

## 男女均等な待遇や育児・介護休業、パートの働き方等に関する相談

長崎労働局雇用均等室では・・・

### 男女雇用機会均等法に関すること

職場の男女均等問題（募集・採用、配置、昇進、降格、教育訓練、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年・解雇等）間接差別、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱、セクシュアルハラスメント、母性保護・母性の健康管理に関すること

### 育児・介護休業法に関すること

育児休業、介護休業、その他育児や介護をしながら働ける雇用環境・制度に関すること

### パートタイム労働法に関すること

パートタイム労働者の労働条件の通知、賃金等における均衡処遇、正社員への転換等に関すること

等について相談を受けています。

さらに、上記について、労働者と事業主との間で、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。

紛争解決援助の制度には、**長崎労働局長による援助**と調停委員（弁護士などの専門家）による**調停**の2種類があります。

#### = 制度の特徴 =

##### 1 公平・中立性

厳正中立を保ち、公正な立場から援助を実施します。

##### 2 互譲性

当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。

##### 3 簡易・迅速性

時間的、経済的負担を要する裁判に比べ、迅速かつ簡便な手続きにより援助が実施されます。

##### 4 無料

##### 5 プライバシーの保護

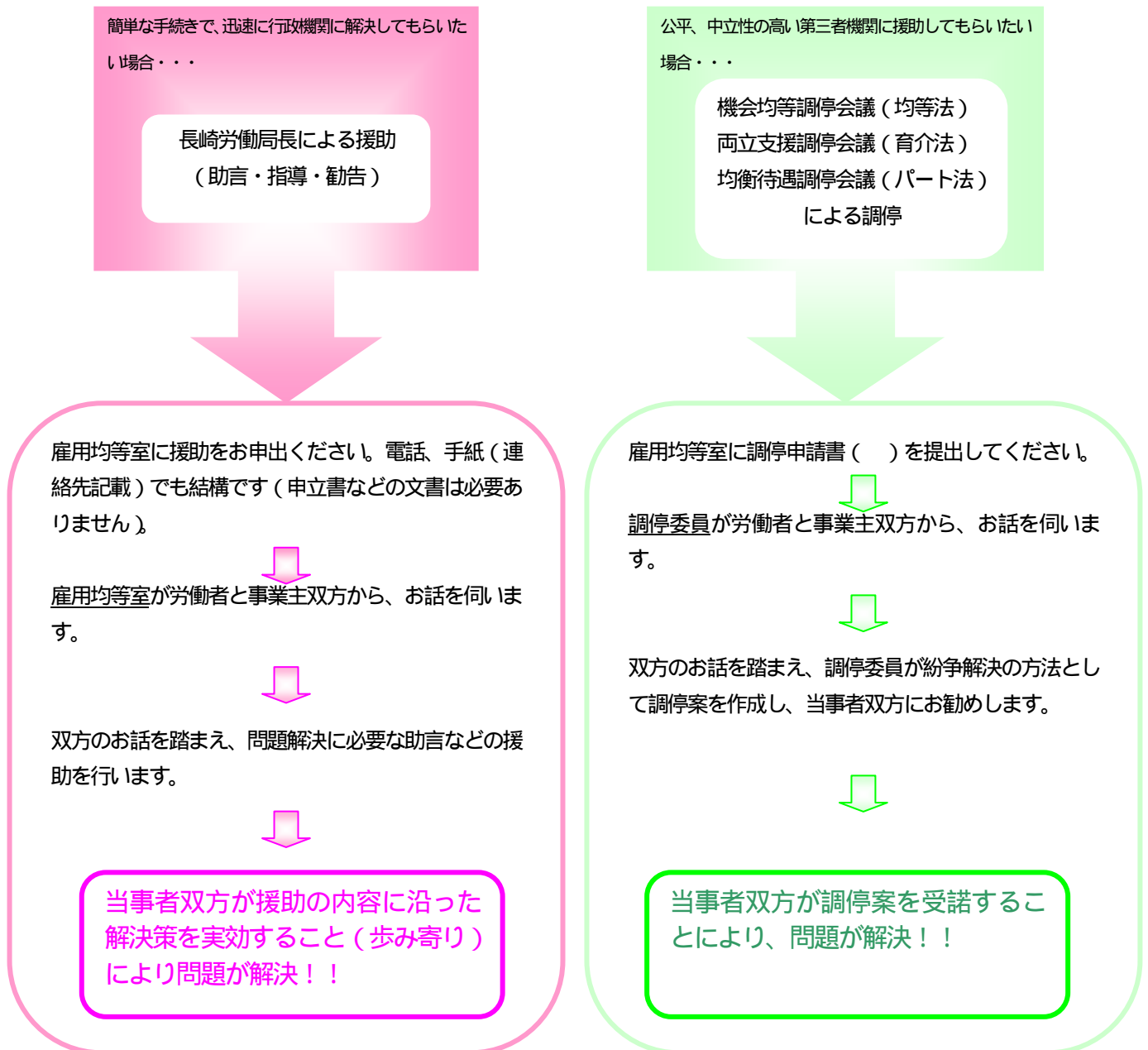
関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。

