

都道府県労働局長による紛争解決の援助事例

● 所定外労働時間の上限が異なることによる配置（業務の配分）における差別的取扱い

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 同一の専門業務に就いていながら、1か月の所定外労働時間の上限が男女で異なっており、そのために時間を超過しそうになると、仕事を与えられなかったり、取り上げられたりしている。
- ・ 業務の中には時差がある海外とのやりとりや、相手方に時間をあわせる必要がある業務もあるが、時間的制約があることで、そうした業務を与えられず、男性と差がついている。男性と同じ所定外労働時間とし、同じように業務が遂行できるようにしてほしい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 平成9年の労働基準法の改正により、女性の所定外労働時間の規制が撤廃されていることは認識している。
- ・ 事業所が山の上であり、女性が遅くまで勤務するのは好ましくないと考え、配慮として、所定外労働の時間の上限を男性より少なくしたものである。

◆ 労働局長による援助

1か月の所定外労働時間の上限が男女で異なることにより、結果として与えられる業務が異なることとなるのは、均等法第6条（性別を理由とする差別の禁止）に違反すると判断されることから、1か月の所定外労働時間の上限を男女で共通のものとし、男女均等な取扱いとするよう助言した。

◆ 結果

1か月の所定外労働時間の上限が男女同一とされたことから、紛争は解決した。

● 妊娠・出産等を理由とする契約期間の短縮

派遣労働者（女性）より、派遣元・派遣先の双方を相手として申立があった事例。

◆女性労働者からの申立内容

<派遣元・派遣先の双方を相手として申立>

- ・ 派遣元担当者と派遣先の上司に妊娠を報告したところ、更新後の契約期間について、6か月から2か月に短縮された。
- ・ 派遣元からは、産前休業前まで就労すれば、その後産休・育休を取得できると言われていたため、次期契約についても6か月契約か、少なくとも産休前までは更新してほしいと、事前に何度も伝えていたにもかかわらず、契約期間が短縮されるのは、妊娠したことが理由ではないかと思われる。
- ・ 希望どおりの契約期間とし、産休・育休を取得させてほしい。

◆事業主からの事情聴取

<派遣元>

- ・ 派遣先の業務量の減少のため、派遣先と協議の上、申立者の業務に係る派遣契約の期間を短縮することとなったが、そのタイミングがちょうど申立者の妊娠の報告の直後であっただけで、妊娠を理由に短縮したものではない。

<派遣先>

- ・ 派遣契約期間を短縮したのは、景気低迷により、顧客先からの受注が減少し、申立者が行っていた業務量が減少したためであり、妊娠が理由ではない。
- ・ 申立者の事情も理解できるが、当社として派遣受け入れを継続することは困難である。

◆ 労働局長による援助

派遣契約を短縮することについては、申立者が行っていた業務が減少することが理由であるものの、伝達時期からして、申立者が妊娠が理由であると考えられるのも無理からぬことであると考えられることから、派遣先事業主に対しては、派遣契約延長について検討するよう、また派遣元事業主に対しては、申立者が産休・育休を取得できるよう雇用継続することについて検討するよう助言した。

◆ 結果

派遣元事業主が雇用契約を延長することで、申立者は産休を取得し、また申出により育休も取得できることとなり、紛争は解決した。

なお、申立者は、派遣元事業主の対応に納得し、派遣先事業主について、これ以上対応を求めないこととした。

● セクシュアルハラスメント

◆ 男性労働者からの申立内容

- ・ 同じ会社の女性から、つきまとわれたり、作業中にわざと席を移動して凝視されるなどのセクシュアルハラスメントを受け、勤務中も仕事に集中できない。
- ・ 事業主に相談したことはあるが、「そんなことは信じられない」といって取り合ってくれず、解決が図られない。
- ・ 今後も働きたいので、行為者にセクシュアルハラスメント行為をやめるようきちんと伝えるとともに、再発防止も含めて、セクシュアルハラスメント対策を講じてほしい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 以前に、同じ会社に勤める申立者の妻からセクシュアルハラスメントの相談があったこともあり、つきまとわれているのは、申立者の妻だと思っていた。
- ・ 申立者が仕事が手につかない程の状況にあるとは思っていなかった。

◆ 労働局長による援助

事業主に対して、職場におけるセクシュアルハラスメントについては、女性労働者だけでなく、男性労働者も対象となることを説明した上で、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、申立者の要望について検討し、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。

◆ 結果

事業主は、申立者及び行為者とされる者から事情聴取し、事実確認を行った上で、行為者に対し、申立者につきまとう等のセクシュアルハラスメントを行わないよう注意し、行為者も今後はそうした行為を行わないことについて約束したことから、申立者は納得し、紛争は解決した。

※ なお、本件に係る援助終了後、別途、事業主に対しては、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よう均等法第29条に基づく行政指導を行った。