

- 女性労働者が事業主から受けたセクハラに対する謝罪等を要求したが、事実を認めず、その後労働条件の不利益変更を強いられ、退職を余儀なくされたことから、謝罪と慰謝料を求めた事案。

#### ◆ 女性労働者からの申請内容

- セクハラ行為について、抗議と謝罪を要求したが認められず、逆に苦情を申し立てたことについて中傷されるなどし、精神的苦痛を受けた。
- 就業継続が困難となるような労働条件の変更を強いられ、退職を余儀なくされ、賞与や退職金も減額された。
- 以上のことに対する謝罪と慰謝料を要求したい。

#### ◆ 事業主の主張

- 体への接触は当たっただけであり、セクハラではない。
- 労働条件の変更はセクハラ苦情を申し立てたことが理由ではなく、業務上の理由からの変更である。

#### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、

- ① 事業主はセクハラに該当する行為があったことを認め、謝罪すること。
- ② 事業主は申請者に〇〇万円を支払うこと。等を内容とする調停案の受諾を勧告。

#### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

- 派遣先の企業において上司からセクハラを受けた女性労働者が、派遣先の対応が適切でなかったことから、派遣先企業に対し行為者への処分と再発防止を求めた事案。

#### ◆ 女性労働者からの申請内容

- 派遣先においてセクハラ相談窓口が周知されていなかったために、相談できず我慢した結果、勤続することが精神的に困難となった。
- 退職を決意し、派遣先に事情を話した際も、笑いながら対応するなど真摯な態度ではなかった。
- 行為者に対して相当な処分を行うとともに、再発防止のための対策を講じること、解決金を支払ってほしい。

#### ◆ 派遣先企業の主張

- セクハラ防止の方針と相談窓口についての周知文書は社内LANで閲覧できるようにしているが、派遣社員は社内LANにアクセスできなかった。
- 行為者とされる者に事情を聞いたが、申請者とは友好的な関係にあり、行為は認めたが、セクハラに当たるとは認識していなかった。
- 懲罰委員会において行為者とされる者の処分について検討する予定であったが、調停が開かれるので、調停の場において円満な解決を図りたい。

#### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、職場におけるセクシュアルハラスメントと認定しうる行為があったと認められるとした上で、

- ① 派遣社員に対する事業主としての配慮義務の実施が不十分であったことが認められたこと、またすでにセクハラ防止の周知を行っていたにもかかわらず、管理職によるセクハラ行為が発生した事実を重く受け止め、全ての社員に対して、セクハラ防止の方針と相談窓口の周知、再発防止のための対策等の取組を早急に行うこと。
- ② 行為者に対して、就業規則及び懲罰委員会の手続きに基づき厳正な処分を行い、その結果を申請者に伝えること。
- ③ 派遣先事業主は申請者に解決金を支払うこと。等を内容とする調停案の受諾を勧告。

#### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

なお、行為者の処分（降格）については、雇用均等室を通じて申請者に伝えられた。

## 男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメントに関する調停の事例②

- セクハラを受けた女性社員から、行為者に対する処分を求められているが、会社として事実確認が出来ないことから、自主的解決が困難となり事業主が調停を求めた事案。

### ◆ 事業主からの申請内容

- ・ セクハラについて聞き取りを行うも、行為者とされる者はセクハラ行為を否認しており、事実確認が困難である。
- ・ セクハラを処分する規定もないため、処分するとしても根拠がない。
- ・ 自主的解決が困難であるので、調停において事実関係の確認及び紛争解決を求める。

### ◆ 女性労働者の主張

- ・ 行為者への厳正かつ適正な処分を求める。

### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞いたが、セクハラを行ったとされる者からの事情聴取ができなかったため、事実確認は困難であった。しかしながら、本紛争の原因は申請者が被申請者の相談に迅速かつ適切に対応しなかったことにあると判断し、

- ① 本件について、改めて申請者において行為者を含む関係当事者に対する事実調査を行い、均等法に沿った適切な対応を行うこと。
  - ② 均等法に基づく再発防止のための取組を早急に行うとともに、就業規則を整備し、就業環境の改善に努めること。
  - ③ 今後セクハラ事案が発生した場合は、早急に事実関係の調査確認を行う等、迅速かつ適切な対応を行うこと。
- 等を内容とする調停案の受諾を勧告。

### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

- 女性労働者が、上司からのセクシュアルハラスメントを受け、拒絶したところ、不当に解雇されたことから、金銭の支払いと謝罪を求めた事案。

### ◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 長期にわたり、役員である上司からセクシュアルハラスメントを受け続け、堪えきれなくなり明確な拒絶の意思表示をしたところ、上司から解雇をほのめかすメールが送付された。
- ・ その後、行為者への挨拶がないこと等をもって「勤務態度不良」を理由に解雇を通告された際に、申請者より、セクシュアルハラスメントと解雇との因果関係等についての事実確認と適切な対処を求めたが、事業主は事実確認をすることなく申請者を解雇した。
- ・ 以上から、セクシュアルハラスメント行為と不当な解雇により精神的苦痛を受けたことに対する慰謝料と、解雇されなければ得られたはずの給与の差額及び賞与の支払い及び行為者の謝罪文を要求したい。

