

都道府県婦人少年室が取り扱った

男女雇用機会均等関係紛争解決事例



男女雇用機会均等月間
シンボルマーク

労働省婦人局

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の施行により各企業においては、募集・採用から定年・退職に至る雇用管理を法の要請に沿ったものに改善するとともに、女子を積極的に活用していこうという傾向が顕著である。

しかしながら、一部の企業においては、制度面の改善や女子の活用が遅れているところもあり、都道府県婦人少年室（以下「婦人少年室」という。）には、女子労働者や事業主などから相談が数多く寄せられている。相談内容は多岐にわたるが、定年・退職・解雇に関するものが大半を占め、次いで募集・採用に関するものが多い。最近では、配置・昇進に関する事案も出てきており、また、幾つかの条項にまたがるものもみられる。

婦人少年室は、これらの相談を契機として、均等法第14条に基づく個別紛争の解決の援助や、同法第33条に基づく企業の制度改善を目的とした助言・指導を行ってきており、その多くが紛争の解決あるいは法の趣旨に沿った雇用管理制度の改善に結びついている。

本事例集は婦人少年室が行った紛争解決の援助等の一部を紹介したものであるが、今後、均等法の定着に資すれば幸いである。

昭和63年4月

労働省婦人局婦人政策課

目 次

① 20年間女子社員を採用しなかった例	P 1
② 出産直後の女子社員を遠隔地へ配置転換しようとした例	P 2
③ 婦人少年室の指導中に男女別定年制を含む労働協約が締結された例	P 3
④ 内規で定めた男女別定年制により退職させられた女子社員等からの匿名希望の相談例	P 4
⑤ 男女別定年制により退職させられる女子社員を労働組合が支援した例	P 6
⑥ 女子社員の総意によるとされていた男女別定年制の例	P 7
⑦ 均等法の施行日を知らなかった中小企業の男女別定年制の例	P 8
⑧ 人事権を有する本社に対する指導を要した男女別定年制の例	P 9
⑨ 幼児のいる女子社員が解雇を予告された例	P 10
⑩ 出産することを理由に解雇を予告された例	P 11

① 20年間女子社員を採用しなかった例

1. 端 緒

昭和61年5月、A社の労働組合から次のような相談があった。

- ① A社は20年前から女子社員の募集・採用を全く行っていない。また、その間、女子社員は限られた部署にしか配置されていない。
- ② これらは均等法第7条及び第8条に違反するので指導してほしい。

2. 婦人少年室の調査及び指導

(1) 婦人少年室がA社から事情を聴いたところ、次のような説明があった。

- ① 創業時に社員を大量採用し、その後は最低人数の補充にとどめてきた。男子のみの採用となったのは、深夜業が不可欠の業種なので結果的にそうなっただけである。
- ② 配置については、女子を含め個々人の能力、資質を考慮して行っている。

(2) 婦人少年室は、事情聴取の結果に基づき、A社に対し、次のように指導した。

- イ 均等法は施行前の差別については適用されないものの、同法第7条は、募集に当たって女子に対し男子と均等な機会を与えるとともに、採否の決定はもちろん、採用の手続、方法についても均等な取扱いをするよう努めることを事業主に要請している。したがって、今後、募集・採用に当たっては、その趣旨に十分配慮すること。
- ロ 女子社員の配置に当たっては、均等法第8条及び配置に関する指針（一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと）の趣旨を踏まえ、職務の内容等を限定しないよう配慮すること。

3. 結 果

婦人少年室の仲介により、労使が同じテーブルで話し合いをし、検討することとなり、A社もこれらの問題に積極的に取り組みはじめた。

その結果、A社は昭和62年4月1日に3名の女子を含む15名の新規学校卒業者を採用した。3名の女子についてはそれぞれ企画部、営業部及び商品開発部に配置したところ、意欲的に仕事をしており、評判がよいとのことである。

さらに、A社は、昭和63年4月1日に2名の女子を採用している。なお、婦人少年室では、今後とも室の指導に沿った募集・採用及び配置がA社に定着するよう、指導を続けていくこととしている。

