

岡山労働局長による紛争解決の援助事例

1 同僚からセクシュアルハラスメントを会社に相談したところ、退職を求められた事案

(1)労働者からの申立内容

労働者(非正規)が飲食店の調理場で勤務中に、同僚(正規)より体を触られるセクシュアルハラスメントを受けた。事業主に行為者の配置転換を求めたが、「あなたの代わりはいくらでもいる。辞めてもらってよい。」と言われた。行為者の配置転換と雇用の継続について援助を求めたい。

(2)事業主の主張

セクシュアルハラスメントの相談者に退職を求めたことはない。行為者とされた者は以前から、勤務中の飲酒や同僚への暴力等の問題を起こしており、他に配置できる店舗がない。セクシュアルハラスメント防止対策は実施していない。

(3)労働局長による援助及び結果

事業主にセクシュアルハラスメントの事実確認及びセクシュアルハラスメント行為が確認できた場合には適切な対応を行うよう助言した。助言により、事業主が事実確認を行った結果、同僚の証言からセクシュアルハラスメントがあったと判断されたため、事業主が行為者に注意したところ、行為者より退職の申出があった。結果、労働者は継続就業できることとなった。

事業主は、就業規則にセクシュアルハラスメントの禁止について記載し、その他相談窓口の設置等の男女雇用機会均等法に沿ったセクシュアルハラスメント防止対策を実施した。

2 期間雇用者の育児休業取得が認められなかった事案

(1)労働者からの申立内容

期間雇用者(雇用契約期間:2ヶ月)が育児休業を申し出たところ、事業主より、「育児・介護休業法上の育児休業の対象者ではない。」として、取得が認められなかった。育児休業が取得できるように援助してもらいたい。

(2)事業主の主張

当該労働者は期間雇用者の育児休業の取得要件のうち、「勤続1年以上」の要件は満たしているものの、「子が1歳に達する日を超えて雇用されることが見込まれる」の要件には該当しないため、育児休業の対象外と判断した。法に沿った取扱いである。

(3)労働局長による援助及び結果

雇用契約の更新の実態について報告を求めたところ、更新は次期の雇用契約書を労働者宛に郵送し、署名・押印後に返送することにより行われていた。契約更新の意思確認を面談等により行っておらず、契約更新の手続きが形骸化していることが判明したため、実質的には期間の定めがない状態と異ならないと判断し、事業主に育児休業の取得を認めるよう助言した。事業主は、労働局の助言を受け入れ、労働者は申出どおり育児休業を取得できることとなった。