その後、女性はハローワークの外国人雇用サービスコーナーを通じて他の企業に再就職した。

事例3 事業主が労働者の意向を十分確認せずに紛争に至った事例

○女性労働者のプロフィール

- ・ 東南アジア出身、在留資格は「特定技能1号」。
- ・ 近畿地方に在住。製造業の工場作業に従事。

○労働局への相談の端緒

- ・ 外国籍の労働者の支援活動をしているNPO法人から、労働局に相談が寄せられた。
- ・ NPO法人は、労働者から、「妊娠を理由に勤務先から雇い止めを言い渡され、また、特定技能の在留許可の更新を拒否された」との相談を受け、事業主と登録支援機関に話を聞いたところ、「雇止めはせず雇用継続する」との返答があった。ところが、その翌日、NPO法人の同席のない場で、事業主が登録支援機関の通訳を介して労働者に雇止めを言い渡し、退職届にサインさせたと聞いた。このためNPO法人が、労働局に相談した。

○労働局の対応

- ・ 労働局は、当事者（労働者）から直接事情を聴いたところ、退職しなければいけないと思い込んでいたが、勤続できるのであれば勤続し、産前産後休業、育児休業を取得して復職したいと考えていることがわかった。本人が、退職届の返却と、在留資格の更新の手続きも希望したため、本人の意向を踏まえて紛争の解決の援助を開始した。
- ・ 労働局が、事業主から事情聴取したところ、事業主は、「労働者は当初、退職を希望していたはずであり、本人の希望に沿って準備を進めたもの。労働者の希望なら、法を遵守して対応する」と回答し、労働者の要望をすべて受け入れることとなった。
- ・ 労働局では、労働者が取得できる休業や各種手当等について十分に理解できていなかったことを事業主に説明し、今後は労働者の意向を決めつけて対応することのないよう、労働者に必要な情報を提供し、本人の意向を十分確認するよう助言して、援助を終了した。

（注）紹介した三つの事例は、いずれも実際の事例をもとに内容をアレンジしています。