

## ◎職場でのトラブル解決の援助を求める方へ

雇用均等室では、労働者と会社との間で男女均等取扱い、職場でのセクシュアルハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理等について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。

援助の制度には、**労働局長による援助**と**調停委員（弁護士や学識経験者等の専門家）による調停**の2種類があります。

**☆いずれの制度も費用は無料です！！**

### 1 紛争解決援助の対象

#### 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決

##### (1) 援助を受けられる方

紛争の当事者である**男女労働者**及び**事業主**の方

##### (2) 援助の対象となる内容

- 募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、一定の範囲の間接差別についての性別による差別的取扱い
- 結婚、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い
- 職場におけるセクシュアルハラスメント
- 母性健康管理措置

に関する労働者と会社との間の紛争

※ 募集・採用については、調停の対象とはなりません。

#### **例えば、こんな問題の解決についてご利用いただけます。**

- 男性は正社員なのに、女性は契約社員として採用された。
- 事務職に応募したら、男性は採用しないとされた。
- 男性と同じ仕事をしているのに女性は昇進が遅い。
- 妊娠を上司に報告したら、退職を勧められたり、強要された。
- つわりがひどく、時差通勤を会社に申し出たのに、対応してくれない。
- 上司からのセクハラを会社に相談したのに何もしてくれない。 など

## 育児・介護休業法に基づく紛争解決援助

### (1) 援助を受けられる方

紛争の当事者である**男女労働者**及び**事業主**の方

### (2) 援助の対象となる内容

- 育児休業制度
  - 介護休業制度
  - 子の看護休暇制度
  - 時間外労働の制限
  - 深夜業の制限
  - 勤務時間の短縮等の措置
  - 育児休業等を理由とする不利益取扱い
  - 労働者の配置に関する配慮
- に関する労働者と会社との間の紛争

※ **育児・介護休業法に基づく調停は、平成22年4月1日からスタートとなります。**

#### **例えば、こんな問題の解決についてご利用いただけます。**

- 育児休業を申出たら、「うちの会社に育児休業制度はない」と断られた。
- 介護休業を取得したが、会社から繰り上げ終了を打診され、応じられない場合は退職するよう言われた。
- 育児休業から復帰しようとしたら「席はない」と言われた／遠方への異動を命じられた。
- 勤務時間短縮制度を利用したら、短縮した時間以上に給与を減額された。
- 育児休業を申し出たら、雇い止めを言い渡された。 など

## パートタイム労働法に基づく紛争解決援助

### (1) 援助を受けられる方

紛争の当事者である**パートタイム労働者**（注）及び**事業主**の方

### (2) 援助の対象となる内容

- 労働条件の文書交付等
  - 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止
  - 職務の遂行に必要な教育訓練
  - 福利厚生施設の利用の機会
  - 通常の労働者への転換を推進するための措置
  - 待遇の決定についての説明
- に関する労働者と会社との間の紛争

#### 例えば、こんな問題の解決についてご利用いただけます。

- パートも正社員と同じ仕事をしているのに、待遇に大きな差がある。
- パートだからという理由で、福利厚生施設を利用することができない。
- 正社員への転換措置はあるが、恣意的に運用され形骸化している。
- 待遇の決定について説明を求めたが、対応してくれない。 など

(注) パートタイム労働法の対象である「短時間労働者（パートタイム労働者）」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。

例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

## 2 援助手続きの流れ

	労働局長による援助 (助言・指導・勧告) 行政機関に簡易な手続きで 迅速に解決してもらいたい	調 停 公平、中立性の高い第三者機関に 援助してもらいたい
申請	雇用均等室に援助をお申出ください。 お電話、お手紙（連絡先記載）でも結構です（申立書などの文書は必要ありません）。	調停申請書を雇用均等室に提出してください。 <a href="#">「調停申請書」様式をこちらからダウンロードできます。(Word)</a>

ヒアリング	雇用均等室が労働者と会社双方から、お話を伺います。	調停委員が労働者と会社双方から、お話を伺います。
解決に向けて	双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。	双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。
解決	当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること（歩み寄り）により問題が解決！！	当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決！！

☆紛争の解決には、当事者双方の譲り合い、歩み寄りが大切です。  
 (当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります。)

☆ まずは雇用均等室にご相談ください。

**石川労働局雇用均等室 TEL 076-265-4429**

FAX 076-221-3087

〒920-0024 金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階

### 3 Q & A

雇用均等室に援助してもらおうメリットは？

A 時間もお金もかかる裁判に比べ、**早くて簡単**。また、援助を受けるのに**費用はかかりません**。

Q 世間体も気になるし、周りに知られないか心配です。

A 関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされません。**プライバシーが保護**されます。

Q 援助をお願いしたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です…。

A 援助を申し出たことによる、**不利益取扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)**はそれぞれの法律で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が**会社に指導等**を行うことができます。