### ◆ 事業主の主張

- ・ セクシュアルハラスメントが行われていたとは認識していなかった。
- ・ 解雇理由については上司等への挨拶がないという対応だけでなく、同僚との協調性にも欠けていたことが理由である。
- ・ 会社として、申請者がセクシュアルハラスメント被害を受けたことに対する責任は痛感している。

### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、既に事業主が今回の事案について、申請者への謝罪と行為者の処分を行ったことを踏まえて、事業主は職場環境の改善に努め、今後二度とセクシュアルハラスメントが起こらないよう、均等法に基づく実効あるセクシュアルハラスメント対策を講じること及び申請者に給与の差額、賞与及び本件紛争の解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾を勧告。

### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

## 男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメントに関する調停の事例③

- 職場におけるセクシュアルハラスメントに関して、女性労働者と事業主の双方から調停申請があった事例。

### ◆ 女性労働者からの申請内容・主張

- ・ アルバイトとして勤務していた店の経営者から日常的にセクシュアルハラスメントを受けていた。
- ・ 仕事帰りに身体を触られた際、拒否すると今後の仕事に差し障りがあるかもしれないと思い、断ることができなかった。
- ・ 誰にも口外しないように口止めされ、相談すらできず、精神的な苦痛を受け退職することとなり、退職後も通院を余儀なくされた。
- ・ 事業主に対して、慰謝料と通院費の支払いを求めたが、忙しいからという理由で支払いを保留されており、全く誠意が感じられない。
- ・ 金銭の支払いに応じてほしい。それができないのであれば、セクシュアルハラスメントをするような経営者の店は閉店してほしい。

### ◆ 事業主からの申請内容・主張

- ・ 以前から女性労働者のプライベートな悩みについても相談に乗る等、目をかけていたのに心外である。
- ・ 肩を揉んだり、頭を触ったりしたことについては、女性労働者を励ますつもりだった。
- ・ 仕事帰りに身体を触ったことについては、女性労働者が「いいですよ。」と合意していたもの。
- ・ 今回のことで、経営者としての自信を失い、女性労働者が勤務していた店舗については閉店することにした。
- ・ 慰謝料について、支払う必要性を感じているが、女性労働者から要求されている金額が高すぎるので納得がいかない。

### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、既に事業主がセクシュアルハラスメントの起こった店舗については閉店したことを踏まえて、

- ① 事業主はセクシュアルハラスメントに関する意識や知識が不十分であったことから紛争になったことを認め、経営する他の店舗においては、均等法に基づく実効あるセクシュアルハラスメント対策を講じること
- ② 事業主は女性労働者に対して解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾を勧告。

### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントに関して事業主と女性労働者の双方から調停申請された事例。

### ◆ 女性労働者からの申請内容・主張

- ・ セクシュアルハラスメントを受けたストレスで出勤できなくなったため、本社の課長に電話で相談し、休暇をとり自宅療養していたところ、会社から雇用契約を更新しない旨の通知が届いた。更新されることになってはいたはずなので、慰謝料等の金銭解決を求めたい。

### ◆ 事業主からの申請内容・主張

- ・ セクシュアルハラスメントを受けたと相談を受け、行為者とされる労働者等からは事実確認の調査を行ったが、女性労働者本人が体調の悪化を理由に調査に応じないため、全容が把握できず、対応に苦慮していた。
- ・ 雇用契約を更新しないのは女性労働者の勤務態度に問題があったためであるにもかかわらず、女性労働者からは慰謝料を請求された。
- ・ 自主解決が困難であるため、調停により解決を図りたい。

### ◆ 調停会議

調停委員が事業主および女性労働者から事情や意見を聴き、事業主が可能な範囲で事後の事実関係の確認を行うなど、均等法に定めるセクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置は講じられていることを踏まえて検討した結果、

- ① 女性労働者の雇用契約は、会社都合により終了したこと
- ② 事業主から女性労働者に対し、早期解決のため解決金を支払うことなど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。

## 男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメントに関する調停の事例④

- 社長からセクシュアルハラスメントを受け、退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

- ・ 社長から「愛している」等のメールや酒の誘いをたびたび受け、拒否をしていたが体調を崩し退職に追い込まれた。精神的な苦痛を受けたことに対して謝罪と慰謝料を求める。

### ◆ 事業主の主張

- ・ メール等の内容については不適切であったかもしれないが、明確に拒否されておらず、逆に申請者からも誘われたことがありセクハラと認識していなかった。
- ・ 会社としてセクシュアルハラスメント防止措置は講じていなかった。

### ◆ 調停会議

調停委員が申請者及び事業主から事情や意見を聴き、検討した結果、

- ① 事業主は申請者に対し事業主の行為により不快な思いをさせたことについて責任を認め、謝罪すること。
  - ② 事業主は申請者に対し解決金を支払うこと。
  - ③ 事業主は男女雇用機会均等法に基づき職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための措置を講じること。
- 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。

- 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。