

神奈川労働局雇用均等室における個別紛争解決援助の例

1 労働局長による紛争解決の援助

事案の概要	労働者からの申立内容	事業主の主張	労働局長による援助及びその結果
職場において上司からセクシュアルハラスメントを受けた事案	職場で上司から胸部、臀部等を複数回触られ、そのことを他の社員に話さないように脅された。上司からのセクシュアルハラスメントを止めさせてほしい。	申立者がセクシュアルハラスメントを受けていることは把握していなかった。早急に対処する。	申立者が働き続けられるような環境整備を早急に講ずるよう助言した。事業主は事実確認を早急に行い、その結果、行為者を解雇処分とするとともに、申立者を配置転換した。申立者は勤務を継続できるようになった。
妊娠を報告したところ、軽易業務に配置され、退職勧奨されたとする紛争	妊娠を事業主に報告したところ、軽易業務に配置転換された。その後、出血があったため、退職届の提出を求められた。就労継続の意思はなくなったが、事業主が母性健康管理措置について認識すること、また、妊娠していることから再就職が難しいため、契約期間終了までの賃金相当額の支払いを求めたい。	母体と子に対し早急に措置を講ずる必要があると思い、結果として申立者に退職勧奨してしまった。できれば申立者に継続就業をしてほしい。	母性健康管理措置を規定化し、周知するとともに、妊産婦の就業環境の整備に努めること、また、申立者に対する金銭的な補償について検討するよう助言した。事業主は、契約期間満了時までの賃金相当額を申立者に支払うことになった。また、母性健康管理措置について早急に規定化することとなった。
女性であることを理由として高速バスに乗務させてもらえないとする紛争	高速バスへの乗務の希望を事業主に伝えているがなかなか乗務させてもらえない。上司、同僚等から、女性の乗務は難しいということ再三言われている。高速バスの乗務に就けることを事業主に確約してほしい。	高速バスに乗務させるためには、その前に何回かの試験乗務が必要である。そのため、現在、申立者に乗務を経験させているところである。女性であることを理由として高速バスに乗務させない方針はない。	申立者が高速バスに乗務できるように具体的に検討するよう助言したところ、会社としては、具体的な乗務計画を作成しているところであるとのことであった。その後、申立者は高速バスに乗務できることになった。

2 機会均等調停会議による調停の実施

事案の概要	労働者からの申請内容	事業主の主張	調停の結果
<p>派遣先で受けたセクシュアルハラスメントについて、派遣元を通じて対応を求めたが、派遣先に迅速かつ適切に対応してもらえなかったとして申請した事案</p>	<p>派遣先で派遣先の社員から食事等に頻繁に誘われる等により、社内で噂されるようになった。また、当該社員から食事に誘われ、帰りのタクシーの中でキスをされそうになった。その日以降、体調を崩し、出勤できなくなった。 派遣元に相談し、派遣元を通じて、派遣先に対応を求めたが、誠意ある対応をしてもらえない。 派遣先に対し、行為者と事業主からの文書による謝罪、治療費と慰謝料を求める。</p>	<p>派遣元を通じて、申請者からの相談を受け、早急に対応を行った。 行為者とされる社員からのヒアリングでは、セクシュアルハラスメントがあったと判断はできなかったが、当面の措置として、行為者とされる社員の配置換えを行った。 会社としては、申請者と誠実に話し合いたいと考えていた。</p>	<p>機会均等調停会議は、派遣先と行為者からの文書による謝罪、解決金の支払いと再発防止措置の徹底を内容とする調停案の受諾を勧告した。 双方が調停案を受諾した。</p>
<p>新入社員が社長からセクシュアルハラスメントを受け、退職した事案</p>	<p>社長から、しつこく食事に誘われる、食事の席や送別会等で肩、大腿部等に触られるなどのセクシュアルハラスメントを受けた。上司に対応を求めたが、適切な対応がなされず、やむを得ず退職した。 社長から受けた精神的苦痛が払拭できないので、社長の謝罪文と慰謝料の支払いを求める。</p>	<p>セクシュアルハラスメントをした覚えはないが、申請者を娘のように可愛く思っていたので、酒席でボディタッチをした認識はあるが、申請者が言う程度のもではなかった。 慰謝料については、調停委員が適正額を示してくれるなら従いたい。</p>	<p>機会均等調停会議は、社長からの文書による謝罪、解決金の支払いと再発防止措置の実施を内容とする調停案の受諾を勧告した。 双方が調停案を受諾した。</p>