## 4 紛争解決援助事例

### (1) 労働局長による紛争解決援助事例

#### ～妊娠後、パートへの変更や退職を勧奨された事例～

##### 概要

立ち作業の製造工（正社員）として勤務。入社2か月目に妊娠が判明し、上司に報告したところパートへの変更を打診された。その後、妊娠の経過がよくなかったため約1週間休み、流産してから復帰後、会社側と勤務について話し合ったところ、自己都合退職をするものとして扱われていた。

##### 労働者の主張

すでに継続勤務する意思はないが、これは自己都合退職ではないので、会社都合退職の扱いにしてほしい。

##### 事業主の主張

パートになるよう言ったのは、申立者が土曜日休みを希望したから。妊娠中の必要な期間だけでなく、今後ずっと土曜日休みを希望しているかと思った。自己都合退職も、欠勤中の社会保険料の負担を申立者が心配していたので、一旦打ち切ることを提案しただけ。流産についても確認しておらず、社内の噂で認識があっただけ。土曜日も勤務できるなら正社員として働き続けてほしい。

##### 結果

会社側は女性労働者の妊娠や欠勤について事情を詳細に確認することなく、均等法の母性健康管理措置や労働基準法の母性保護措置等について説明せず、パートになるよう働きかけるなどしており、対応に不備があると考えられる。申立者は継続勤務する意思をなくしているため、本人の希望に沿った形で退職の手続きを取ることを助言。申立者、事業主双方が来局し、局立ち会いの下、申立者の退職手続き等について話し合った結果、申立者は会社都合の退職扱いとなり、会社は申立者に対し謝罪等を行い、解決した。

#### ～正社員への転換制度について紛争がおきた事例～

##### 概要

申立者が勤務する事業所では、正社員への転換については就業規則に規定されているものの、要件があいまいであるため、実際は転換ができない状況になっているとして、実効性のある転換推進措置を求める紛争解決援助の申立てを行った。

##### 短時間労働者の主張

就業規則の転換規定は、正社員への転換要件が「正社員としての能力を有する者」というあいまいなものであるため、事業主によって恣意的な運用をされており、これまでパートタイム労働者から正社員へ転換した者がいない。これでは転換推進措置を講じているとはいえないため、実効性のある転換推進措置を講じることを求める。

##### 事業主の主張

会社では転換制度を設けている以上、パート法上なんら問題がない。

## 結 果

雇用均等室は、規定を設けていても正社員に転換するかどうかを事業主が恣意的に決めるということであれば、転換推進措置を講じているとはいえ、転換制度を設ける場合は転換要件を客観的なものとし、公平・公正な制度とする必要があることを指摘。その結果、転換試験を行い、その結果をもとに正社員に登用するという新しい転換制度が導入されることになり、双方が納得し、援助は終了した。

## (2) 調停会議による調停事例

### ～性別を理由とした差別的取扱い～

#### 概 要

遅刻や欠勤もなく、上司からは飲み込みが早いと褒められていたにもかかわらず、女性であり、妊娠や出産で辞めやすいことを理由に採用後5日間で解雇された。

#### 労働者の主張

解雇により精神的に苦痛を受けた。解雇に納得がいかない。次の就職が見つかる保証もないため、解決金を請求したい。

#### 事業主の主張

求人を出した時は、男性が来ると思っていたが、女性である申請者からの応募があり、明るそうな人だったので採用した。申請者は、職場において協調性がなく、他の社員からコミュニケーションがとりにくいと苦情が来ていたので、本人のためにも早いほうがいいだろうということで、辞めてもらうこととした。

#### 結 果

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、検討した結果、解雇の理由を申請者に協調性がないから等としつつも、事業主は当初男性の採用を期待していた旨の発言もあるなど、必ずしも均等法の趣旨に沿った雇用管理が行われているかどうかは疑わしく、当該紛争の解決のため、解決金を支払うことを内容とする調停案の受諾を勧告。関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

### ～差別的取扱いについて紛争がおきた事例～

#### 概 要

申請者は、正社員と同視すべき状態であるにも関わらず、正社員と比べ賃金に著しい差があるとして、賃金の差額分を請求する調停申請を行った。

#### 短時間労働者の主張

正社員とパートタイム労働者は、職務の内容、人材活用の仕組み・運用が同じであり、契約期間の定

めはない。改正パートタイム労働法が施行されて以降、1年分の賃金差額の支払いを求める。

### **事業主の主張**

正社員とパートタイム労働者では職務の内容が異なっている。現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題がない。

### **結 果**

調停委員は、申請者について正社員と同視すべき状態であると判断したが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額について支払うよう調停案の受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。