

ぐにB男を呼んできて、話し合いの仲介をしてくれましたが、B男からその場で謝罪があると、それで解決したことにしようと言い出しました。

A子は納得いかず、今度はその上司よりさらに上司である、管理責任者へ相談しました。ここでようやく、A子を雇用している派遣元に通報、A子が派遣先に相談してから、すでに10日以上が経過していました。

<このケースのポイント>

- ・人けのないところに連れ込みわいせつ行為をした。
- ・被害者は派遣元ではなく、派遣先に相談した。
- ・相談を受けた派遣先の上司は、加害者の謝罪をもって解決しようとした。
- ・派遣先は被害者からの報告を10日以上も派遣元に通報しなかった。

2 企業サイドの対応

派遣先から通報を受けた派遣元の責任者は、それから数日経過してから派遣元本社へ通報しました。この件を本社が知ったのは、すでに事件から25日も経過してからでした。本社は、事件を知るとすぐ女性の担当者2人を派遣し、A子の相談に乗るよう指示しました。その頃、A子は心労で会社を休職していましたので、今後のための相談役が必要と判断したのです。

*

A子「派遣先に相談し、B男から謝罪があったが、誠意は感じられなかった」

「派遣先からは、もみ消すような対応をされた。“無視していれば忘れる。慰謝料を取りたいのか”などと言われた」

*

このような経緯から、派遣先への信頼が失われたかと思われましたが、当人が「体調が回復したら早く以前の職場に復帰したい」と希望していることから、現状どおりの復帰を目指すことになりました。

3 派遣元本社の対応

派遣元本社のセクシュアルハラスメント防止対策委員会では、まず派遣元とその本社への通報があまりに遅かったこと、そのために被害者擁護に遅れが生じたことが問題に挙げられました。いくら派遣先で起きたことであっても、被害者が派遣元の社員である以上、普通に考えればまず先に派遣元に相談したはずで、それをしなかったと言うことは、派遣元と被害者の間に「信頼のおける雇用管理」が成立していなかったとも言えます。委員会からの報告について、派遣元はそれを謙虚に反省するとともに、派遣先に対して

(1)労働者派遣契約に違反して派遣元への速やかな報告がなされなかったこと

(2)被害者への対応がたつたなかったこと

の2点を厳重に申し入れ、クライアントであってもしかるべき対応を取るよう通達しました。また、派遣元の責任者に対しては、派遣元本社の上司が「日常の雇用管理が欠落しているため被害者から直接の訴えがなく、就業者や派遣先から蚊帳の外に置かれ、結果として雇用責任を果たせず、危機管理にも欠ける」として、厳重に注意をしました。

4 事件の結果

派遣元はA子に、B男への今後の対応についての支援を申し出ましたが、A子の希望で第三者(A子の友人)を交えた当人同士の示談が成立、和解となりました。その後A子は職場復帰し、同じフロアで働くB男には派遣元からの人事異動要請に応じて懲戒処分と人事異動がなされました。

5 再発防止策

今回の件では、派遣元は対応の遅れとつたなさを真摯に反省し、幹部会議で今回の事例を詳細に周知することにしました。加えて

- (1)たとえクライアント等立場の強い相手に対しても毅然とした態度で臨むこと
- (2)このような情報は隠ぺいすることなく、すべてを速やかにトップまで報告すること
- (3)日常の社員管理を徹底すること

の3点を確認。職場の末端の管理者まで浸透するよう周知をしました。

▼One Point Advice

派遣先で働く社員には、派遣前にしっかりと、自社のセクシュアルハラスメントに関する規定や相談体制、窓口担当者の紹介などを理解させてから送り出す必要があります。

.....
(財)21世紀職業財団発行

『13のケースから学ぶ職場でのセクシュアルハラスメント問題解決事例集』より

- ◆派遣労働者に対しては、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も職場におけるセクシュアルハラスメント措置を講じなければなりません。

【Q&A】

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、均等法に定められた妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置についての規定が適用されます。具体的なケースにどのように適用されるのか、Q&A形式でご紹介します。

- Q 派遣労働者が切迫流産で2週間の休業が必要との医師の指示があり、派遣契約に定められた役務の提供ができない場合には、派遣先が派遣元事業主に対して、派遣労働者の交替を求めたり、当該派遣労働者の派遣を拒むことはできますか。