##### 6 不利益取扱いの禁止

均等法、育児法、パート法では、労働者が労働局長による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主が当該労働者に対し解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

## = 制度の概要 =

雇用均等室では、相談内容に応じて、紛争解決援助制度、その他の法律上可能な対応案の説明や、法律の内容についての情報提供を行います。



( ) 調停申請書は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

### 合意の効力

調停案について当事者双方に成立した合意は民法上の和解契約となり、当事者の一方が義務を履行しない場合は、他方当事者は、債務不履行として訴えることができます。

### 時効の中断

時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合に、一定期間内に訴えを提起したときは、時効が調停の申請時に遡って中断されます。

## = 紛争解決援助事例 =

### 事例1 妊娠したことを理由に退職を強要されたとする機会均等調停事例

- <概要>** 申請者が事業主に妊娠を報告したところ、執拗な退職の強要を受けたとして、事業主に対し、金銭的解決を求める調停申請を行った。
- <労働者の主張>** 退職の強要は、妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。  
強要により就業継続が困難となり、退職せざるを得なくなったため、本来働き続けなければ得られたはずの期間の賃金補償を求める。
- <事業主の主張>** 退職勧奨の理由は、妊娠の報告を受ける以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断したためであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。
- <結果>** 調停委員は、申請者が妊娠の報告をした時期と、事業主が退職勧奨を行った時期が近接していることなどの事情を総合的に勘案した結果、妊娠を理由とした退職強要があったと推測されることから、紛争の解決のため、申請者に対する解決金の支払についての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

### 事例2 性別を理由とした昇進・昇格についての差別的な取扱いを受けたとする局長援助事例

- <概要>** 会社内で男女差別的取扱いがあるために、男性が先に昇進したとして、会社に対し公正な人事評価を求める援助の申立を行った。
- <労働者の主張>** 雇用管理区分も業務内容も同じであるにもかかわらず、勤続年数の長い自分よりも先に、入社したばかりの男性が昇進したのは、男女差別的取扱いがあるためであり、性別によらない公平な人事評価を求める。
- <事業主の主張>** 明確な人事評価基準はないものの、決定に当たっては、社内的な考課や勤務状況を踏まえ、対象者リストを作成し、三役での話し合いにより決定しているものであり、男女差別によるものではない。
- <局長援助内容>** 実態として男性に比べ女性の昇進が遅れており、明確な昇進基準がないことや、事業主から申立者へ検討結果や理由の説明が行われていないことから、申立者は性別による差別によるものと推測しており、意欲をなくしている。  
公正かつ透明な昇進・昇格基準を構築することが、労働者個人の能力発揮につながり、企業の活性化にもつながることを会社に説明し、申立者への理由の説明及び昇進を含め、今後の対応を検討するよう助言した。
- <結果>** 事業主は申立者の思いを真摯に受け止め、公正透明な人事評価制度を構築し、それに基づき、申立者の格付けを行うこととした。事業主から申立者へ新たな評価制度を含めた説明がなされ、双方が納得し、援助は終了した。

### 事例3

## 短時間勤務制度の利用を理由として身分変更の強要を受けたとする育児・介護休業法に基づく局長援助事例

- <概要> 短時間勤務制度の利用を申し出たところ、パートへの身分変更を強要されたことに対し、短時間勤務制度の利用を求める援助の申立を行った。
- <労働者の主張> 育児休業からの復帰にあたり、短時間勤務制度を利用したい旨申し出たところ、人事担当者から、短時間勤務制度が就業規則で定められているにもかかわらず、「短い労働時間の正社員はいない、労働時間が短い者は皆パートだ」と言われた。正社員として復帰し、短時間勤務制度を利用したい。
- <事業主の主張> 短時間勤務をするということは、パートに身分変更をするということであるから、その旨申立者に説明した。
- <局長援助内容> 短時間勤務制度を利用し所定労働時間を短くすることは、パートに身分変更することだとする事業主の対応は、短時間勤務の利用を理由とする不利益取扱いであり、育児法に反すると判断されることから、申立者を正社員のまま短時間勤務制度を利用させるよう助言した。
- <結果> 事業主が法律の理解が不足していたこと、申立者への対応に誤りがあったことを認め、申立者は正社員のまま短時間勤務制度を利用できることとなり、紛争は解決した。

### 事例4

## 差別的取扱いについて紛争がおきた均衡待遇調停事例

- <概要> 申請者は、正社員と同視すべき状態であるにもかかわらず、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。
- <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、半年間の賃金差額の支払に関する調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

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、打切りとなる場合もあります )



まずは、**長崎労働局雇用均等室**にご相談ください。

〒850-0033 長崎市万才町 7-1 住友生命長崎ビル 6階 ( )

TEL : 095-801-0050 FAX : 095-801-0051

雇用均等室は、平成23年9月5日より同ビル3階に移転します。