4. 解決に要した期間等

労働組合から相談が行われてから解決するまでに約半年を要し、その間、婦人少年室は労使双方に対しそれぞれ数回の事情聴取及び指導を行っている。

② 出産直後の女子社員を遠隔地へ配置転換しようとした例

1. 端 緒

県内に本社と営業所があるB社の本社に勤務するC女子社員から、次のような相談があった。

- ① 産後休業終了後出勤したところ、通勤時間が片道2時間もかかる営業所への配置転換を命令された。
- ② 新生児を養育する都合から、従来通り本社勤務を希望したが、事業主は、育児を行う者は子供の病気その他の事情で突発的に休むことが多いとの推測を理由に、あまり忙しくない営業所への配転命令を撤回してくれないので、引き続き本社で働けるよう援助してほしい。なお、C女子社員は、出産後も勤務する初めての女子である。

2. 婦人少年室の調査及び指導

(1) 婦人少年室がB社から事情を聴いたところ、次のような説明があった。

- ① C女子社員が産休に入った時点で後任者を配置済みであり、人員配置上、配置転換が必要である。
- ② 従来、女子社員には配置転換はほとんど行っておらず、配置転換の対象である男子社員の負担が大きいため、この際、女子にも配置転換を実施したい。
- ③ 女子社員の場合、幼児がいると、病気その他の事情で休みも多くなろうと思われる。本社は忙しいので、突発的に休まれては困る。男子社員の場合は、幼児がいても、そのようなことはないので、これまで子があることを理由とする配置転換は行っていない。

(2) 婦人少年室はB社に対し、次のように指導した。

イ B社がC女子社員に対し行った配置転換命令は、均等法第8条及び配置に関する指針（結婚したこと、子があること等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと）に反し、改善の努力が求められること。

ロ 労働基準法第67条により、生後満1年に達しない幼児を育てる女子は、1日2回各々30分の育児時間を請求することができることとされているほか、均等法第26条では、出産後の健康管理に関する配慮を事業主に要請しており、事業主はこれらの規定に配慮することが必要であること。

3. 結 果

B社は、婦人少年室の指導を受け入れ、C女子社員に対する配転命令を取消し、従来通り本社で勤務させることとした。

婦人少年室は、今後ともB社の配置転換が均等法に沿ったものとなるよう見守るとともに、育児休業制度、女子の再雇用制度の導入等についても均等法の趣旨の説明を続けていくこととしている。

4. 解決に要した期間等

女子社員からの相談後解決するまでの期間は約1週間と比較的短かったが、事業主に対する事情聴取及び指導は長時間に及んだ。

③ 婦人少年室の指導中に男女別定年制を含む労働協約が締結された例

1. 端 緒

D社には3つの労働組合があり、従来から労働争議が絶えなかったが、労働者の過半数を超える組合員を擁する第一組合から次のような相談があった。

- ① D社の定年は就業規則上男子50歳、女子40歳、労働協約上男子56歳、女子43歳（第一～第三組合とも同じ）となっている。
- ② 第一組合に女子は3名いる。現在、労働協約が期限切れ失効中であるが、男女同一定年にすることを含め多数の項目について改定交渉中である。一方、第二組合は、2ヶ月後に43歳となる女子がいるにもかかわらず、定年については現状通りとする協約を締結した。
- ③ これらの男女別定年制は均等法第11条に違反するので指導してほしい。

2. 婦人少年室の調査及び指導

- (1) 婦人少年室は、労使交渉中の事案であったため、労使の自主的解決をしばらく見守っていたが、労使交渉が進展しないので、D社に対し男女別定年制の有無等均等法の遵守状況について事情を聴いたところ、次のような説明があった。
 - ① 女子労働者は15名で、うち12名は社員、3名は嘱託であるが、嘱託は定年後の再雇用者と中途採用者である。女子社員のうち1名は2ヶ月後に定年となる。
 - ② 定年制は男女別（前記1のとおり）となっており、他の項目を含めて現在労使交渉中であり、全面解決に向け努力しているので、しばらく見守ってほしい。
- (2) 婦人少年室は、男女別定年制が均等法第11条に反することからその是正を図るよう、また、2ヶ月後に定年となる女子については退職させることのないよう指導し、労使の自主的解決を期待し、しばらく見守ることとした。
- (3) 1ヶ月後、D社と第一組合は労働協約を締結したものの、定年は、男子57歳、女子44歳となっていたことから、婦人少年室は再度D社を指導した。一方、第一組合に対し、男女差のある定年のまま労働協約を締結した理由を聴取したところ、第一組合からは、「他の主要項目について合意が得られたこと、定年制についてはD社が改善の姿勢を示したことから、とりあえず定年年齢に男女差があるまま締結したものである。今後の要求で改善を図っていきたい。」との回答があった。

