

平成 17 年度男女雇用機会均等法の施行状況

1 相談、指導等状況

(1) 労働局雇用均等室への相談

図 1 平成 17 年度の相談件数の内訳

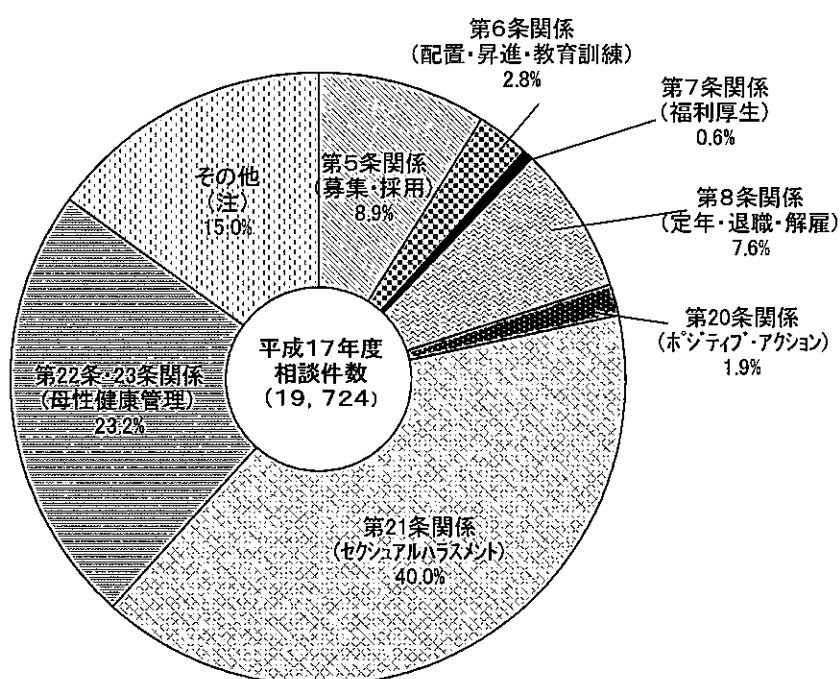
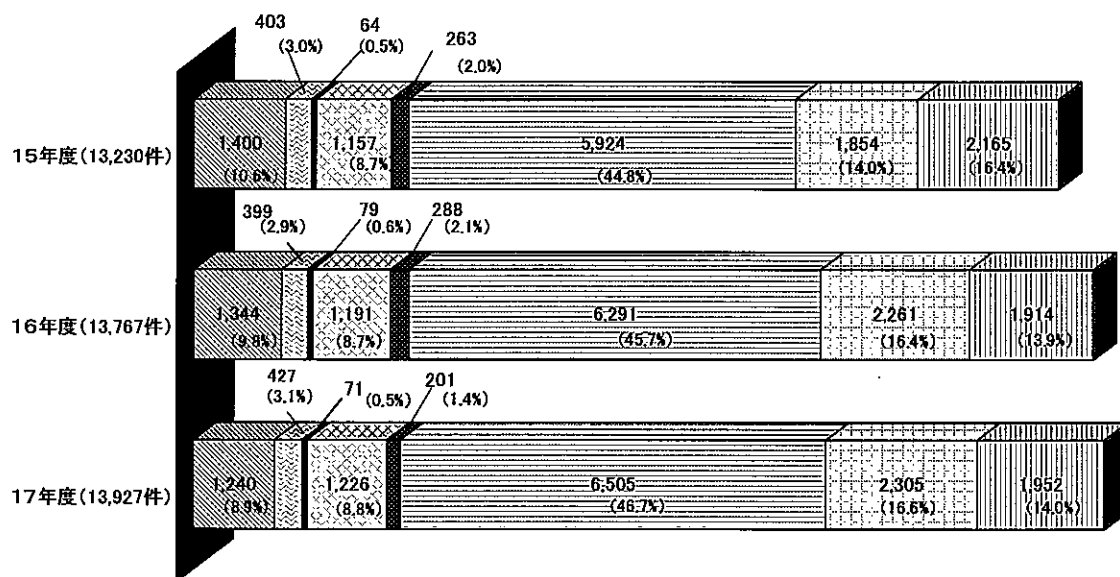


