

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をしたが、会社の対応が十分でない事案

(1)労働者からの申立内容

労働者(非正規)が上司より、3か月以上にわたって勤務時間中に交際を求められる、体を触られる等のセクシュアルハラスメントを受け、退職した。セクシュアルハラスメントについて事業主に相談し、行為者は懲戒処分としたと説明をうけたが、その後も行為者から度々ラインやメールが送られてくる。事業主には行為者に注意してほしいと伝えているが、なくならない。またラインの内容からは行為者が反省しているようには思えない。事業主がきちんと注意していないのではないかと思う。事業主にさらに厳しい懲戒処分とするよう援助を求めたい。

(2)事業主の主張

行為者にセクシュアルハラスメントについて事実確認をしたところ、勤務時間中に体を触ったことは認めたと、「以前から親密な関係にあったので、セクシュアルハラスメントではない」と主張した。親密な関係であったかどうかは相手の言い分が異なっていた。そのため、セクシュアルハラスメントとは判断できず、勤務時間中の不適切な行為を「けん責処分」とした。メールやラインの件について行為者に厳しく注意している。

(3)労働局長による援助及び結果

事業主に相談者に送られたライン等の内容を見せ、事業主が厳しく対応しているのかを疑問に感じていることを伝えた。併せて、事業主に懲戒規定に沿って対応するように助言した。助言により、労働者へのメール等はなくなり、事業主が行為者に対し始末書を再提出させることで合意した。

事業主は、従前は店長のみを対象としていたセクシュアルハラスメントの防止研修を全社員対象に実施することとした。

2 妊娠を報告したところ、雇い止めを予告された事案

(1)労働者からの申立内容

入社 2 ヶ月の時点で妊娠したことを事業主に報告したところ、「業績の悪化により雇用契約期間(3か月)満了後雇い止めとする」と言われた。働き続けたいと主張したが、「もともと雇用契約期間は 3 か月であった」と言われた。労働条件通知書では「試用期間 3 か月」とされているが、雇用契約期間の定めはない。妊娠したことが理由と思う。産前休業期間に入るまで働き続けられるように援助してもらいたい。

(2)事業主の主張

採用面接の際に「3 か月契約とするが、業績が上向いたら長期に勤務してもらいたい」と説明しており、労働者は 3 か月契約である。業績が悪化しているので、雇い止めと判断した。妊娠が理由ではない。相談者以外に業績悪化により雇い止めとした者はいない。

(3)労働局長による援助及び結果

労働条件通知書の記載により、相談者は 3 か月契約ではなく期間の定めのない雇用契約における試用期間中であると判断される。妊娠したことを理由として解雇することは均等法に抵触する。本人の希望に沿って雇用の継続を認めるよう助言。援助の結果、雇用の継続が認められた。