3. 結 果

その後、D社は、定年後嘱託として再雇用する改善案を婦人少年室に示したが、婦人少年室の粘り強い指導により、ようやく、定年を男女とも57歳とする労働協約を締結し、就業規則も同様に改正した。

4. 解決に要した期間等

労使交渉中の事案であったことに加え、婦人少年室の指導後、均等法に抵触する労働協約が締結されるなどにより指導は困難を極め、全面解決に至るまで約7ヶ月を要した。

④ 内規で定めた男女別定年制により退職させられた女子社員等からの匿名希望の相談例

1. 端 緒

- (1) 県下に多くの子会社を有するE社の子会社の1つF社に勤務する男子社員から、匿名電話により、次のような相談があった。
- ① F社では従来あった男子57歳、女子47歳の男女別定年制を、婦人少年室の指導により1ヶ月前に女子も57歳に変更し、就業規則の変更届も労働基準監督署へ提出済みであったが、その後F社は労働組合役員との話し合いで、就業規則とは別に、女子の定年を47歳とする旨の内規を作成し、社員に回覧している。
 - ② このため、女子社員は助産しており、また、1ヶ月後に47歳になる女子社員が上司から執ように退職勧奨を受けて困っている。
 - ③ 以上のことについて何とかしてもらいたい、婦人少年室に相談したことは内密にしてほしい。また、婦人少年室が会社を訪問指導することは控えてほしい。
- (2) さらに、その後も、F社に勤務する複数の女子社員から匿名電話で、内規を何とか撤回させてほしい旨の相談が相次いであった。

2. 婦人少年室の調査及び指導

- (1) 婦人少年室は、内規がF社と労働組合役員との話し合いで作成されているという情報に基づき、労働組合委員長にその事実を電話で確認したところ、委員長はその事実を全面的に認めたが、それについての問題意識は何ら持っていなかった。
- (2) 上記(1)の間にも女子社員からの匿名電話による相談が絶えなかったが、匿名相談で、しかもF社に対する直接指導は控えてほしいということでは、婦人少年室としても対応に限界があるため、これら女子社員には、
- ① 女子自身が権利意識を持つことが必要であること、
 - ② 社内に1～2年以内に定年に達する同僚がいなくどうかを調べ、該当者が一緒に取り組むこと、
 - ③ 労働組合の役員に女子の意向を伝えること、
- を助言するとともに、来室を促した。
- その結果、3名の女子社員が相談のため来室した。そのうちの1人G子は、2ヶ月前に47歳になったことから退職願を提出しよう上司から執ような勧奨を受け、しぶしぶ退職願を提出、退職しており、その後囁託で再雇用されているが、労働条件は低下し、納得がいかない旨訴えた。
- それでもG子等相談者は、婦人少年室がF社を指導することについてはちゅうちょした。
- (3) このような事情から婦人少年室は、県内にある親会社のE社に協力を求めることとした。同社の幹部にこれまでの状況を説明するとともに、F社の指導を依頼したところ、事態を重くみた幹部は指導を約束した。

3. 結 果

親会社の指導によりF社は内規を破棄するとともに、G子については、退職させたことを撤回し、従来通り社員として57歳定年まで勤務させるという現職復帰を図った。

4. 解決に要した期間等

相談者が婦人少年室のF社に対する指導をちゅうちょしたため、指導が困難を極め、解決までに約3ヶ月を要した。

⑤ 男女別定年制により退職させられる女子社員を労働組合が支援した例

1. 端 緒

H社に勤務するI女子社員から電話により次のような相談があった。

- ① H社では男子55歳、女子45歳の男女別定年制を実施している。
- ② I女子社員は3ヶ月後に45歳となり、定年退職しなければならないが、独身のため自分で生計を立てなければならず、このまま働き続けたいので、H社の男女別定年制の改善について指導してほしい。

