

都道府県労働局長による紛争解決の援助事例

● 配置における差別的取扱い

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 通常の業務の他に、女性の事務職のみに「お茶当番」を担当させている。申立者がこれについて上司に抗議したところ「職場で決まったことには従ってほしい」、「嫌なら会社を辞めてもらってよい」等と言われ、一向に改善されない。「お茶当番」を廃止してほしい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 「お茶当番」は、過去に、男性が外回り、女性が内勤を行っていたこと、また女性達が話し合いの上、自主的に同当番を女性が担当すると決めたとの報告を受けたことから、会社としては同当番を女性が担当する旨の総務部長名の文書を出している。
- ・ 数ヶ月前に、申立者から「お茶当番」を女性のみが担当していることについて抗議を受けた際に、女性同士でよく話し合うよう言ったが、その後、女性から特に問題は提起されてはいない。

◆ 労働局長による援助

「お茶当番」については、女性が自主的に担当すると決めたとしても、同当番を女性のみを担当させる旨の文書を会社が発出したことは、同当番を女性事務職のみに担当させる業務命令を会社が出したと解される。

したがって、女性事務職についてのみ、通常の業務に加えて「お茶当番」をさせることは、配置における業務配分に当たって、男女異なる取扱いをしていることになり、均等法第6条に違反すると判断されることから、同当番を廃止するか又は男性事務職にも同当番を担当させるか改めるよう助言した。

◆ 結果

給茶器の管理等については外部委託することとし、「お茶当番」は廃止され、その旨が職員全員に周知されたことから、紛争は解決した。

● 配置における差別的取扱い

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 今は路線バスに乗務しているが、高速路線バスへの乗務の希望を会社に伝えたところ、高速バスには酔客が多いこと、バスジャックが発生する恐れがあり、女性には危険であること等を理由として、高速路線バスへの乗務をさせてもらえない。乗務できるようにしてほしい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 会社内の取り決めにより、高速路線バスに乗務するためには、深夜急行バスの運転に習熟することが必要とされており、申立者は、深夜急行バスの乗務経験が浅いことから、高速路線バスにはまだ乗務させていない。
- ・ また、高速路線バスには、酔客が多く女性には危険であり、乗務は難しい状況にある。

◆ 労働局長による援助

高速路線バスに酔客が多い等の事実は見られないことから、女性であることを理由として、高速路線バスに乗務させないことは、配置における差別的取扱いとなり、均等法第6条に違反する可能性がある。申立者が高速路線バスに乗務できるよう、具体的に検討するよう助言した。

◆ 結果

会社は、申立者を深夜急行バスに複数回乗務させたところ、問題なく業務を遂行したことから、今後、一定の経験を積んだ後、高速路線バスに乗務させることとしたため、申立者は納得して、紛争は解決した。

● 妊娠・出産等を理由とする退職強要

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 事業主に妊娠を報告し、産前・産後休業及び育児休業の取得を申し出たところ、経営が困難な状況なので休業をさせることはできない、すぐに退職してほしいと言われた。産前・産後休業等を取得し、就業継続を希望する。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 従業員は申立者を含む正社員 2 名のみであり、経営上、申立者に休業を与える余裕がないことから、辞めてもらう方向で話し合いを進めていた。
- ・ 仮に休業させた場合、申立者の休業期間にあわせ、期間を限定した代替要員の確保が困難である。

◆ 労働局長による援助

産前・産後休業等の取得を申し出たことで、退職を強要することは、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いであり、均等法第 9 条に違反すると判断されることから、申立者に産前・産後休業及び育児休業を取得させることを事業主に助言した。

◆ 結果

事業主は、申立者に法に沿って産前産後休業及び育児休業を取得させること及び休業取得後の就業継続について約束したことから、紛争は解決した。

また、申立者の休業中は、期間雇用の代替要員を採用することとなった。

● 妊娠・出産等を理由とする不利益な配置転換

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 切迫流産で入院し、職場復帰したところ、申立者の体に何かあっては困るので夜間の当直勤務から外れるよう言われた。
- ・ 体調は改善しており、医師の診断としても夜勤は可能である。夜勤を外されると、夜勤手当が支払われなくなり、労働条件が大幅に悪くなるため、夜勤ができるようにしてほしい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 夜勤から外したのは、申立者に何かあった場合、病院として責任を取りきれないためと切迫流産の診断をされた申立者に対する配慮である。

◆ 労働局長による援助

申立者からの労働基準法第66条に基づく深夜業の制限の申し出もなく、また医師が夜勤は可能であると判断したにもかかわらず、申立者を夜勤から外し、その結果、夜勤手当が支払われず、賃金の大幅な減収となることは、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いであり、均等法第9条に違反すると判断されることから、申立者を夜勤に就けるよう助言した。

◆ 結果

事業主は申立者を夜勤に就けることとし、紛争は解決した。

● セクシュアルハラスメント

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 親会社のトップから言葉によるセクシュアルハラスメントを受けたが、会社には相談できる体制がないことから、体調を崩し、出勤できなくなった。
- ・ 再発防止を徹底するとともに、安心して働ける環境を整備してほしい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 申立者がセクシュアルハラスメントを受けたことが原因で、体調を崩していることは知らなかった。
- ・ セクシュアルハラスメント防止対策については、就業規則に規定し、各事業所に配布し、従業員が閲覧できるようにしているが、相談窓口は設置していなかった。
- ・ 行為者が親会社の者であることから、対応に時間がかかる。

◆ 労働局長による援助

事業主に対して、早急に事実確認を行い、事後の適切な対応を行うとともに、申立者の就業環境に配慮しつつ、セクシュアルハラスメント行為が今後起こらないよう、均等法に基づいた再発防止対策を徹底するよう助言した。

また、申立者は出勤できない程のダメージを受けていることから、申立者に対するフォローを適切に行うよう助言した。

◆ 結果

事業主は、親会社と連携をとって事実確認を行った。その結果、行為者はセクシュアルハラスメントを認め、申立者に直接謝罪した。

また、事業主は早急に相談体制を整備し、均等法に基づいた実効あるセクシュアルハラスメント対策を講ずることを約束したことから、申立者は1か月の休業後復職し、紛争は解決した。