

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

妊娠を理由とする不利益な自宅待機・・・均等法 17 条の紛争解決援助

【労働者の主張】

パート労働者として介護施設で働く女性労働者が、妊娠し、産休・育休の取得を会社に希望したところ、入浴介助の業務からはずされ、その結果、勤務日数を1週5日から1週3日に減らされ、給与が減額した(注1)。

妊娠していても体調は良く入浴介助業務は可能なので、もとの業務に戻し、勤務日数を1週5日に戻すよう要求したが会社は拒否。自分は均等法第17条に基づく紛争解決援助を申立した。

【事業主の主張】

当該労働者が妊娠したので、入浴介助業務中に何かあってはたいへんだから、入浴介助業務をさせないこととした。入浴介助以外の業務量が少ないため、仕事がない日はシフトからはずした結果、勤務日数が減少した。

【雇用均等室の判断】

入浴介助業務をさせないことについて、会社の判断のみで業務を変更させ、そのことが要因となって日数を減らしたことは、妊娠したことを理由に不利益な自宅待機を命じることを禁じた均等法第9条に抵触すると判断。

【解決内容】

事業主に対し、均等法第9条及び第12、13条(注2)、並びに労働基準法の軽易業務転換について説明。妊娠したことを理由に入浴介助業務をさせないという点は均等法に反するので、均等法第13条に基づく母健措置や労働基準法の軽易業務転換の申請が出ない限りは通常の勤務をさせるよう助言。また、事業主から妊産婦に母性健康管理などの制度、申請方法を十分説明するよう助言。

申立者に対し、体調に異変が生じたら主治医と相談し早急に13条措置を取るよう助言。

【結果】

本人の希望に沿った、「原則週5日勤務、入浴介助業務あり」の勤務状態に戻って働くことができた。

上司からのセクシュアルハラスメント・・・相談を端緒とする報告徴収事案

【労働者からの相談】

アルバイト先で勤務中に、店長から卑猥な言葉をかけられる等のセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」)を受けた。社内で相談を受けてくれる窓口も知らされておらず、誰にも相談できず我慢していたがこれ以上勤務継続は困難と思い退職することにした。

退職に当たって社長と話し、退職の理由を話したところ、社長自身は会社として防止できなかったことについて反省の弁を述べた。誠意は伺えたので会社にはこれ以上は求めないが、これから働く労働者のためにも、セクハラ再発防止を行っているか、当局の調査を行って欲しい。会社には自分の名前や事案の内容を伝えてもよい。

【均等室の対応】

労働者からの情報提供をもとに、事業主に対し均等法第29条に基づく報告徴収を実施。

報告徴収の実施時点における、セクハラ防止措置の実施状況を聴取(注3)。

就業規則には、職場におけるセクハラの内容・セクハラがあってはならない旨の方針及びセクハラの実行者について厳正に対処する旨の具体的判断要素の記載があったが、それ以外の措置については明文化されていなかった。

相談者から情報提供された当該セクハラ事案については、セクハラの実行者に対してヒアリングを行い、就業規則に基づく戒告を行っていたが、再発防止のための取組みは行っていなかった。

【結果】

セクハラ相談窓口の設置と周知、相談者・行為者等のプライバシー保護の周知、相談者及び事実関係の確認の協力者への不利益取扱の禁止の定めと周知を行うこと、再発防止に向け改めて職場におけるセクハラに関する方針を周知・啓発することを口頭にて助言した後、文書による指導を行った。事業主からは、指導事項については是正の完了を報告する旨の文書を得た。

(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、「不利益な自宅待機を命じること」があります。

労働者が妊娠・出産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信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づけています。

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