

## 紛争解決の援助事例

### 1 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

#### ● 妊娠を理由とする不利益取扱い

妊娠の報告をしたところ、次回の契約更新は行わないとされた事例

#### ◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 1年契約の契約社員で、これまで8回更新している。
- ・ 妊娠を報告し、産休・育休取得の希望を伝えたところ、「経営不振のため次回の契約更新はできないが、契約期間内であれば産休・育休の取得は可能である」と言われた。
- ・ これまで会社の都合で契約更新がされなかった者はいない。
- ・ 経営不振と言っても、今年になってから社員を2名増員しているし、契約社員は、自分を含めて10名いるが、契約更新されないのが自分だけであることは納得がいかない。その旨を事業主に伝えたところ、「あなたは評価が低い」と言われた。
- ・ これまで、業績や勤務態度について注意を受けたことはなく、今回の雇止めは妊娠が理由であるとしか考えられない。契約を更新し就業継続したい。

#### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 今年度初めて赤字に転落し、将来の見通しがたたない状況である。業務量は変わらないが売り上げが低迷している。
- ・ 経営不振により、今期の役員賞与はカットした。希望退職等は募っていない。
- ・ 申立者は仕事のスピードが遅く、作業が進まない。申立者に対して、作業方法の改善指導をどのくらい行ったかという記録は特にない。また、個別の人事考課も行っていない。
- ・ 契約更新の有無や更新の条件については、特に決めていない。

#### ◆ 労働局長による援助

経営不振であるといいながら新規採用を行っていることや、申立者に対する評価が低いとしながら評価基準が明確にはなく、また具体的な指導を行った経緯もないことなどから、今回の雇止めは、妊娠や産休・育休の取得を申し出たことを理由とするものであることが強く推認されることを指摘し、申立者の希望どおり契約更新を行い、産休・育休を取得させるよう助言した。

#### ◆ 結果

事業主は契約更新をし、申立者は産休・育休を取得できることとなり、紛争は解決した。

## ● 男性に対するセクシュアルハラスメント

上司からセクシュアルハラスメントを受け継続勤務が困難となった事例

### ◆ 男性労働者からの申立内容

- ・社長をはじめとする上司複数（すべて男性）から、言葉によるセクシュアルハラスメントを受けている。
- ・会社は形式的にセクシュアルハラスメント規定を整備しているが、相談をしてもとりあってくれず、加害者に対する事実確認さえ行わない。
- ・精神的苦痛を受け休職せざるを得ない状態となった。復帰しても仕事を続けられないと思うので、会社に対して、会社都合による退職として取り扱うことと慰謝料の支払い等を求めたい。

### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・セクシュアルハラスメントについては、行為者に対して事実確認を行ったが、セクシュアルハラスメントの事実があったとは判断していない。
- ・申立者は、労働局による紛争解決援助のほか、提訴する可能性や労災請求などについても言及しており、この援助により解決を図るつもりであるのか分からない。
- ・セクシュアルハラスメント対策については、就業規則において、セクシュアルハラスメントを禁止するとともに、行為者への処分等も定めている。また、相談窓口を社内・外に設置し、すべての労働者に周知している。

### ◆ 労働局長による援助

事業主は、事実確認を行ってはいしたが、その確認の結果についての申立者への説明が十分になされていないと考えられることから、申立者に対して十分な説明を行うとともに申立者の要望について検討することを助言した。また、申立者に対し、本件については当該紛争解決の援助により終局的に解決とするものとし、解決に向けた歩み寄りを助言した。

### ◆ 結果

事業主は、事実確認の結果について申立者に対し説明を行うとともに、申立者を会社都合の退職とし、解決金として2か月分の賃金を支払うことで合意し、紛争は解決した。

## 育児・介護休業法関係

### ●育児休業の取得を理由とする不利益取扱い

正社員の労働者が育児休業から復帰するに当たり、非常勤職員として勤務するよう命じられた事例

#### ◆ 女性労働者からの申立内容

- ・正社員として勤務していたが、育児休業から復帰するに当たり、復帰後は非常勤職員として勤務するよう命じられた。
- ・正社員として勤務したいと主張したが、人事担当者に非常勤職員として勤務しなければならない理由を尋ねたところ、「仕事量が少なく、正社員として復帰させると人員に余剰が出る。復帰後は育児を理由に早退することもあるだろうから、時給である非常勤職員で復帰してもらう方がよい。」と言われたため、やむを得ず非常勤職員として勤務している。
- ・正社員と非常勤職員では給与の支給額が異なるため、正社員として勤務することを求める。また、非常勤職員として勤務した期間について、正社員の給与との差額を求める。

#### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・申立者は第一子出産時にも育児休業を取得したが、復帰後は育児を理由に早退することもあり勤務日により実労働時間が異なったため、年次有給休暇や看護休暇もなくなってしまう申立者については給与の減額計算が大変だったので、今回は時間給にすると給与計算が容易にできると思い、非常勤職員として勤務してもらうことにした。

#### ◆ 労働局長による援助

給与計算を理由に育児休業後非常勤職員として勤務させることは、育児休業の取得を理由とする不利益取扱いに当たるため、非常勤職員への身分変更を行わず正社員として復帰させるよう助言した。

また、申立者の希望に沿って、非常勤職員として勤務した期間について、正社員の給与との差額を支払うよう助言した。

#### ◆ 結果

労働者は正社員として復帰することができた。また、非常勤職員として勤務した期間について、正社員としての給与との差額が支払われた。

## ●育児短時間勤務の申出を理由とする不利益取扱い

正社員の労働者が育児短時間勤務を申し出たら、精勤手当を不支給とすると言われた事例

### ◆ 女性労働者からの申立内容

- ・育児短時間勤務の申出をしたところ、会社の人事労務担当者から短時間勤務者には精勤手当を支給しないと言われ、「精勤手当 無し」と記載された短時間勤務取扱通知書が交付された。
- ・短時間勤務でも欠勤がなければ精勤手当が支払われるはずであると申し出たが、短時間勤務者は皆同じ取扱いをしていると言われ、取り合ってもらえなかった。
- ・短時間勤務をしている期間を精勤手当の対象とし、欠勤なく勤務した場合は精勤手当を支払って欲しい。

### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・精勤手当は、1日8時間のフルタイム勤務を欠勤、遅刻、早退なしで勤務した場合に支給している。1日6時間の短時間勤務をする場合、1日8時間勤務することができないので、支給対象外だと判断した。

### ◆ 労働局長による援助

精勤手当について、1日8時間の勤務を欠勤等なしで勤務した場合に支給するのであれば、申立者が1日6時間の勤務を欠勤等なく行った場合は8分の6相当額を支給すべきであり、全額不支給とすることは育児・介護休業法で禁止する不利益取扱いに当たるので、支給するよう助言した。

### ◆ 結果

労働者は、1日6時間の勤務を欠勤等なく行った場合は8分の6相当額の精勤手当が支給されることとなった。

## 2 調停事例

### 男女雇用機会均等法関係（機会均等調停会議）

#### ● 昇進における差別的取扱い

女性であるために、昇進で差別を受けているとする事例

##### ◆ 女性労働者からの申請内容・主張

- ・同じ研究室の同僚の男性より業績を上げているにもかかわらず、担当教授が昇進について男性を優先させる方針をもっているために、女性である自分は講師に推薦されず、昇進の機会を奪われた。
- ・講師への昇進基準を明らかにすることを求めるとともに、自分が昇進基準を満たしている場合は、講師に昇進させることを求めたい。

##### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・講師については定員が定められており、よほどのことがなければ増やすことはできない。また、大学の伝統を守るということもあり公募するケースは少ない。
- ・講師は、研究室の教授推薦が得られた者を学科教授会、学部教授会等で選考し、承認する。教授が推薦した者が承認されないということはほとんどない。
- ・選考基準については規定化されたものはなく、具体的な数値基準や講師にふさわしい能力についての定義は定められていない。
- ・教授の推薦基準は明確になっていない。各研修室は高度な専門的分野であるため、業績等の基準を明文化することはできない。各教授が研究業績、指導力など総合的に判断する。業績が上の者を必ず先に推薦するというわけではない。
- ・学部全体として講師以上のポストについている女性は多くはないが、そもそも理系学部でもあり、研究者をめざす女性は少ない。

#### ◆ 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聞き、検討した結果、昇進における性別を理由とする差別的取扱いがあったとまではいえないが、候補者推薦の基準が明確に設けられておらず、恣意的な運用が可能となっていることは性別を理由とする差別的取扱いがなされる余地があるとして、当該紛争解決のため、

- ① 講師の昇進に当たっては、他学部と同じく公募を原則とすることし、推薦基準を明確化する等推薦者の決定方法を見直す等の改善を図ること
- ② 申請者に対して、学内・学外を問わず昇進に向けたポストの確保に努め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。