

<事例>

● 人事労務担当者からの匿名相談を端緒として行政指導を実施した事例

◎ 相談概要

事業主が出産・育児に対する理解がなく、産休や育児休業の利用を認めない。一度調査に来てもらいたい。

◎ 雇用均等室の対応・・・事業主への理解を具体的に求める内容で指導を実施

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。制度の利用者はいたものの、事業主が「育児休業で穴をあけられたら困る、復職後は満足に勤務してもらわないと困る」と発言していることも判明。発言が不利益取扱いと捉えられないよう注意喚起する一方、事業主が労働者に活躍を期待していることを日頃から伝え、特に仕事と子育ての両立に必要な日頃からの準備は何か等、労働者の意識啓発も図ってはどうかアドバイスした。

◎ 結果

後日、相談した人事労務担当者から、「事業主の態度がやわらかくなり、妊娠中や子どもが小さい労働者に対して会社ができることは何かを、労働者や管理職者らに話を聞いて回っている。少しずつ働く環境が改善していきそうです。」という連絡があった。