

## 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

女性であることを理由として専門職コースとされたために、社内資格の等級が低く格付けられたとする事例

#### ◆女性労働者からの申立内容

- ・ 法務部門のプロとして人材紹介会社を通じて採用されたが、女性で総合職（管理監督業務を担当）はいないとの理由により専門職（補助業務を行う一般職との中間であり総合職ほど責任はない）に位置づけられた。
- ・ 人事制度の変更により専門職が廃止され、現在は総合職となったものの、専門職のときの等級をもとにして低く格付けられているため、採用時から総合職であったなら格付けられていたであろう課長相当の等級にしてほしい。

#### ◆事業主からの事情聴取

- ・ 旧人事制度では、女性の総合職が存在しないため、申立者を専門職に位置づけたが、総合職に位置づけたとしても、等級は経歴や採用時のニーズなどをみて判断するため、課長相当の等級であったとは言えない。
- ・ なお、新人事制度での等級はそれまでの等級をもとに当てはめており、個々の事情を反映しているものではない。申立者がはじめから総合職であった場合の現在の等級を示すことはできない。
- ・ 昇格試験の受験要件を緩和し、受験できる時期を3ヶ月早めることを申立者に提示したが拒否された。

### ◆ 労働局長による援助

総合職を男性のみに限定して配置したことは均等法6条違反であったことを指摘。

申立者が総合職であった場合を前提として等級を再考することが困難であれば、昇格試験に関し、必要な在籍期間の要件について申立者への配慮を再度検討するよう助言した。

### ◆ 結果

事業主は昇格試験について、申立者の受験できる時期を1年早く認めることとし、申立者は課長相当への昇格に向けて試験を受けることとして合意が成立し、紛争は解決した。

## ● 妊娠を理由とする不利益取扱い（就業環境を害したこと）

妊娠し、産前産後休業や育児休業を希望したことにより、上司や同僚から嫌がらせを受けたため、事業主に就業環境の整備を求めた事例

### ◆ 女性労働者（妊娠中1名、育児休業中2名）からの申立内容

- ・妊娠中、上司から「小さな子を育てながら働かれては、子育て優先となり何かと職場に迷惑がかかる、子どものためにも良くない」とたびたび退職を勧められた。
- ・また同僚からは、産前産後休業や育児休業者がいると自分に業務のしわ寄せが来ると思うためか、無視されたり、つわりによる体調不良で休む連絡をすると勤務態度が悪いと非難された。
- ・このような嫌がらせがなく、産前産後休業や育児休業を利用した後も気持ちよく働けるようにしてほしい。

### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・申立者達の上司に対し厳重注意をするとともに、産前産後休業や育児休業後、職場復帰に当たり不愉快な思いをさせないよう環境づくりの方法について検討するよう指示した。
- ・同僚に対しては、業務配分の問題については休業者に対して嫌がらせをするのではなく事業主に申し出るよう注意。併せて、申立者達に謝罪するよう指示した。
- ・それ以降の対応はしていない。

## ◆ 労働局長による援助

妊娠し、産前産後休業や育児休業を希望したこと等を理由とする上司からのたびたびの退職勧奨や、同僚による嫌がらせを放置し、就業環境を害したことは均等法および育児・介護休業法上の問題があることを指摘。

申立者達からの相談に対しては、事業主として具体的に問題解決策を講ずべきであり、上司等直接の行為者に指示するだけでは就業環境の改善に結びついていないことから、事業主として、妊娠等を理由とする不利益取扱いが今後行われることのないよう、再発防止策を講じるよう助言した。

## ◆ 結果

事業主は、当該申立者の勤務する職場の全員を集めて、話し合いの場を設け、産前産後休業や育児休業を希望したことを理由とした嫌がらせが二度と起こらないよう徹底するとともに、休業者の業務再配分、代替要員の確保に取り組むこととした。また、今後とも労働者が安心して妊娠し、出産後も継続就業できるような職場環境づくりに努め、再発を防止する旨を代表者名で各所属長に通知し、紛争は解決した。

## ● つわりで休みがちになったことを理由とする不利益取扱い

妊娠を機に、正社員からパートになることを勧められ、応じたところ、産前休業直前に契約期間満了で退職とされた。正社員として就業継続を求めた事例

### ◆女性労働者からの申立内容

・ つわりで休みがちになったところ、部長から夜勤がなく休みやすいからとパートになることを勧められて応じたが、雇用契約が産前休業開始の直前で満了し、契約更新もされないことがわかった。継続勤務、できれば正社員で勤務させてほしい。

### ◆事業主からの事情聴取

・ 採用して 1 ヶ月もたたないうちから、体調不良により欠勤が多かったので、責任もなく休みやすいパートになることを勧めただけである。

## ◆ 労働局長による援助

申立者の欠勤について、つわりが理由であることを把握していたことから、パートへの雇用形態の変更を勧めるのではなく、申立者に医師の指導の有無を確認し、必要な措置をとるといった対応が必要であったことを指摘。

また事業主は雇用契約の内容を申立者に十分説明しておらず、雇用契約書では「更新する場合がある」としており、他のパート社員については、実態として自動更新されていることから、契約期間満了で退職になることは申立者にとって予想外であり、妊娠が理由であると受け止めてもやむを得ないと認められる。

他に合理的な理由が明らかにされない以上、契約を更新するとともに、産前産後休業を取得させるよう助言した。

## ◆ 結果

会社は契約を更新し、申立者は産前産後休業を取得できるとともに、また次々回の更新時には正職員に戻ることで合意し、紛争は解決した。