

労働局長による紛争解決の援助事例

男女雇用機会均等法関係

● 昇格における差別的取扱い

女性であるため昇格で差別を受けているとする事例

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 同じ大卒の男性と比べて等級が低いまま据え置かれているが、会社に理由を尋ねても説明してもらえない。
- ・ 昇格できない理由を説明してほしい。また、昇格させてほしい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 成績、能力、経過年数の要件を満たす者を候補者とし、昇格後の等級に見合う職務及び職務能力の有無等を判断した上で昇格を決定している。女性であることを理由に昇格させないといった取扱いは行っていない。

◆ 労働局長による援助

会社の雇用管理状況を確認し、女性については昇格を遅らせるといった差別的取扱いがあるとまでは言えないが、実態として男女間に生じている格差は否めないため、申立者に対し、昇格していない理由及び今後昇格するために必要な事項等について具体的に説明するよう助言した。

◆ 結果

事業主は、申立者を昇格させることとし、あわせて今後の仕事の進め方や将来のキャリアアップのための研修への受講を勧めていくことで合意し、紛争は解決した。

● 妊娠を理由とする不利益取扱い

震災後、妊娠していることを理由として自宅待機させられている事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 店長に妊娠を報告したところ、「流産したら会社の責任と言われる」などと退職を勧められた。その後、震災により店舗が一時休業し、再開したものの自分だけ自宅待機とされ、1ヶ月勤務しなかった時点で自動的に退職となる旨を告げられた。
- ・ 復職し、短時間勤務で働きたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 震災の影響で大きな余震等のおそれがあるなど通常の状態でないことや、立ち仕事であることから、妊婦を出勤させるのは問題があると考えて自宅待機させた。
- ・ 退職勧奨はしておらず、今後、本人の状況に応じて勤務条件を話し合う予定であった。

◆ 労働局長による援助

妊娠していることを理由として申立者を自宅待機させるなど不利益な取扱いをすることは均等法で禁止されていることを説明。申立者の意向を踏まえ具体的な職場復帰の話し合いを行うよう助言した。

◆ 結果

事業主は申立者と話し合い、雇用契約を更新するとともに、申立者の意向に沿って繁忙する時間帯を中心とした短時間勤務で復職することで合意し、紛争は解決した。

育児・介護休業法関係

● 育児休業を申し出たことによる不利益取扱い

再度の育児休業を申し出たところ、配置転換と減給を申し渡された事例

◆ 男性労働者からの申立内容

- ・ 子が出生して間もなく1か月間の育児休業を取得した。復帰する際、社長から「法律だから仕方なく休業させた」と発言があり、それまでは良好であった社内の雰囲気に変化した。
- ・ その後は妻が育児休業を取得していたが、妻が仕事の都合で復職を早めたため、申立者が再度の育児休業を申し出たところ、営業職から商品の在庫管理業務に配置転換となり、減給された。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 申立者は最初の育児休業期間中、状況報告などの連絡を行わない、会社からの電話にもでない、さらに復帰後、宿泊を伴う出張を命じると「育児のため、行かなくて良いなら行きたくない」と言うなど、勤務態度に問題があった。
- ・ これまで営業職の社員について、今回のような配置転換を行ったことはない。申立者の配置転換は、1回目の育児休業、復帰後の勤務態度及び今回の再度の育児休業申出がきっかけとなったことは認める。

◆ 労働局長による援助

育児休業の申出、取得を理由として、通常の人事異動ルールからは説明できない配置転換を行うことにより、減給という経済的な不利益を生じさせることは、育児・介護休業法で禁止されている不利益取扱いに該当することを説明し、配置転換を撤回するよう助言。

◆ 結果

事業主は、配置転換と減給を撤回した。

● 育児休業を取得したことを理由とする不利的取扱い

育児休業から復帰するに当たり職種変更を命じられた事例

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 介護施設の相談員として採用され勤務していたが、育児休業から復帰するに当たり、介護職への職種変更を命じられた。上司に職種変更の理由を確認したところ、「将来、施設の幹部となって欲しいので、研修の一環である。給与の変更はない」と言われた。
- ・ 研修の一環と言われても、研修期間等は明らかにされず、職種の変更はないことを前提に入職しているのに戻れるのか不安である。介護職はシフト勤務制であり、相談員とは就業時間も異なるので、育児にも支障がある。
- ・ 育児休業から復帰するタイミングで、介護職を命じられることは納得がいかない。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 復帰の時期と職種変更が重なったことは、施設の利用者が増えたこともあるが、申立者は有資格者で、仕事に対して非常に意欲的であるので、様々な経験を積むことによって更にステップアップし、将来の幹部候補となるべくキャリア形成してもらいたいという気持ちからであった。
- ・ 研修期間については、施設の状況によって変更となりうるので明言しなかった。

◆ 労働局長による援助

職種の変更を前提としない採用であったにもかかわらず、給与の変更はないとしても育児休業からの復帰に当たり、就業時間の変更に伴う職種変更を命じることは、育児休業の取得を理由とする不利益取扱いに該当する場合がある。

研修であるならば、研修期間を明らかにし、期間終了後は相談員に戻ることを明確にすること、また、就業時間等労働条件の変更については、合意が必要であることから、申立者と十分に話し合うよう助言。

◆ 結果

事業主は、研修期間を明確にするとともに、申立者については、休業前の勤務時間での就労を認めることとした。

申立者も納得し、介護職として復帰することとなった。