表 1 相談件数の推移

| | (件、%) | | |
|--------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 15年度 | 16年度 | 17年度 |
| 相談計 | 18,266 (100.0) | 19,668 (100.0) | 19,724 (100.0) |
| 女性労働者等 | 13,230 (72.4) | 13,767 (70.0) | 13,927 (70.6) |
| 事業主 | 5,036 (27.6) | 5,901 (30.0) | 5,797 (29.4) |

図2 女性労働者等からの相談の内訳



第5条(募集・採用)
 第6条(配置・昇進・教育訓練)
 第7条(福利厚生)
 第8条(定年・退職・解雇)
 第20条(ポジティブ・アクション)
 第21条(セクシュアル・ハラスメント)
 第22・23条(母性健康管理)
 その他

(注) 「その他」欄には、賃金・労働時間・深夜業の男女均等取扱い等に関する相談が含まれている。

(2) 労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助

(均等法第13条に基づく援助)

図3 均等法第13条に基づく援助の内訳

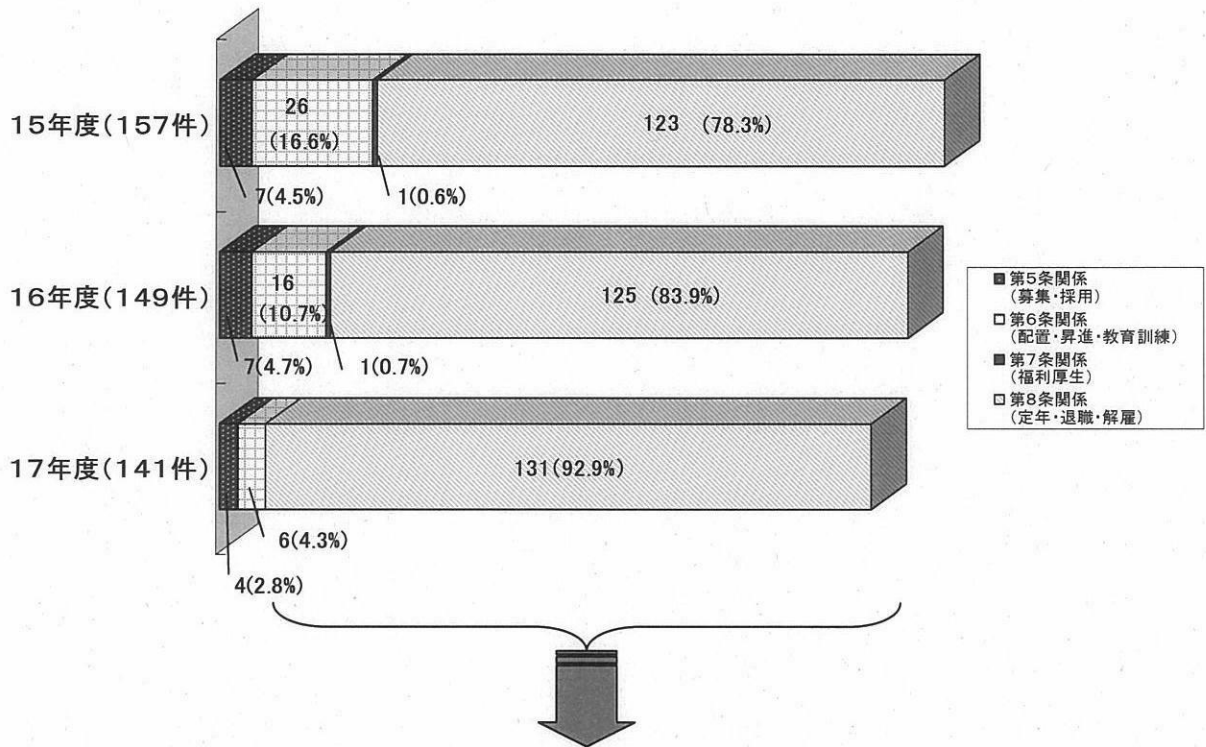
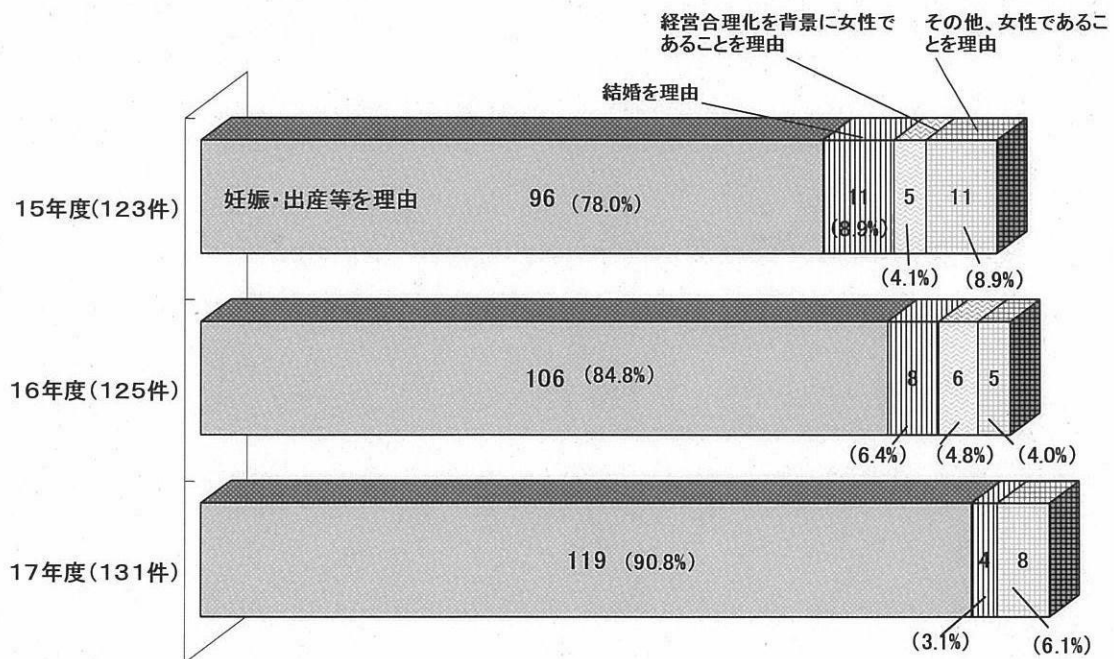