また、医師の指示事項どおりに休業させることや、当該派遣労働者が働ける状態になった場合、別の派遣先を紹介する等の対応は派遣先、派遣元のどちらが行いますか。

- A1 「役務の提供ができない」とは、単に、妊娠、出産等により従来よりも労働能率が低下したと言うだけでなく、それが派遣契約に定められた役務の提供ができない程度に至ることが必要ですが、派遣労働者が切迫流産で2週間の休業が必要となった場合は、通常労務の提供ができないと考えられますので、派遣先が派遣元に対し、当該派遣労働者の交替を求めたり、その派

遣を拒むことは均等法違反とはなりません。

- A2 この場合、医師の指導事項を守るため必要な措置については、派遣元が講じる義務を負います。なお、医師の指示内容が軽微であり、それを実施しても派遣契約に定められた役務の提供ができるような場合には、派遣就労を継続した上で、労働者派遣法第47条の2に基づき必要な措置を派遣先が講じる義務を負うこととなります。

当該派遣労働者が医師の指導した期間を終了して、役務の提供ができる状態になったにもかかわらず、派遣元が当該派遣労働者に休業を強要した場合、「不利益な自宅待機を命ずること」に該当し、均等法違反となり、他の派遣先に派遣した場合は、「不利益な配置の変更」に該当するかどうか判断されることとなります。

<参 照>

□男女雇用機会均等法第9条第3項

事業主は、雇用する女性労働者が妊娠、出産、労働基準法に基づく産前休業を請求したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

□労働者派遣法第47条の2

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、均等法第9条第3項の規定を適用する。

【お知らせ】

ぜひ、ご応募ください！

★★ 均等・両立推進企業表彰 ★★

ポジティブ・アクションを推進している企業、ファミリー・フレンドリーな企業を表彰します！

□表彰の候補となるのはこんな企業です

- ・ポジティブ・アクションを企業の方針として示し、積極的に取り組んでいる
- ・ポジティブ・アクションの取組として「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職拡大」又は「職場環境・職場風土の改善」について取り組んでいる 等々

□応募期間は平成20年1月1日～3月31日です。

応募用紙は、厚生労働省ホームページよりダウンロードするか、都道府県労働局雇用均等室にて入手し、都道府県労働局雇用均等室に郵送又はFAXにてお送りください。

□選考結果は、都道府県労働局雇用均等室からお知らせします。

厚生労働大臣賞については厚生労働大臣より、都道府県労働局長賞は各都道府県労働局長より、平成20年10月にそれぞれ表彰状の授与等を行う予定です。

□平成19年度に表彰された企業

- ・厚生労働大臣賞 ファミリー・フレンドリー企業部門
<厚生労働大臣優良賞>

生活協同組合おかやまコープ(岡山県岡山市)
・都道府県労働局長賞(優良賞・奨励賞)
均等推進企業部門 18企業
ファミリー・フレンドリー企業部門 5企業

平成19年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業はこちら

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=8&u=1>

詳しい表彰基準などはこちら

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=17&u=1>

【法令等】

厚生労働省ホームページに全文が掲載されています。

- ◆雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=9&u=1>

- ◆雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=10&u=1>

- ◆労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項
に関し、事業主が適切に対処するための指針

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=11&u=1>

- ◆事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=12&u=1>

- ◆男女雇用機会均等対策基本方針

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=13&u=1>

【事業主向け資料】

ダウンロードして利用していただくことができます。

厚生労働省ホームページPDFファイル

- ◆Do! ポジティブ・アクション

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=14&u=1>

- ◆セクシュアルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=15&u=1>

- ◆平成20年度 均等・両立推進企業表彰

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=16&u=1>

◆バックナンバーの閲覧、メールマガジンの登録・変更・解除・パスワード再発行は以下のURLから行ってください。

<https://filsp.jp/mhlw/>

バックナンバーページへのログインは、以下のユーザ名とパスワードをご入力ください。

ユーザ名:kintou

パスワード:kintou

☆等幅フォントでごらんください。

☆このメールマガジンの内容を許可なく転載することを禁じます。



発行:厚生労働省雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課均等業務指導室