

3 行政指導事例

雇用均等室では、労働者等からの相談端緒、または定期的に報告徴収を実施しており、育児・介護休業法違反に対しては是正指導を行うとともに、制度の未整備事業所に対しては規定の整備指導を行っています。

<事例>

● 『育児短時間勤務を取得中、休みが多いことを理由に上司から退職勧奨を受けた』との相談を端緒として行政指導を実施した事例

◎ 相談概要

育児短時間勤務を取得中に子どもの看病のために頻繁に休む必要が出てきたところ、上司から「迷惑である、退職すれば」と厳しく責められるようになった。どうにかしたいが、自分で解決できなければ同じ会社でも別の職場に行っただとしても同じ問題に突き当たると思うので、行政には直接入ってもらわず、自分で解決するための情報を入手したい。なお、休みは年次有給休暇や子の看護休暇の範囲内で取得していた。

◎ 雇用均等室の対応<1>・・・相談者に対しては必要なアドバイスを実施

相談者に対し、制度として認められる休暇等の取得を理由とする退職勧奨は不利益取扱いであり法（第23条の2）に抵触すると考えられることを情報提供するとともに、問題解決の方法として紛争解決援助制度及び行政指導の制度があることを説明。

また、退職勧奨に対しては継続勤務の意思を伝え、働く上で必要な点で足りない点は改善していきたいと考えていることも伝えてはどうかとアドバイス。

◎ 相談者の要望

相談者から、自分の問題は上司と話し合っただけで進めること、一方で、会社の育児・介護休業に関する規定整備や運用の実態については、相談の事実を伏せて調べ、会社の意識啓発をしてほしいと希望が出された。

◎ 雇用均等室の対応<2>・・・事業主に対して行政指導を実施

相談者からの情報を基に、事業主に対する報告徴収を実施し、育児・介護休業法に沿った規定整備指導を行った。併せて、妊娠・出産、育児休業等の実情、制度の運用実態を確認し、不利益取扱いが行われることのないよう制度を利用しやすい職場作りを助言した。

◎ 結果

数ヵ月後、相談者から「おかげさまで上司の態度が変わり、同僚も応援してくれるようになった。仕事と子育てを両立しながら頑張れそうです。」という連絡があった。