

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
派遣先課長からのセクシュアルハラスメントについて派遣元・先に相談したところ、派遣先は対応を適切に行わなかったとして申請した事案	派遣先の課長と二人で飲みに行った帰り、強引にキスをされたり、体に触られたりした。現在、PTSDとなり、休職している。派遣元・派遣先に相談したが、本件は業務時間外の私的な行為であり、職場でのセクシュアルハラスメントに当たらない、直接行為者に請求して欲しいと言われ、対応されなかった。休職中の給与保障、治療費等の支払い、今後の雇用保証をして欲しい。	申立者からの相談を受け、申立者・行為者双方から事実確認を行なったが、行為者は、申立者の身体に接触したことは認めているが双方の主張にかなり食い違いがあり、また勤務時間外で職場の外で起こった出来事であるので、会社としても判断に困っている。	勤務時間外の行為であっても、行為者の使用者責任が会社に全くないとは言えないため、早急に対応について検討するよう助言した。事業主は、申立者と合意書を交わした上で解決金として50万円を支払うことになった。
産後休業期間中の契約更新の際、雇用条件通知書の月給が休業前の賃金から減額されていたとする事案	第一子の育児休業中に第二子を妊娠し、引き続き産休を取得したところ、契約更新の際、雇用条件通知書の月給が休業前の賃金から減額されていたため、会社に理由を確認したところ、業務の変化が著しいためとあった。しかし、賃金の減額は産休を取得したことが理由であると考えられるため、減額の撤回を求めたい。	申立者は第一子の産前休業開始後全く就業しておらず、申立者の能力水準が不明であることから、申立者と同一業務を担当する契約社員の最低賃金額とした。	申立者は第一子の産休前の勤務実績があり、減額が合理的であるとみなすのは困難であるため、契約更新時に遡って減額の決定を撤回するよう助言した。事業主は同決定を更新時に遡及して撤回することとなった。
お茶当番を女性の事務職のみに担当させているとする事案	全職員の茶碗及び給茶機を洗う当番である「お茶当番」について女性事務職全員に本来業務の他にさせていることについて、取締役抗議したが改善されなかった。お茶当番自体を廃止して欲しい。	お茶当番については過去に男性職員が外回りを行っていたことから、女性職員達自身が女性が「お茶当番」を担当することと決めており、これを受け会社として同当番を女性職員が担当する旨の文書を発出していた。	「お茶当番」を廃止するか男性職員にも同当番を担当させるよう助言した。事業主は「お茶当番」を廃止することとした。

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>派遣先上司からのセクシュアルハラスメントについて派遣元・先に相談したところ、派遣先が対応を適切に行わなかったとして申請した事案</p>	<p>派遣先上司から業務外の執拗なメールや二人きりでの会議、家の近くに来る等のセクシュアルハラスメント行為を受けるようになり、派遣元・先に相談したところ、派遣先はセクシュアルハラスメント行為を認定したにもかかわらず、行為者をかばうような発言を行い、事後の対応を適切に行わなかった。派遣先に対し、慰謝料、懲罰委員会の開催、セクハラ対策の整備を求める。</p>	<p>申請者からの相談を受け、行為者とされる社員からもヒアリングを行ったところ、事実認定等が困難であったため、判断は懲戒委員会で行うこととなっていた。申請者が懲戒委員会を開催する前に申請者が行政の援助を求めたため、会社の対応は止めている。会社としては適切に対応していたとの認識であった。</p>	<p>機会均等調停会議は、派遣先に解決金の支払いと懲戒委員会の開催、再発防止の徹底を内容とする調停案の受諾を勧告し、双方が調停案を受諾した。</p>
<p>契約社員が、上司から受けたセクシュアルハラスメントが原因で体調を崩し、退職せざるを得ず、また、セクシュアルハラスメント相談窓口もなく相談もできなかったとして申請した事案</p>	<p>本来であればセクシュアルハラスメント等について相談を受けるべき上司から、性的な接触を受けるようになり、これが原因で体調を崩し、退職せざるを得なくなった。また、会社にセクシュアルハラスメント相談窓口もなく相談もできなかった。会社に対し、謝罪、慰謝料、セクハラ対策の整備を求める。</p>	<p>申請者から全くセクシュアルハラスメントについて相談がなかったため、これまで対応できなかった。行為があったことを把握してから、懲罰委員会で審議し、行為者については退職金のカットと諭旨解雇となったが、申請者がもっと早く会社に相談してくれていれば対応できた。</p>	<p>機会均等調停会議は、解決金の支払いと、再発防止の徹底を内容とする調停案の受諾を勧告し、双方が調停案を受諾した。</p>
<p>産後休業を取得したところ降格をされ、これに抗議をしたら解雇されたとして申請した事案</p>	<p>係長から一般社員への降格をされたことについて、産後休業を取得したことが理由であり、これに抗議をしたら解雇されたことは不当である。会社に対し慰謝料を求める。</p>	<p>申請者を降格したのは、申請者の部下管理に問題があったことが主な理由であり、たまたま時期が産休明けになったものである。またその後欠勤が続いたため、就業規則に則り解雇することし、解雇予告を行ったものである。</p>	<p>機会均等調停会議は、解決金の支払いを内容とする調停案の受諾を勧告し、双方が調停案を受諾した。</p>