

相談・紛争解決事例

～雇用均等室に寄せられている相談事例や紛争解決事例の紹介～

I 〔相談事例〕

○妊娠中の従業員が、体調不良と言って長期に休んでいる。医師等からの指導の状況が分からず、どのように対応をしたらよいか？

○従業員が「上司からセクハラを受けた」と相談してきた。会社として、どのように対応をしたらよいか？

○職場で社長よりセクハラを受けている。働き続けたいので、できるだけ穏便に解決するためのアドバイスが欲しい。

○社長から日常的に性的な発言をされたり、体を触られ、耐えられず退職した。このようなことがなければ働き続けられた。社長に対して、謝罪をして欲しい。

○1年更新のパートで働いているが、事業主に妊娠を告げたら、今の契約で終了すると言われた。産前・産後休業と育児休業を取って継続勤務したい。

○育児休業明けに以前と同じ仕事に戻れず、勤務場所が変更となった。更に業務内容も変更になりそうである。どうしたらよいか。

⇒ 〔相談への労働局の対応〕

これらの相談に対しては、法の内容の説明を行うとともに、円満解決のためのアドバイスを行っています。また、労働者と事業主の間で生じているトラブル解決のための個別紛争解決援助制度の利用をお勧めしています。労働者のみならず、事業主も利用できます。

なお、法違反が把握された場合には、事業主への厳正な是正指導を行っています。

II 〔紛争解決の援助〕

事例 事業主からのセクシュアルハラスメント

〔申立内容〕

事業主から体を触られるなどのセクシュアルハラスメントを受け、耐えられず抗議したところ、解雇と言われたが、事業主は相談者が退職したと主張している。

事業主に対して、解雇予告手当相当額の解決金と謝罪を求めたいので、援助をして欲しい。

〔労働局からの援助〕

労働局からの援助の結果、事業主は、解決金の支払い及び謝罪に応じました。