

相談・紛争解決事例

雇用均等室に寄せられる相談事例や紛争解決事例の一部をご紹介します。

相談事例 会社にセクシュアルハラスメントの相談をしたが、何も対応してもらえなかったケース。

上司による度重なる性的な冗談を苦痛に感じていた労働者が、人事部に相談しましたが、まともに取り合ってもらえなかったため、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、会社は調査を行い、セクハラ行為の事実を認めた上司を厳重注意し労働者に謝罪させるとともに、社内のセクハラ対策を確立しました。

相談事例 期間の定めのあるパートタイム労働者が育児休業を申請したが、取得できないと言われたケース。

1年の労働契約を反復更新し、3年間勤務していた労働者が、会社から、「パートタイム労働者は育児休業の対象ではない」と言われたため、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、相談者が育児休業を取得できるようになるとともに、会社は、有期契約労働者も一定の要件を満たせば育児休業を取得できる旨の規定を整備しました。

相談事例 育児休業から復帰せず、退職してほしいと言われたケース。

育児休業をしていた労働者が、復帰する直前に、会社から「復帰しても仕事がないので、このまま退職してほしい」と言われたため、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、相談者は無事職場復帰し、仕事を継続することができることになりました。

相談事例 パートタイム労働者が正社員に応募しようとしたが断られたケース。

パートとして働いていた労働者が、勤務先の会社が正社員を募集していたのを知り、応募しようとしたところ、パートタイム労働者を正社員に登用することはないといわれ、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、相談者を含めパートタイム労働者についても、正社員に応募できるようになりました。

紛争解決の援助 男女別雇用管理であったため、準社員の女性が正社員になれないケース。

男性は正社員、女性は準社員で採用され、その後も、準社員として採用された女性は正社員への登用のチャンスが与えられていない。過去、正社員並みに働いてきたので、正社員に登用してほしいとの紛争解決援助の申立が雇用均等室にありました。

雇用均等室が、準社員から正社員への望ましいコース転換制度のあり方について問題提起するとともに、両方で話し合いを行うことを助言したところ、申立者と事業主は十分に話し合い、申立者は現在の部署において現在の処遇のままで働き続けること、申立者の給与評価の出来る限りの向上について前向きに検討することとする会社側の提案に申立者が納得し、紛争は解決しました。

調停 会社に妊娠を報告したところ、退職を強要されたケース。

事業主に妊娠を報告し、産前産後休業等の取得の希望を申し出たところ、退職を強要され、退職願の提出を強いられたため、働き続けていれば得られていたはずの賃金相当額を要求したいとの調停の申請が雇用均等室にありました。

機会均等調停会議において、事業主は、退職時の一時金を支払うこと、今後、均等法の趣旨に沿った雇用管理を行うことを内容とする調停案が示され、関係当事者双方がこれを受諾し、紛争は解決しました。