

## 紛争解決事例（均等法第17条に基づく労働局長の援助）

### (1) 妊娠を理由とする不利益取扱いの事例

#### 【女性労働者からの申立内容】

妊娠したことを伝えたところ、事業主から勤務時間中、口をきいてもらえないなどの嫌がらせを受け、職場環境がいたたまれなくなり退職を決意するに至ったにもかかわらず、賞与の支給や退職金の支給も不当に低いのは、妊娠を理由とした不利益な取扱いであり、納得できないので事業主から通常の支払いを受けたい。

#### 【事業主の主張】

妊娠した後に、つわり等で体調が悪いとの理由で遅刻や欠勤が増えたので、本人に注意した。会話することを控えたのは、本人に配慮しただけで嫌がらせではない。

賞与や退職金の支給については、規定を定めておらず、支払いを約束したものではない。また、経営が厳しいため、以前より金額が低下したことはやむを得ない。

#### 【労働局の援助】

雇用均等室は当事者双方の主張を踏まえた上で、事業主に対し、①妊娠中の母性健康管理措置の必要性及び妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いは禁止されること、②妊娠中に労働能力が低下したことを理由に就業環境を悪化させることも不利益取扱いに当たることを説明し、紛争の円満な解決を助言。

#### 【結果】

事業主が、女性労働者に解決金を支払い、紛争は解決した。

### (2) セクシュアルハラスメントの事例

#### 【女性労働者からの申立内容】

正社員として採用された後、数日経過した頃から、事業主から数回、食事に誘われたり、勤務時間中肩をもまれたりした。あるとき、2人きりで話をしていたところ、いきなり背後から抱きつかれた。その場は逃げたものの恐くなって退職を決意した。

事業主のセクシュアルハラスメントにより退職せざるを得ない状況になったため、損害賠償と慰謝料の請求をしたい。

#### 【事業主の主張】

食事に誘ったり、肩をもんだことは慰労の気持ちで行ったもので、性的な意味はなかった。背後から抱きついたのではなく、肩をももうとしただけである。勤務中、本人から特に抗議や拒否の意思表示はなく、円満に就業していたのに、退職は唐突で、セクシュアルハラスメントを理由とすることは納得できない。

#### 【労働局の援助】

事業主に対し、均等法に基づくセクシュアルハラスメントの防止義務の内容を説明するとともに、セクシュアルハラスメントの概念として、相手の意に反する食事の誘いや不必要な身体接触がセクシュアルハラスメントに当たることを説明。本人が嫌だと思っ  
ていても、人間関係の悪化を避けるために、明確に拒絶の意思表示ができず、退職を決意するまで我慢していたことなどを説明。

社内におけるセクシュアルハラスメント防止対策の実施を指導するとともに女性労働者との紛争の解決について助言した。

#### 【結果】

事業主は、女性労働者に対して解決金を支払い、紛争は解決した。