なお、本件については、I女子社員がまず労働組合に相談し、当該労働組合が労政事務所に相談したところ、婦人少年室を紹介されたということであった。

2. 婦人少年室の調査及び指導

- (1) H社は婦人少年室より列車で片道3時間半もかかる遠隔地にあるため、婦人少年室の職員がH社を訪問し、I女子社員及びH社から事情聴取を行い、必要な指導を行うこととした。
- (2) 婦人少年室職員はH社社屋内でI女子社員及び労働組合役員に面接し、上記1の相談内容を確認した。その際、労働組合は、従来から男女別定年制の改善を要求事項に掲げ、取組んできたが、今後もI女子社員を全面的に支援していくという姿勢を示した。
- (3) I女子社員からの事情聴取の後、婦人少年室職員はH社社長、専務等幹部に面接し、事情を聴いたところ、I女子社員は就業規則で定める男女別定年制により3ヶ月後に45歳で定年退職となるとの説明があった。
- (4) 婦人少年室は、このような男女別定年制は均等法第11条に違反するものであることを説明し、早急に是正するよう指導した。
これに対し、H社は、1ヶ月後の役員会に男女別定年制の改善を諮るなどその是正のために努力することを約束した。

3. 結 果

- (1) H社では、役員会で、女子の定年をとりあえず45歳から50歳に引き上げ、男女同一定年とすることについては引き継ぎ検討することを決定した。
- (2) その後、労働組合役員が来室し、H社が男女別定年制を完全に改善していない不満はあるものの、当面I女子社員を含め女子社員の退職の心配はなくなったので、労働組合としては、今後も粘り強く男女別定年制の改善に取り組んでいくこととした旨の報告があった。
- (3) 婦人少年室がH社社長に確認したところ、役員会では直ちに男女同一定年とすることにはならなかったものの、早い機会に男女同一定年に是正する予定であるとの回答を得た。婦人少年室では、今後とも、H社に対し継続して指導を行うこととしている。

4. 解決に要した期間等

女子の定年の一部引上げまでに約2ヶ月間を要した。

⑥ 女子社員の総意によるとされていた男女別定年制の例

1. 場 緒

公共職業安定所より、J社に男子55歳、女子50歳の男女別定年制がある旨の通報があった。

2. 婦人少年室の調査及び指導

(1) 婦人少年室がJ社から事情を聴いたところ、次のような説明があった。

① J社は5年前に、就業規則で定める定年をそれまでの男子55歳、女子50歳から男女同一の55歳としたところ、女子社員より労働組合を通じて次のような申し入れがあった。

- 女子社員は50歳で退職する予定で人生設計を組んでいる。退職金も50歳で受給できるものと考えており、55歳に延長されると予定がくるうので、50歳に戻してほしい。
- 女子の仕事は検査業務で、目を使うため50歳定年が妥当である。
- 以上の申し入れは女子社員の総意によるものである。

② このような経緯からJ社は約1年後、定年を男子55歳、女子50歳に再変更した。

(2) 婦人少年室はJ社に対し、男子55歳、女子50歳とする男女別定年制は均等法第11条に違反するので是正すること、定年引上げの阻害要因の1つとなっている視力については個人差があり、一概に決めつけることは適当でないこと等を指導した。

(3) J社は婦人少年室の指導に対し、女子の定年延長によって退職金等の人件費が増加すること、女子自身が反対していること等を理由に婦人少年室の指導に従わなかった。

(4) ところが、3ヶ月後、J社のK女子社員（非組合員）から、1週間後に50歳で定年となる旨を会社から申し渡されたが、母子家庭でもあり、是非とも男子と同様55歳まで働きたいので指導してほしいとの相談が婦人少年室にあった。

(5) 婦人少年室は、K女子社員が近日中に定年退職を余儀なくされることから、再度J社人事責任者に来室を求め、次の指導を行った。

イ K女子社員に対しては50歳で退職とせず、雇用を継続すること。

ロ 男女別定年が女子社員の総意ではなかったことを十分認識し、早急にこれを是正すること。

3. 結 果

J社は、婦人少年室の粘り強い指導を受け入れ、定年を男女とも55歳に改正し、K女子社員も継続して勤務することとなった。

4. 解決に要した期間等

女子の定年延長に大半の女子社員が反対したこともあって、婦人少年室の指導は困難を極め、公共職業安定所からの通報から本件が解決するまで半年近くを要した。

⑦ 均等法の施行日を知らなかった中小企業の男女別定年制の例

1. 端 緒

昭和61年10月、L社に勤務するM女子社員から次のような相談があった。

- ① L社の定年は男子60歳、女子55歳となっている。
- ② M女子社員は4ヶ月後に55歳になることから、従来よりL社に対し女子の定年を延長してほしい旨申し入れているが、L社は全くとりあわず、定年後はパート並みの勤務条件となることを文書で通告してきた。
- ③ 60歳まで正社員として働きたいので、L社を指導してもらいたい。ただし、中小企業（社員数19人）で人間関係の問題もあるので相談したことは内密にしてほしい。

