

## 2 労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助事例

《事案：性を理由とした昇進・昇格の差別的取扱い》

### ◆ 女性労働者からの申告内容

- ・昇進・昇格について男女で異なる取扱いがあるために、昨年入社したばかりの男性の方が先に副主任に昇格した。
- ・性別によらない公平な人事評価を求める。

### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・昇進・昇格は、所属長が対象者のリストを作成し、社長、取締役、総務部長の三役が相談した上で、最終的には社長が決定している。
- ・人事評価は、課内職員の相対評価をすることとしているが、明確な基準や運用ルールはない。

### ◆ 労働局雇用均等室は上記を踏まえ、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。

- ・相談者はやる気があり、努力をしているにもかかわらず、公正な人事評価制度がないために、男女差別が存在すると推測し、やる気を失っている。公正な人事評価制度は、企業にとっても、個人がその能力を十分発揮に繋がり、必要なものであること。
- ・相談者に対して、今回の人事について説明をすること。
- ・今後の相談者の副主任への昇進を含め、会社の今後の対応について検討すること。

### ◆ 結果

均等室からの助言や相談者の思いを真摯に受け止め、昇進・昇格基準を構築し、それに基づく、現従業員の格付けが行われることとなった。

### 3 機会均等調停会議による調停事案の概要

#### 事案1 結婚退職制の慣行による退職の強要と嫌がらせを受け退職した女性労働者からの申請

結婚の報告をしたところ、結婚退職の慣行を理由に退職を強要され、不本意な退職をさせられたとして、金銭補償及び謝罪を求めた事案。

#### ● 女性労働者の主張

- ・結婚退職慣行を理由に退職を強要され、拒否すると、本人に対する嫌がらせや女性正社員全員を対象とした嫌がらせと受け取れるような営業に配置する方針を発表したため、退職せざるをえなくなった。
- ・精神的な苦痛に対する金銭補償及び謝罪をしてほしい。

#### ● 事業主の主張

- ・申請者は納得して自ら退職したものであるから、申請者に対しては違法なことは行っていない。
- ・女性正社員の営業の配置は嫌がらせではなく、営業の重要性と認識させるためである等嫌がらせは行っていないこと。

#### ● 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、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。

結婚退職制の慣行は、雇用均等室における行政指導において是正された。

#### 事案2 妊娠したことを理由に退職の強要を受けた女性労働者からの申請

正社員として事務職に従事していた女性労働者が、妊娠し、事業主に報告をしたところ、執拗な退職の強要を受けたとして、金銭的解決を求めた事案。

#### ◆ 女性労働者の主張

- ・解雇理由について、事業主は、申請者の資質、業務に必要な能力の欠如が理由であるというが、退職の強要は妊娠の報告後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。

- ・本来働き続けることができ、得ることのできるはずであった7月まで（産前休暇前）の賃金と夏の賞与分を補償して欲しい。

#### ◆ 事業主の主張

- ・申請者の業務遂行能力に問題があるとともに、先輩の指導に従わない面がみられたため、申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする解雇ではない。
- ・賃金補償に関しては、会社規定にのっとり、1ヶ月分の賃金以上を支払うことはできない。

#### ◆ 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、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。

### 事案3 妊娠したことを理由に契約を解除された有期労働契約で働く外国人労働者からの申請

日本の大学を卒業後、正社員として3年ほど働いた外国人女性が、妊娠を会社に報告したところ、産後休業復帰直前になって、事業主から退職させられたとして、雇用の継続又は金銭的解決を求めた事案。

#### ■ 女性労働者の主張

- ・事業主の行っている退職勧奨は、申請者が産後休業を取得したことを理由とするものであるため、退職勧奨を撤回し、継続雇用してほしい。
- ・継続雇用が困難であるなら、在籍していれば得られた賃金等相当額の解決金を求める。

#### ■ 事業主の主張

会社に損害を与えたり、人間関係の問題があったため、退職勧奨を行ったものである。

#### ■ 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、

- ① 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
- ② 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。

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。