

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退職勧奨

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 育児休業中に勤務先の店舗が閉鎖予定となっていたため、他店舗への復帰希望を伝えた上で育児休業を取得したが、他のパート従業員は他店舗に異動しているにもかかわらず、申立者は退職扱いとなると言われた。
- ・ 他のパート従業員が異動したのに、なぜ異動させてもらえないのか尋ねたところ「時期が違う」との回答で、育児休業中であることが理由の退職勧奨ではないかと思う。
- ・ 育児休業を申出期間どおり取得後、他店舗に異動し働きたい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ パート従業員については、異動はなしという雇用契約になっている。したがって、店舗閉鎖と同時に雇用契約が終了となる。
- ・ 他店舗に異動したパート従業員については、店舗閉鎖を知らせた時に、「どこか他店舗で勤務できる場所があれば探して欲しい」と申出があり、ちょうど空きのあった店舗で再雇用したものであり、その者以外は退職している。

◆労働局長による援助

- ・ 申立者は、休業前に他店舗への異動希望を伝えた際には、退職扱いになること等の説明を受けておらず、また、他店舗で勤務しているパート従業員がいることから、復帰ができると期待することはやむをえないと思われる。
- ・ 申立者の復帰時に勤務可能な店舗がある保証はないかもしれないが、会社に説明不足な点もあったものであり、復帰を再検討するよう助言。

◆結果

- ・ 申立者の申出期間どおりの育児休業と、他店舗での復帰ができることとなり紛争は解決した。

●深夜業の制限申出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、深夜業の制限を申し出たところ、応じられない、夜勤ができないのであればパートになるよう言われた。
- ・ これまで、夜勤を免除されて常勤で復帰している同僚もいることから、取扱いが違う点を指摘したところ、復帰の時期によって状況がことなるからと言われた。
- ・ 深夜業の制限を利用し、常勤のまま復帰したい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 当社では、育休復帰時にはパートになってもらい、育児が一段落した時点で常勤に戻しており、これまでトラブルにはならなかった。
- ・ 申立者の勤務態度に問題があり、また、当初夜勤もできると言っていたのに、急に話が変わったので驚いている。

◆労働局長による援助

- ・ そもそも育児・介護休業法により、育児休業を取得したことを理由としてパートへの身分変更を強要することは禁じられており、これまでの対応についても問題があったと思われることから、今後の対応に留意するよう助言。
- ・ 申立者については、法に定められた深夜業の制限の対象者であるため、勤務態度等を理由に深夜業の制限を拒むことはできず、また、深夜業の制限申出を理由にパートに身分変更を行わないよう助言。

◆結果

- ・ 申立者の申出どおり深夜業の制限を受け、常勤のまま復帰できることとなり、紛争は解決した。

● 転勤に際しての家庭事情への配慮

◆ 男性労働者からの申立内容

- ・ 妻は早出、遅番ありの正社員で働いており、三男の保育園への送迎は自分が行っている。また、父が障害等級第一級の障害者であり、申立者と妻で介護を行っている。
- ・ 業績不振を理由に、相談や打診もなく、突然転居を伴う異動の辞令がでた。家庭の事情に配慮をしてもらいたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 業績不振により会社全体で大幅な配置の見直しを行っており、支店長クラスについては全員異動を行ったところである。
- ・ 申立者の異動もその一環であり、申立者の事情は一定程度理解はするが、特別扱いは困難である。

◆ 労働局長による援助

- ・ 申立者の意向は、三男が小学校に入学するまでの間、何とか配慮願いたいというものであり、異動には一切応じられないということではないことを説明し、配慮義務を踏まえた対応をするよう助言。

◆ 結果

- ・ 支社長より本社に対して、申立者の家庭事情を説明の上、異動にあたっては配慮を求める旨上申がなされ、紛争は解決した。