

調停事例

男女雇用機会均等法関係（機会均等調停会議）

● 妊娠を理由とする不利益取扱い

妊娠を理由とする解雇であるとして金銭補償を求められた事業主が申請した事例

◆ 事業主からの申請内容・主張

- ・ 繁忙期に対応するため、被申請者を臨時社員として採用したが、想定していたよりも業務量が少なかったため、雇用契約期間中の契約解除を打診した。
- ・ 被申請者は妊娠しており、体調が思わしくないとのことで、異論は申し立てられなかったため、雇用契約の解除を行ったところ、「妊娠を理由とした不当な解雇であるから金銭補償を求める」と言われた。
- ・ 被申請者の妊娠については、契約解除の打診を行った時に初めて確認したものである。被申請者が雇用契約の解除について、応じられないということであれば、雇用契約の解除は取り消す旨を伝え、継続就労を促す等誠実な対応につとめたが受け入れられなかったため、調停申請に至ったものである。
- ・ 妊娠を理由とする解雇ではないことを被申請者に合意してもらいたい。

◆ 女性労働者からの事情聴取

- ・ 妊娠については、以前から直属の上司に伝えていた。
- ・ 雇用契約期間中の契約解除には合意していない。被申請者以外にも臨時社員がいたが、自分だけが契約解除の対象となる理由について十分な説明がなく、妊娠を理由とする解雇であるとししか考えられない。

◆ 調停会議

調停委員が申請者と被申請者の双方から事情や意見を聴き、検討した結果、申請者が妊娠を理由とする解雇ではないことを証明していないことを指摘するとともに、当該紛争解決のため、

- ① 申請者は被申請者に対し、解決金を支払うこと
 - ② 申請者は男女雇用機会均等法に則った雇用管理を徹底すること
- 等を内容とする調停案の受諾を勧告した。

◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

● セクシュアルハラスメント

顧客からのセクシュアルハラスメントに対する対応が不適切であったために、休職に追い込まれたとする事例

◆ 女性労働者からの申請内容・主張

- ・ 顧客から体を触られる、顧客の体を触らせられる等のセクシュアルハラスメントを受けたことを直属の上司に報告したが、「見ていた人もいない」等言われ、まったく対応してもらえなかった。
- ・ 精神的苦痛を受け、休職せざるを得なくなったことに対して補償してもらいたい。

◆ 事業主の主張

- ・ 顧客からセクシュアルハラスメント等があった場合の対応について、周知が不十分であった。
- ・ 会社の申請者への対応については、不適切な点があったと認識しているが、申請者の希望どおりの補償には応じられない。

◆ 調停会議

調停委員が申請者と被申請者の双方から事情や意見を聴き、検討した結果、

- ① 被申請者は申請者に対し、解決金を支払うこと。
- ② 申請者や被申請者は、本件紛争および調停内容について今後一切他言しないこと等を内容とする調停案の受諾を勧告した。

◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

育児・介護休業法関係

● 育児休業の取得を理由とする不利益取扱い 育児休業中に雇い止めされた事例

◆ 女性労働者の申請内容・主張

- ・ 有期労働契約を4回更新し、育児休業を取得しているが、育児休業中に、契約期間が満了したということで雇い止めされた。
- ・ もともと子どもが1歳になる半年先までの育児休業を申し出ており、会社に雇い止めの理由を尋ねたが、詳しい説明がなく雇い止めに納得ができない。

◆ 事業主の主張

- ・ 申請者の雇用契約は自動更新しているわけではなく、その都度新規の採用として取り扱ってきた。
- ・ 申請者の職種の人員は足りており、申請者は業務の遂行に問題があり職場の秩序を乱すので、雇い止めにしたものであり、育児休業を取得したことを理由とした雇止めではない。

◆ 調停会議

調停委員が申請者及び事業主から事情聴取し、検討した結果、申請者の業務の遂行に問題があったことは明らかでなく、本雇止め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可能性が高いと考えられるので、会社に申請者との契約を更新すること等を求める調停案を作成し、受諾勧告した。

◆ 結果

事業主、労働者の双方が調停案を受諾し、申請者は、希望どおり子が1歳になるまで育児休業を取得することができた。