2. 婦人少年室の調査及び指導

- (1) 婦人少年室ではL社の男女別定年制について従来より把握しており、指導を続けていたことから、今回も従来の指導の一環として指導することとし、L社に男女別定年制の改善状況及び該当女子社員の有無について確認したところ、次のような回答を得た。

- ① まだ男子60歳、女子55歳の男女別定年制となっている。
- ② 近く定年となるM女子社員がいるが、いろいろ問題のある人物であるため、その者が退職してから定年年齢を男女同一としたいと考えていた。
- ③ 男女別定年制が均等法に違反することは承知していたが、施行には1年間の猶予期間があるものと思い込んでいた。
- ④ 法律違反であることがわかった以上、M女子社員については60歳まで雇用するが、今の働き方でよいと思われては困るので、本人の反省を促すためにも、もっと厳しい部署への配置転換をするなどの措置をとるつもりである。

- (2) これに対し、婦人少年室は、均等法は昭和61年4月から施行されており、1年間の猶予期間はないことを説明するとともに、女子社員の勤務状態が悪いことを理由に男女別定年制を存続させることは認められず、早急に男女同一定年とするよう指導した。

また、諸々のトラブルを回避するため、法をよく理解し適正な労務管理を行うよう指導するとともに、M女子社員についても、女子であるという理由で不利な配置転換を行ったり、婦人少年室に援助を求めたことを理由に不利益を課したりすることのないよう併せて指導した。

3. 結 果

M女子社員から、L社の定年が60歳になるとともに、今のところ配置転換もないとの報告があったので、婦人少年室は、しっかり働くよう指導した。

4. 解決に要した期間等

当初M女子社員が匿名を希望していたことから婦人少年室の援助に限界があり、解決までに3ヶ月半を要した。

⑧ 人事権を有する本社に対する指導を要した男女別定年制の例

1. 端 緒

N社のO支社に勤務するP女子社員から、次のような相談があった。

- ① O支社では就業規則で男子60歳、女子55歳の男女別定年制を定めている。
- ② P女子社員はこの規定に基づき2ヶ月後に定年となることから、O支社長からN社総務部長名の退職手続に関する文書を受け取った。
- ③ P女子社員は、男子と同様60歳まで働きたいと思い、O支社長に申し入れているが、O支社を含め企業全体の人事権を本社が有しているので、婦人少年室に指導をしてもらいたい。

2. 婦人少年室の調査及び指導

- (1) 婦人少年室はO支社に事情聴取のための来室を要請したところ、O支社長及びO支社の上部組織である支店の業務次長が来室し、次のような説明があった。

- ① 社員の採用、退職に関する事項は本社が一括して処理している。男女別定年制についても、本社から改正の指示がなければ現行の就業規則で処理せざるを得ず、P女子社員についても55歳で定年退職してもらうこととなる。
- ③ 本社では男女別定年制を含め人事管理制度の見直しを検討しているが、業績が好調時の5分の1に落ちている現状では早急に改善することは困難である。

- (2) 婦人少年室は、男女別定年制の改善時期及びP女子社員の取扱いについて企業としての考え方を示すよう再度要請したところ、本社総務部人事課長等が来室し、N社では業績不振のため全社員の4分の1を合理化することが必要であり、男子については50歳以上の者に退職勧奨を行っている状態である等の窮状を訴えるとともに、上記(1)②と同様のことを繰り返して説明した。

- (3) 婦人少年室は、本社人事課長に対して次のことを指導した。

- イ 男女別定年制を直ちに改善すること。
- ロ 改善の手続に時間がかかることによりP女子社員の定年到達日までに改善できない場合には、P女子社員は現在の身分のままで勤務を継続させること。
- ハ 合理化は男女別定年制の問題と切り離して処理するとともに、合理化基準については女子に不利なものとしないうこと。