図4 均等法第13条による援助のうち定年・退職・解雇の内訳



(3) 労働局雇用均等室における制度是正指導

(均等法第25条に基づく助言等)

表2 是正指導件数の推移

(件)

| 事項 | 15年度 | 16年度 | 17年度 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| 法第5条関係 (募集・採用) | 253 | 321 | 294 |
| 法第6条関係 (配置・昇進・教育訓練) | 108 | 103 | 88 |
| 法第7条関係 (福利厚生) | 41 | 57 | 57 |
| 法第8条関係 (定年・退職・解雇) | 16 | 10 | 12 |
| 法第21条関係 (セクシュアルハラスメント防止対策) | 5,190 | 4,628 | 4,587 |
| 法第22条・23条関係 (母性健康管理) | 16 | 3 | 4 |
| 計 | 5,624 | 5,122 | 5,042 |

2 労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助事例

(均等法第13条に基づく援助)

(1) 派遣社員の妊娠を理由とした解雇

◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 妊娠を派遣元担当者に伝えたところ、妊娠すると出勤があてにならないし、周囲の者が気を遣うので、登録はそのままにしておくが本日付けで労働契約を終了し社会保険の資格喪失手続きをされると言われた。
- ・ 労働契約期間満了まで働き続けたいので、解雇の撤回を求める。

