

2 紛争解決援助事例

個別紛争解決のための手法は、埼玉労働局長による紛争解決の援助の申立（育児・介護休業法第52条の4）及び両立支援調停会議による調停の申請（育児・介護休業法第52条の5）の制度があります。雇用均等室では、労使いずれからも申立、申請を受け、意向を尊重しつつ個別事案の解決を図っています。

<事例>

● 期間の定めのある労働者が産休、育児休業の申出を理由とする雇い止めを通告され、金銭解決を図った事例

◆ 女性労働者からの申立内容

勤続1年の労働者。書面上は契約期間の定めはあるが契約更新の有無の明示はなく、周りの者も全て契約更新されており、労働者自身も契約更新されるものと思っていた。

妊娠の報告を上司にした際、産前産後休業と育児休業を取得したい旨も併せて口頭で連絡した。その後、事業所の長から、契約は更新せず、産休、育児休業も取らずに辞めてもらうと解雇通告を受けた。

本来ならば継続勤務できたはずなので1か月分の金銭の支払いを要望する。

◆ 事業主からの事情聴取

契約の満了であり解雇はしていない。契約を更新しなかったのは、申立者の日ごろの勤務態度と能力が会社の求めるレベルに達しなかったためであり、当初から契約更新しないつもりでいた。雇い止めの話を伝えたタイミングが、申立者の妊娠や産休、育児休業の取得申出と偶然に合っただけであると主張した。

◆ 労働局長による援助

雇用均等室は事業主に対し次のことを指摘した。

- ① 全員が契約更新されていること等から、申立者が期間の定めがない者として勤務しており、雇い止めは解雇に当たりうること、育児休業の対象者となること。
- ② 日頃の勤務態度や能力が足りないとのことだが、日頃から申立者に注意を促すなどの手続を踏むべきであったこと。
- ③ 以上により今回の解雇は、妊娠、産休や育児休業の申出を理由とした雇い止めとも捉えられ、男女雇用機会均等法第9条及び育児・介護休業法第10条に抵触すること。

そこで、本来ならば契約は更新し、産休や育児休業の申出を認めることが必要であることを説明し、申立者の要望に対応するよう助言した。

◆ 結果

事業主は申立者に、要望事項である解決金を支払うことで和解した。