

機会均等調停会議による調停事例

● 産前産後休業の申出を理由とする雇止め

派遣社員の女性が産前産後休業を申し出たところ、雇止めを通告された事例

◆ 女性労働者の申請内容・主張

- ・産前産後休業を申し出たところ、今まで自動更新であったのに、次回の契約更新はできないと言われた。
- ・妊娠しなければ更新されるはずなので、契約を更新し、産前産後休業を取得したい。

◆ 事業主の主張

- ・本人の能力と勤務態度に問題はないが、産前産後休業を取得することにより次回契約期間のほとんどにおいて仕事（労務の提供）をすることができないので、契約を更新しなかった。
- ・妊娠したことを理由とした不利益取扱いではない。

◆ 調停会議

調停委員が労働者および事業主から事情や意見を聞き、検討した結果、産前産後休業の申出を理由とする不利益取扱いに該当すると認められることから、当該紛争の解決のため、事業主は

- ① 契約を更新し、産前産後休業を取得させること
- ② 産前産後休業明けの就業に当たっては、派遣先の確保に努めること
- ③ 今後、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを行わないなど、均等法に沿った雇用管理を行うこと

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。

● セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントに関して事業主と女性労働者の双方から調停申請された事例

◆ 女性労働者からの申請内容・主張

- ・ セクシュアルハラスメントを受けたストレスで出勤できなくなったため、本社の課長に電話で相談し、休暇をとり自宅療養していたところ、会社から雇用契約を更新しない旨の通知が届いた。更新されることになっていたはずなので、慰謝料等の金銭解決を求めたい。

◆ 事業主からの申請内容・主張

- ・ セクシュアルハラスメントを受けたと相談を受け、行為者とされる労働者等からは事実確認の調査を行ったが、女性労働者本人が体調の悪化を理由に調査に応じないため、全容が把握できず、対応に苦慮していた。
- ・ 雇用契約を更新しないのは女性労働者の勤務態度に問題があったためであるにもかかわらず、女性労働者からは慰謝料を請求された。
- ・ 自主解決が困難であるため、調停により解決を図りたい。

◆ 調停会議

調停委員が事業主および女性労働者から事情や意見を聴き、事業主が可能な範囲で事後の事実関係の確認を行うなど、均等法に定めるセクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置は講じられていることを踏まえて検討した結果、

- ① 女性労働者の雇用契約は、会社都合により終了したこと
 - ② 事業主から女性労働者に対し、早期解決のため解決金を支払うこと
- などを内容とする調停案の受諾を勧告した。

◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。