

## 両立支援調停会議による調停事例

### ● 期間雇用者の育児休業

#### ◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 採用後、妊娠が明らかになり、育児休業がとれるかどうか人事に確認したところ、入社してからの期間が短いので取得できないと言われた。実際は、育児休業開始予定日の1か月前に申し出れば休業ができる条件を満たしたにもかかわらず、その旨の説明はされなかった。このため、産休後すぐに復帰せざるをえなかった。
- ・ 人事は「説明不足であったことは申し訳ない」と言うが、「間違っていた」とは言ってくれない。
- ・ 会社から正式な謝罪、また、本来ならば育児休業ができた期間の子の保育園にかかった費用、家族への負担等に対して補償をしてもらいたい。

#### ◆ 事業主の主張

- ・ 申請者から育児休業について相談があった際、勤続1年未満であったため「育児休業は取得できない」と説明した。その後、申請者から「育児休業が取得できたのではないかと問い合わせがあったため、説明不足については謝ったが、「育児休業は申出により取得できるもので、申出があれば取得できた」と言ったところ、問題がこじれてしまった。
- ・ 育児休業について、説明不足であったことを認め謝罪したいが、金銭補償には応じられない。

#### ◆ 調停会議

調停委員は、関係当事者双方から事情や意見を聞き、検討した。その結果、事業主の過失を理由に権利行使を妨げられたと考えられるので、当該紛争の解決のため、事業主は、

- ① 事業主の説明不足により、申請者が育児休業を取得できなかったことについて、申請者に対し、謝罪をすること。
  - ② 申請者に対し、解決金を支払うこと。
  - ③ 育児・介護休業法の趣旨を認識し、今後も同法の遵守について徹底すること。
- を内容とする調停案を作成し、受諾勧告を行った。

#### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。