

## 労働局長による紛争解決援助事例

### 事例 1

#### 申立の内容

女性労働者が、事業主から身体を触られる等のセクハラを受けたために、苦痛により出勤できなくなった。退職せざるをえなくなったため、事業主に対して、今後、社内でのセクシュアルハラスメント対策を講じることと、慰謝料等の金銭的補償を求めたい。

#### 事業主の主張

事業主は、女性と勤務時間以外でも親しくしていたので、それをセクシュアルハラスメントと主張するのは心外であると主張。

#### 援助の内容

事業主の行為はセクシュアルハラスメントに該当すること、また、セクシュアルハラスメント対策を講じていないことは、男女雇用機会均等法第 11 条及び指針に違反することを指摘し、女性労働者の要望に応じるよう助言。

#### 結果

事業主は、女性労働者が要望した慰謝料の支払いに応じ、また、職場のセクシュアルハラスメント対策を講じたことにより、紛争は解決した。

### 事例 2

#### 申立の内容

3 か月契約を更新している期間雇用の女性労働者（勤続 2 年）が、育児休業の申出をしたところ、「次期労働契約で雇い止めとなるので、産休・育児休業は取得できない、出産後、再雇用する」と会社より言われた。一旦、退職をするのではなく、産休・育児休業を取得し勤め続けたい。

#### 事業主の主張

事業主は、3 か月契約の期間雇用者は育児休業の対象にならないと主張。

#### 援助の内容

事業主に、契約手続き、雇用の継続の見込みに関する事業主の状況、同様の地位にある他の労働者の状況、過去の契約の更新状況等について聴取を行い、女性労働者は育児休業の対象となる期間雇用者であると室は判断し、契約を更新の上、産休・育児休業を取得させるよう助言。

#### 結果

事業主は、女性労働者の産休・育児休業を認め、継続勤務ができるようになり、紛争は解決した。