◆ 事業主の主張

- ・ 派遣先から、製造業務に派遣している女性社員がトイレに駆け込むことが多くさぼっているのではないかと注意があった後、女性から妊娠しているとの報告があった。
その後、派遣先から勤務状況を理由に派遣の継続が認められなかったため、女性労働者の派遣を中止した上で、妊娠しているので新たな派遣先がないと考え労働契約を終了した。

- ◆ 労働局雇用均等室は双方の主張を踏まえ、女性労働者の現在の体調では派遣先の勤務に耐えられないと判断した上で、派遣元事業主に対し次の事項について助言し紛争解決のための援助を行った。

妊娠を理由とする解雇であるため撤回し、契約期間満了までの雇用を継続すること。

また、新たな派遣先を紹介できない間は会社都合の休業とし、休業手当の支払いを検討すること。

さらに、女性労働者が妊娠をきっかけに体調不良となり、医師から休業などの指導を受けた場合は、事業主は休業させるなど指導事項を守ることができるようにするため、必要な措置を講ずるよう助言した。

◆ 結果

事業主は担当者の対応が適切でなかったことを認め、解雇を撤回し契約期間満了まで雇用が継続されることとなった。

また、新たな派遣先がなく休業せざるを得ない期間については休業手当の支払いが行われることとなった。

(2) 試用期間中の妊娠を理由とする解雇予告

◆ 女性労働者の申請内容

- ・ 妊娠の報告とともに、医師の指示に基づき勤務時間の短縮について申し出たところ、このまま雇うことはできないと言われた。
アルバイトでも良いので働き続けたいと申し出たが、受け入れられなかった。
- ・ 働き続けたいが、働き続けられないのであれば退職が自分にとって不利にならないようにしてほしい。

◆ 事業主の主張

- ・ 採用後1ヶ月経過したばかりであり、試用期間中である。
- ・ 妊娠の報告後、体調不良のため休みがちであり業務に支障が出ていること、また、母体の保護を考えると商品を持ち運ぶ業務は無理と考えることから、退職の働きかけをし、出勤しないように言った。
妊娠を理由とする解雇が禁止されていることは知っているが、試用期間中であることから辞めさせても解雇には当たらないと考える。

- ◆ 労働局雇用均等室は双方の主張を踏まえ、事業主に対し次の事項について助言し紛争解決のための援助を行った。

試用期間中であっても妊娠を理由に解雇することは均等法に違反し、また、事業主の対応はこれに当たる。

解雇を撤回するとともに、女性労働者が妊娠をきっかけに体調不良となり、医師から休業などの指導を受けた場合は、事業主は休業させるなど指導事項を守ることができるようにするため、必要な措置を講ずるよう助言した。

◆ 結果

話し合いが行われたが、これまでの事業主の対応から信頼感を喪失し、申立者に働き続ける意思がなくなっていたため、申立者の希望する日付けでの退職、解雇予告手当相当額の金銭の支払いが行われることとなった。

(3) 婚姻を理由とする不利益な配置転換及び解雇

◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 店長として働いていたが社長に結婚を報告したところ、本社工場での製品の仕分け作業に配置転換となった。
- ・ その後社長から「辞めたらどうか」と執拗に退職を強要する発言が続き、さらに「本日付で辞めるように」とのメールがあった。
結婚を理由とした解雇であり、社長からの謝罪と金銭による解決を求めたい。

◆ 事業主の主張

- ・ 申立者が店長となってから売り上げが落ちており、また人間関係が悪く顧客からのクレームもあるなど店長としてふさわしくないこと、家庭との両立のためには、日曜出勤のない本社のほうがよいと考え異動させた。
また、「結婚して落ち着いたらもう一度来たらどうか」とは言ったが、退職するようには言っていない。
- ・ 本社への異動にあたり降格等となることについては説明していない。

