

## 機会均等調停会議による調停事例

### ● 性別を理由とした差別的取扱い

専門技術職の女性労働者が、試用期間中に、女性であるという理由で解雇され、精神的苦痛を受けたことに対し、金銭の支払いを求めた事案。

#### ◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 遅刻や欠勤もなく、上司からは飲み込みが早いと褒められていたにもかかわらず、女性であり、妊娠や出産で辞めやすいことを理由に採用後5日間で解雇されたことで精神的に苦痛を受けた。
- ・ 解雇に納得がいかず、次の就職が見つかる保証もないため解決金を請求したい。

#### ◆ 事業主の主張

- ・ 求人を出した時は、男性が来ると思っていたが、女性である申請者からの応募があり、明るそうな人だったので採用した。
- ・ 申請者は、職場において協調性がなく、他の社員からコミュニケーションがとりづらいと苦情が来ていたので、本人のためにも早いほうがいいだろうということで、辞めてもらうこととした。

#### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、検討した結果、解雇の理由を申請者に協調性がないから等としつつも、事業主は当初男性の採用を期待していた旨の発言もあるなど、必ずしも均等法の趣旨に沿った雇用管理が行われているかどうかは疑わしく、当該紛争の解決のため、解決金を支払うことを内容とする調停案の受諾を勧告。

なお、機会均等調停会議の場において調停委員より、社内で調和できないという理由で5日で解雇したということは、解雇権の濫用となり、解雇無効となるような案件である旨のコメントあり。

#### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

## ● セクシュアルハラスメント①

女性労働者が事業主から受けたセクハラに対する謝罪等を要求したが、事実を認めず、その後労働条件の不利益変更を強いられ、退職を余儀なくされたことから、謝罪と慰謝料を求めた事案。

### ◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ セクハラ行為について、抗議と謝罪を要求したが認められず、逆に苦情を申し立てたことについて中傷されるなどし、精神的苦痛を受けた。
- ・ 就業継続が困難となるような労働条件の変更を強いられ、退職を余儀なくされ、賞与や退職金も減額された。
- ・ 以上のことに対する謝罪と慰謝料を要求したい。

### ◆ 事業主の主張

- ・ 体への接触は当たっただけであり、セクハラではない。
- ・ 労働条件の変更はセクハラ之苦情を申し立てたことが理由ではなく、業務上の理由からの変更である。

### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、

- ① 事業主はセクハラに該当する行為があったことを認め、謝罪すること。
- ② 事業主は申請者に〇〇万円を支払うこと。

等を内容とする調停案の受諾を勧告。

### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

## ● セクシュアルハラスメント②

派遣先の企業において上司からセクハラを受けた女性労働者が、派遣先の対応が適切でなかったことから、派遣先企業に対し行為者への処分と再発防止を求めた事案。

### ◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 派遣先においてセクハラ相談窓口が周知されていなかったために、相談できず我慢した結果、勤続することが精神的に困難となった。
- ・ 退職を決意し、派遣先に事情を話した際も、笑いながら対応するなど真摯な態度ではなかった。
- ・ 行為者に対して相当な処分を行うとともに、再発防止のための対策を講じることと、解決金を支払ってほしい。

### ◆ 派遣先企業の主張

- ・ セクハラ防止の方針と相談窓口についての周知文書は社内LANで閲覧できるようにしているが、派遣社員は社内LANにアクセスできなかった。
- ・ 行為者とされる者に事情を聞いたが、申請者とは友好的な関係にあり、行為は認めたと、セクハラに当たるとは認識していなかった。
- ・ 懲罰委員会において行為者とされる者の処分について検討する予定であったが、調停が開かれるので、調停の場において円満な解決を図りたい。

### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、職場におけるセクシュアルハラスメントと認定し得る行為があったと認められるとした上で、

- ① 派遣社員に対する事業主としての配慮義務の実施が不十分であったことが認められたこと、またすでにセクハラ防止の周知を行っていたにもかかわらず、管理職によるセクハラ行為が発生した事実を重く受け止め、全ての社員に対して、セクハラ防止の方針と相談窓口の周知、再発防止のための対策等の取組を早急に行うこと。
- ② 行為者に対して、就業規則及び懲罰委員会の手続きに基づき厳正な処分を行い、その結果を申請者に伝えること。
- ③ 派遣先事業主は申請者に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。

### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

なお、行為者の処分（降格）については、雇用均等室を通じて申請者に伝えられた。

## ● セクシュアルハラスメント③

セクハラを受けた女性社員から、行為者に対する処分を求められているが、会社として事実確認ができないことから、自主的解決が困難となり事業主が調停を求めた事案。

### ◆ 事業主からの申請内容

- ・ セクハラについて聞き取りを行うも、行為者とされる者はセクハラ行為を否認しており、事実確認が困難である。
- ・ セクハラを処分する規定もないため、処分するとしても根拠がない。
- ・ 自主的解決が困難であるので、調停において事実関係の確認及び紛争解決を求める。

### ◆ 女性労働者の主張

- ・ 行為者への厳正かつ適正な処分を求める。

### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞いたが、セクハラを行ったとされる者からの事情聴取ができなかったため、事実確認は困難であった。しかしながら、本紛争の原因は申請者が被申請者の相談に迅速かつ適切に対応しなかったことにあると判断し、

- ① 本件について、改めて申請者において行為者を含む関係当事者に対する事実調査を行い、均等法に沿った適切な対応を行うこと。
  - ② 均等法に基づく再発防止のための取組を早急に行うとともに、就業規則を整備し、就業環境の改善に努めること。
  - ③ 今後セクハラ事案が発生した場合は、早急に事実関係の調査確認を行う等、迅速かつ適切な対応を行うこと。
- 等を内容とする調停案の受諾を勧告。

### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。