3. 結 果

N社の人事課長から、婦人少年室の指導に全面的に従う旨の報告があり、P女子社員もこれを了承した。さらに、5ヶ月後に、男女別定年制は男女とも60歳に改正された。

4. 解決に要した期間等

問題となった女子社員の勤務する支社に人事権がなくすべて本社に対する指導となったため、解決するまでに約半年を要した。

⑨ 幼児のいる女子社員が解雇を予告された例

1. 端 緒

Q社のR出張所に勤務するS女子社員から、次のような相談があった。

- ① S女子社員は10年前からR出張所に勤務しており、現在5歳と1歳の子供がいる。
- ② 1年ほど前からR出張所は業績不振に陥り、本社から人員削減の方針が出された。「T男子社員はU出張所（R出張所に隣接している）、S女子社員はW出張所（R出張所から1,300km離れている）に転勤させる」、「S女子社員はそれが嫌なら、幼い2人の子供の育児に専念すべく退職してもらいたい」等の打診があったが、S女子社員はこれを拒否していたところ、1ヶ月後に解雇する旨予告されたので救済してほしい。なお、たとえ今回救済されたとしても配置転換の可能性は残るが、転居を伴わない異動であれば応じる意思がある。

2. 婦人少年室の調査及び指導

(1) 婦人少年室がR出張所長から事情を聴いたところ、次のような説明があった。

- ① R出張所には男子5人（営業）、女子2人（事務）の社員がおり、業績が低下した現在、合理化の必要がある。
- ② S女子社員に解雇予告をするに至った経緯は上記1のとおりである。なお、T男子社員はその後U出張所に転勤した。
- ③ S女子社員は仕事が大変よくでき、営業の仕事も行ったことがある。ほとんど休んだことがなく、勤務態度も立派である。

(2) 婦人少年室は、R出張所長に対して次のことを指導した。

- イ 幼い子供のいるS女子社員にとって著しい精神的・経済的負担を伴う遠隔地への配置転換は、均等法第8条及び配置に関する指針の趣旨に反すること。
- ロ 子があることを理由にS女子社員を解雇することは、均等法の趣旨に反すること。

3. 結 果

本社から文書により、「S女子社員の転勤及び解雇予告を撤回する。R出張所に2人の事務員がいるという問題は残るが、しばらくは静観する。今後、経営危機を乗り越えることができれば希望退職者を募るが、その場合、S女子社員を指名することはしない。」旨報告してきた。

以上の会社側の決定にS女子社員も納得した。

4. 解決に要した期間等

解決までに労使双方からの事情聴取がかなりの回数に及んだが、処理期間は2ヶ月と比較的短かった。これは、会社がS女子社員の日頃の仕事を認めたこと及びS女子社員の意思が明確であったことによるところが大きい。

⑩ 出産することを理由に解雇を予告された例

1. 端 緒

X社に勤務するY女子社員の夫から、次のような相談があった。

- ① 妻は1ヶ月後に出産の予定である（まだ産前休業は請求していない）が、10日前に会社より、出産を理由に解雇予告を受けた。
- ② 妻は出産後も継続して勤務したいと思っているので、会社を指導してほしい。なお、翌日、Y女子社員本人からも、同様の相談が電話であった。

2. 婦人少年室の調査及び指導

- (1) Y女子社員の出産までに聞がないことから、婦人少年室の職員がX社を訪問し、事情を聞いたところ、次のような説明があった。

- ① 2ヶ月前にY女子社員から、あと3ヶ月余りで出産の予定であり、なんとか出産後も引き続き勤務したいが、出産後子供の面倒を見てくれる者がいないため継続して勤務するかどうかははっきりしない旨の申し出があった。
- ② X社は、Y女子社員の出産後も継続勤務するという意思が明確でないと判断し、後任者の確保の必要もあって解雇を予告した。

- (2) 婦人少年室は、Y女子社員に來室を求めて再度事情を聴き、次のことを確認した。

- ① 出産後も継続して勤務するかどうかについての態度を会社に対してあいまいにしていた態度を認める。
- ② 子供は乳幼児園に預けるか、あるいは夫の実家に見てもらうことにより、出産後も引き続き働くことを希望する。

- (3) 婦人少年室は、Y女子社員に対し、出産後も引き続き勤務するか否かについては当初から明確にしておくことが大切であることを指導するとともに、X社に対し、Y女子社員が当初、出産後の継続勤務について明確な意思表示をしなかった点に問題はあるものの、出産を理由として、継続勤務の意思のあるY女子社員を解雇することは、均等法第11条に違反することとなるので、解雇予告を撤回するよう指導した。

3. 結 果

X社は、婦人少年室の指導を受け、Y女子社員の継続勤務の意思が明確になったこともあって解雇予告を撤回した。なお、Y女子社員は、その後、生まれてくる子供の預け先を自宅近くの乳幼児園に決めた。

4. 解決に要した期間等

本人の出産が間近かであったので、約1ヶ月で解決した。

