

三重労働局雇用均等室における相談及び紛争解決の援助事例

妊娠を理由とする身分変更の強要・・・相談事案

【労働者からの相談】 正社員として働く女性労働者が、妊娠したこと、産前・産後休業、育児休業を取りたいと思っていることを上司に話したところ、パート労働者に雇用形態を変更するよう強要された(注1)ので、正社員のまま継続就業したい旨主張したところ、「赤字なのでリストラをせねばならない。あなたに勤務時間を減らしてもらいたい。」といわれた。リストラなら妊娠したことを理由に身分変更に応じなければならないのか。また、紛争解決の援助を使わず、自分自身で事業主を説得する方法はないか。

【均等室の対応】 均等法第9条第3項により、妊娠したこと等を理由に非正規社員とするような労働契約の変更を強要するのは法律で禁止されていること、リストラであってもその対象者の選定理由が「妊娠したこと」であるなら均等法に抵触することを説明。

労働者から事業主にこのことを説明したうえで、パート労働者への身分変更の理由を事業主から聞き、リストラ対象となった理由が「妊娠したこと」であれば撤回を求めてはどうかとアドバイスした。なお、妊産婦の母性健康管理について、均等法第12条、13条(注2)も併せて説明。相談者用とあわせ、事業主に渡すための均等法解説パンフレットを相談者に提供した。

【結果】 労働者から、上司だけでなく役員も同席のもと均等法第9条、12条、13条を説明。事業主側は説明を聞き資料を読んだ結果、法9条について理解しパート労働者への身分変更を撤回。労働者は正社員のまま継続就労し、産前・産後休業、育児休業を取ることができた。

上司からのセクシュアルハラスメント・・・労使及び行為者からの相談事案

同一案件に対し、労働者、行為者、事業主の三者から個別に雇用均等室へ相談あり。

【事業主からの相談】 重大な規則違反で会社を退職した労働者から、「実は店長からセクハラされていた。事業主も責任を取って対処して欲しい。」といわれた。事業主は事実関係の確認を早急に行ったが、店長は「合意の上で、『お付き合い』していた。」といい、他の社員からも「仲がよいのは公認だった。」との発言だった。それでもセクハラなのか。なお、男女雇用機会均等法で定められた、セクハラ防止措置についての定めは行ってはいなかった。

【行為者からの相談】 自分を慕ってくれた部下をかわいがり、時間外に食事に誘ったり洋服を買ってあげていたが、重大な規則違反があったため解雇したところ、急に「店長からセクハラされた」と事業主に訴えてきた。身の潔白をどのように証明すればよいのか。

【労働者からの相談】 勤務中に店長から手を握られたり、デートに誘われる。応じざるを得なかったので強く拒否せずにいたが、これ以上勤務継続は困難と思い退職したいと店長に申し出たところ、解雇すると言われた。解雇の理由を聞いたら「セクハラとは無関係な規則違反が理由」とのことであったが、セクハラについては本人に謝罪を要求したい。事業主に相談したが、動いてくれるかどうかわからない。

【均等室の対応】

①事業主に対して：行為者にセクハラを行っている意識がなくても労働者が嫌だと感じればセクハラに当たること、また、デートの誘いも労働者が断れない状況での誘いかけはセクハラに当たるおそれがあることを説明。早急に均等法に基づくセクハラ防止措置(注3)を講じ、事実関係の確認をさらに綿密に行うようアドバイスした。

②行為者に対して：事業主から事実関係の確認を求められたらそれに応じ、事実を詳細に報告することをアドバイスした。ただし、事業主は行為者本人がセクハラと意識していなくても、公平中立に事案を検証した結果セクハラであると判断することがあることを説明。

③労働者に対して：事業主には、均等法に沿い事実関係の確認を行い適切な事後処置を行う義務がある。事業主が動いてくれない場合には、労働者から事業主に対して事実関係の確認を適切に行うことや、適切な事後処置を行うよう求めてはどうかとアドバイスした。事業主との紛争について、均等法第17条の紛争解決援助、第18条の調停についても説明した。