- ◆ 労働局雇用均等室は双方の主張を踏まえ、事業主に対し次の事項について助言するとともに文書による紛争解決のための援助を行った。

婚姻を理由とした不利益な配置転換及び解雇であり、解雇予告手当の支払い、自己都合として処理している離職票の退職理由の事実に即した修正、文書による謝罪を行うこと。

◆ 結果

配置転換について十分な説明が行われていなかった結果、申立者が納得していなかったことを事業主が理解し、援助内容に沿って解雇予告手当の支払い、離職票の修正、文書による謝罪が行われた。

3 機会均等調停会議による調停事案の概要

(均等法第14条に基づく調停)

(1) 配置・昇進関係

他の部署に配置転換の際係長から一般社員となり、また申請者より後に中途採用された高卒の男性が課長となり自身の昇進・昇格が遅れているのは、女性であることが理由であるとし、課長以上の待遇等を求めた事案。

◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 配置転換の際係長から一般社員となったが、男性の社員はそのようなことはない。
また、男性は能力にかかわらず勤続年数に従い昇進している。
昇進差別を解消し課長以上の待遇とすること。
- ・ 精神的苦痛、経済的損害に対する金銭補償をすること。

◆ 事業主の主張

- ・ 初めての業務であるなど一定の理由がある場合は、配置転換の際男女とも結果的に一般社員になることもある。
- ・ 評価については考課規定に基づき男女とも公平に評価している。

◆ 結果

機会均等調停会議において、調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、

① 下記に留意し、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理を行うこと

- ・ 不利益を伴う配置転換を行う場合には、労働者の納得を得られるよう理由について説明を行うこと
- ・ 人事考課基準、昇格基準、昇進基準等について規定の整備を行い労働者に対し明示し、公平な運用を図ること
- ・ 人事考課については考課者研修を行うこと

② 申請者について、①に基づいた処遇を行うこと

を内容とする調停案の受諾を勧告。

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

(調停の結果を踏まえ、申請者は係長に格づけられることとなった。)

(2) 昇進関係

昇進・昇格制度について女性に対し不利に運用した結果、女性労働者の昇進・昇格が著しく遅くなったとし、男女均等な制度及び運用、課長補佐への昇進を求めた事案

◆ 女性労働者からの申請内容

昇進制度が不明確であり、昇進の実態を見ると明らかに男女差がある。

- ・ 昇進の制度・運用を明確にすること
- ・ 課長補佐に昇進させること

◆ 事業主の主張

- ・ 昇進は上司の推薦等により行う仕組みとなっており、組合にも説明している。女性に対し不利な運用はしていない。
- ・ 人事考課制度の導入のほか男女間格差については積極的に解消する必要があると考えている。

◆ 結果

機会均等調停会議において、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、次期昇進時期に申請者を課長補佐に昇進させるよう誠実に努めること
- ② 昇進制度について明確化を図り、透明性を高めるとともに、雇用管理全般について、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った制度の構築及び運用を図ること

を内容とする調停案の受諾を勧告。

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

(3) 解雇関係

試用期間後正社員とするとの辞令により採用されたが、妊娠及び流産の恐れがあることを事業主に報告したところ、妊娠しているのもので重いものが持てなくなる等の理由により解雇されたため、妊娠を理由とした解雇であるとし、金銭的解決を求めた事案。

◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 妊娠したことにより解雇されたと考えるので復職したい。
- ・ 復職できない場合は、解雇された日から出産後8週間までの賃金相当分として100万円くらいの金銭補償をして欲しい。

◆ 事業主の主張

申請者の業務遂行能力に問題があり、注意しても改善が見られなかったため解雇したもの。

解雇理由の説明時に妊娠についてのやり取りがあり、申請者が解雇理由を妊娠であると受け止めている現実は踏まえなければいけないと考えている。

このため、補償金は考慮するが復職させることは困難である。

◆ 結果

機会均等調停会議において、調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、

申請者の解雇を撤回した上で、合意による退職とし解決金を支払うことを内容とする調停案の受諾を勧告。

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。