

都道府県労働局長による個別紛争解決の援助事例

● 妊娠・出産等を理由とする解雇

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 派遣元事業主に妊娠を報告したところ、現在の契約期間満了をもって、契約の更新をしないと言われた。雇い止めを撤回し、産休、育休が取得できるよう求める。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 雇用契約は自動更新ではなく、業績や勤務状況等を勘案して決定しており、申立者は妊娠後、仕事の能率が下がっており、勤務状況に問題がある。
- ・ 産休・育休を取得すると、次期契約期間は全期間休業になってしまうため契約更新をしないこととした。

◆ 労働局長による援助

本件においては、契約更新について、更新回数の上限の設定等はなく、採用時に申立者に対して長期雇用を期待させる発言を行うなど、妊娠していなければ契約更新されていたと考えられる。次の契約期間の全てについて、休業により労務の提供ができないとしても、妊娠していなければ契約更新されていたと考えられる本件は、妊娠等を理由とする雇い止めであり、均等法第9条に違反すると判断される。

以上から、事業主に対して、現在の契約期間満了をもつての雇い止めを撤回し、産休・育休を取得させるよう助言した。

◆ 結果

事業主は雇い止めを撤回し、産前産後休暇及び育児休業についても法に沿った取扱いを行うことを約束し、紛争は解決した。

● 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 産休・育休を取得し、復帰したところ、突然他の支店への異動を命じられた。
- ・ 異動先の支店は遠く、子供を保育所に預けてから始業時間までに到着することは不可能であり、このままでは退職せざるを得ないことから、配置転換の撤回を求めたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 申立者を配置転換したのは、当該支店で欠員が生じたための措置である。

◆ 労働局長による援助

欠員の生じたポストが特別な技能等を必要とするものではなく、申立者以外に異動が可能な職員がいるにもかかわらず、産休・育休から復帰したばかりの申立者を、保育所の保育時間等を考慮すると、遅刻せざるを得ない通勤状態となる支店に配置転換することは、産休・育休を取得したことを理由とした不利益な配置転換であると判断されることから、事業主に対して申立者の配置転換を撤回するよう助言した。

◆ 結果

事業主は申立者の配置転換を撤回し、申立者は産休・育休と同一の職場で継続勤務することができることとなった。

● セクシュアルハラスメント①

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 勤務先の所属長よりセクハラを受けている。相談窓口はあるが、所属長が行為者であるため、相談すると不利な状況になるのではないかと相談できない。セクハラをやめさせてほしい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ セクハラ防止等については、就業規則にも規定し、相談窓口も設置している。
- ・ 行為者については、以前に他の職員からもセクハラ相談を受けていたが、本件は把握していなかった。

◆労働局長による援助

事業主に対して、

- ① 申立者及び行為者からの事実確認を行い、セクハラ行為が確認できた場合は、セクハラ行為が今後起こらないようにすること。
- ② 申立者は、セクハラ窓口があっても相談できない状況だったということから、労働者からの相談に対し適切に対応できるような体制を整備する等、均等法に基づいたセクハラ防止策を講ずること。

について、助言した。

◆結果

事業主による事実確認の結果、行為者はセクハラを認め、今後、事業主は均等法に基づいた実効あるセクハラ対策を講ずることを約した。また、行為者については、過去にも行為者のセクハラにより退職した者がいたことから、諭旨免職処分とした。以上の対応について申立者は納得し、紛争は解決した。

● セクシュアルハラスメント②

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 社内で受けたセクハラについて、会社はある程度の対応や、行為者に対して一定の処分を行ったものの、処分理由、処分の基準について説明がなく、また再発防止策も不十分である。

◆事業主からの事情聴取

- ・ セクハラ行為があったことは認め、行為者に謝罪させ、処分についても顧問弁護士と相談の上適切に対応している。
- ・ 事後対応としても、セクハラ防止規定を職員一人一人に配布し、事業所長会議で説明し、事業所においても全社員に説明するよう指示したが、セクハラが起こった事業所においては、社員に対して周知されていなかった。

◆労働局長による援助

事業主に対して、

- ① 申立者に対して、行為者の処分理由、処分基準、再発防止策等について十分説明すること。
- ② 当該事業所で、セクハラ防止規定の周知が十分とはいえないので、定期的に従業員に説明するとともに、本社においても、確実に周知されたかどうかを確認するなど、再発防止策を徹底すること。

について、助言した。

◆結果

局立ち会いの下、事業主から申立者に対して、行為者の処分内容、処分基準、反省の状況などについて説明するとともに、再発防止のために少なくとも年2回の周知を行うなど対応を強化することについて説明を行った結果、申立者は納得し、紛争は解決した。

● 母性健康管理

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 事業主に妊娠を報告した際、医師の指導に基づくものではないが、立ち仕事からデスクワークに変更するなどの配慮を申し出たが対応してもらえず、切迫流産で休業を要する状態になった。事業主の対応に納得がいかない。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 申立者からの申出について、事業主として対応可能なものについては、人事部から所属長に対し、配慮すべき事項を具体的に指示するなど、事業主としては配慮したつもりであった。

◆ 労働局長による援助

申立者からの申出について、事業主としてできるものについては配慮していたとしても、なぜそのような対応になったのかが申立者に伝わっておらず、自分の申し出が無視されたと感じている。

医師の指導事項への対応はなされているものの、医師の指導ではない事項について、事業主としての配慮に不足と受け止められる点がみられるので、申立者から直接話を聞いた上で、事業主の対応について説明すべきであることを助言した。

◆ 結果

申立者、事業主双方が来局し、局立ち会いの下、事業主から申立者に対応の考え方等について説明を行ったところ、申立者は納得し、紛争は解決した。