【結果】 事業主と話し合い、結果的に店長からの謝罪を受けた。退職には応じ、紛争は解決できた。

(裏面につづく)

上司からのセクシュアルハラスメント・・・均等法 17 条の紛争解決援助

【労働者の主張】 上司と2人きりで勤務の時に、卑猥なことを話しかけられたり、太ももを触られる等のセクハラを受けた。セクハラ相談窓口の周知はされていなかったため、取締役と相談し、上司の異動を求めたが、取締役は「社内で調査したが、セクハラの実実は認められなかった。上司と働くのが嫌ならあなたが異動すること。」との回答であった。この事業所での勤務継続は困難と思い退職することとしたが、その際に解決金を要求するも事業主側からは支払い不可能との回答であった。

【事業主の主張】 男女雇用機会均等法で定められた、セクハラ防止措置についての定めは行ってはいなかったが、労働者から相談を受けた後、事業主は事実関係の確認を早急に行った。ただし、行為者と指摘された上司や他の第三者から事案の概要を聴取したが、労働者側がスキンシップに積極的だった等の証言があり、中立な立場で見たらセクハラとは言いがたい内容であったこと、就労環境を変えることが労働者のためになると判断したことから、本人にはセクハラの実実はなかったと判断したことを説明し、異動の打診をした。

【均等室の判断】 セクハラの実事の有無について、労使の主張が食い違う部分があるが、セクハラの実事についての行為者側と労働者の主張のすり合わせが不十分ではなかったかという疑義がある。また、事後処置の方法について、被害者である労働者の異動を行う場合は、よく話し合い合意を得た上で行う必要がある。さらに、事業主で均等法に基づくセクハラ防止措置(注3)を講じていないことは法に抵触する状態であったと判断。

【解決内容】 事業主には、早急に法に基づいた適切な事後処置を行い、申立者の求めている金銭解決の検討を行うことを助言した。結果、事業主より解決金の一部支払いに応じる旨の回答があり、申立者はそれに合意した。

(注1)

男女雇用機会均等法第9条では、事業主に対し、女性労働者が妊娠・出産したこと、産前・産後休業を申請したこと等を理由とした解雇その他の不利益取扱いを禁止しており、不利益取扱いの例を指針で示しています。

指針により禁止される不利益取扱いとして、「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約の変更の強要を行うこと」があります。

経営環境が悪化している場合であっても、労働者が妊娠・出産したこと、産前・産後休業の申請をしたことを理由として上記のような不利益な取扱いをすることは、均等法第9条に抵触します。

(注2)

男女雇用機会均等法第12条では、事業主に対し、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにすることを義務付けています。

また、男女雇用機会均等法第13条では、事業主に対し、妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じるよう義務付けています。

(注3)

男女雇用機会均等法第11条では、事業主に対し、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため雇用管理上必要な措置を講じるよう義務付けています。

講ずべき措置は指針で定められている9項目で、以下の項目全てを講じる必要があります。

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及びあってはならない旨の方針の明確化と全労働者への周知
- ② セクシュアルハラスメントを行った者について厳正に対処する旨の方針及び対処の内容について就業規則等への規定（懲戒規定等）と全労働者への周知
- ③ 相談窓口の設置
- ④ 相談への適切な対応
- ⑤ セクシュアルハラスメント事案が生じた場合、事実関係の迅速かつ正確な把握
- ⑥ セクシュアルハラスメントが確認できた場合、行為者及び被害者への適正な対応
- ⑦ 再発防止措置の実施
- ⑧ 相談者及び行為者等のプライバシー保護措置及び全労働者への周知
- ⑨ 相談者及び事実関係の確認に協力した者に対する不利益取扱い禁止及び全労働者への周知