

## 女性労働者も会社も 状況を改善しようと努力しています

### …相談事例から

#### ○ 女性労働者からの相談

##### 1 妊娠に係る退職勧奨

###### 【妊娠を理由に退職するよう強要された事例】

(女性労働者の相談内容)

パートで勤務。妊娠したので所長に報告したところ、パートは産前産後休業が取れないので辞めるようにと言われた。出産後も働きたいと希望したが、就業規則にパートの産前産後休業の規定がないので、無理だと言われてしまった。パートは妊娠したら辞めなくてはいけないのか。

(雇用均等室における援助等)

妊娠・出産や産前産後休業の取得を理由とした解雇は男女雇用機会均等法第8条(改正法第9条)で禁止されていること、パートタイム労働者であっても、労働基準法に基づく産前産後休業等や男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の利用が可能であることを説明。

相談者が会社に対し、雇用均等室から提供した資料を基に法律の話をした結果、相談者の希望通り、産前産後休業を取得後、職場復帰することができた。

###### 【上司の理解が得られず退職勧奨を受けているとする事例】

(女性労働者の相談内容)

産前産後休業・育児休業を取得して働きたいが、上司からは「長く休まれると人手不足で困る。復帰後は今の部署に戻れるかわからない。退職するのか、どうするのかよく考えるように。」と言われている。会社の人事担当者からは、力になるから相談するようと言われているが、迷惑をかけないように退職するしかないかと悩んでいる。

(雇用均等室における援助等)

妊娠を理由とした事業主の有形無形の圧力による退職の強要は、労働者の真意に基づくものでないと認められる場合は「解雇」に含まれ、妊娠を理由とする解雇を禁止している男女雇用機会均等法第8条(改正法第9条)違反であることを説明。会社の人事担当者に相談し、上司に法・制度について説明してもらい、上司ともよく話し合うようアドバイスした。

その後、相談者は人事担当者に相談し、産休・育休の取得は可能なのでバックアップすると言われたものの、長く休まれると迷惑だという雰囲気職場にあって苦痛なので、出産・育児に専念したいと希望し退職した。

なお、会社の人事担当者からは別途、妊娠・出産後も働き続けやすい職場環境作りについての相談があった。

## 2 セクシュアルハラスメント(セクハラ)の防止

### 【セクシュアルハラスメントにより就業環境が悪化した事例】

#### (女性労働者の相談内容)

パートで勤務。上司から何度も食事に誘われたり、仕事中に抱きつかれたりするセクハラを受け、抗議したところ、態度が変わり、仕事の指示を与えないなどの嫌がらせを受けるようになった。店長に相談したところ、個人的なことだからと相手にしてもらえず、問題を起こすようなら辞めてもらうと言われてしまった。会社の対応に納得が行かない。

#### (雇用均等室における援助等)

雇用均等室から事業主に対し、男女雇用機会均等法第21条(改正法第11条)に係るセクシュアルハラスメント防止措置について報告徴収(法第25条。改正法第29条)を実施。防止措置が未実施であったため、防止措置を講じるとともに、相談事案について、プライバシーに配慮しつつ、迅速に事実確認を行い、適正に対処するよう助言した。

事業主は、防止措置を実施するとともに、問題解決に向け対応を図り、その結果、行為者には就業規則に基づく制裁措置の実施及び配置転換が行われ、相談者も仕事を続けられるようになった。

### 【派遣元企業の相談・苦情窓口の周知が不十分であった事例】

#### (女性労働者の相談内容)

派遣先企業の所長から、しつこく交際を求められ、派遣元企業の営業担当者に何度か相談していたが、何もしてくれない。先日、再度、派遣元企業の営業担当者に相談したが、もう少し待って欲しいといわれた。

#### (雇用均等室における援助等)

雇用均等室から事業主に対し、男女雇用機会均等法第21条(改正法第11条)に係るセクシュアルハラスメント防止措置について報告徴収を実施。その結果、企業内の相談・苦情に対応する専門部署及びホットラインがあるにも関わらず、各派遣社員及び各支店・営業所の担当者への周知が不十分であったことが判明したため、当該部署と連携を取りながら、相談事案の解決にあたるよう助言した。

また、相談・苦情窓口及び相談対応方針の周知について、再度徹底するよう助言した。

派遣元事業主は、相談・苦情窓口及び相談対応方針の周知を実施するとともに、問題解決に向け対応を図った。

## ○ 事業主からの相談

### 1 セクシュアルハラスメント(セクハラ)の防止

#### 【改正男女雇用機会均等法に対応する防止措置に関する相談事例】

##### (事業主の相談内容)

男女雇用機会均等法の改正で、セクハラ防止措置が厳しくなると聞いた。企業は何をすれば良いか。セクハラ防止規定を改定する必要があるか内容確認して欲しい。

##### (雇用均等室における援助等)

男女雇用機会均等法の改正（平成19年4月1日施行）により、事業主は、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場のセクシュアルハラスメント対策として、9つの措置（※参照）を講じる義務があること。なお、対策が講じられず、是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、男女労働者とも調停など紛争解決援助の利用が可能となったことを説明し、資料提供。

防止規定の改正についてもアドバイスした。

##### ※ 事業主が講ずべき措置

- ① セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化及び周知・啓発
- ② 行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発
- ③ 相談窓口の設置
- ④ 窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応でき、また広く相談に対応する体制の整備
- ⑤ 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認
- ⑥ 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適切に実施
- ⑦ 再発防止に向けた措置の実施
- ⑧ 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を事前に設定し、その旨を周知
- ⑨ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知。

### 2 母性健康管理

#### 【母性健康管理措置の実施に関する事例】

##### (事業主の相談内容)

妊娠中の女性労働者から、「医師からの指導があったので、勤務時間短縮をして欲しい。」と口頭で申出があり、「母性健康管理指導事項連絡カード」を提出した方がよいか確認された。どのように対応すればよいか。

また、短縮した時間分の賃金はカットして差し支えないか。

##### (雇用均等室における援助等)

男女雇用機会均等法第23条（改正法第13条）では、事業主に対して、妊娠中及び出産後の女性労働者が健康診査等を受けた結果、主治医等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるよう必要な措置の実施を義務づけている。事業主はその措置を実施しなければならない。

「母性健康管理指導事項連絡カード」は、主治医等の指導事項を的確に事業主に伝

えることができるよう、指針において様式が定められているものであることを説明。

休業や勤務時間短縮をした場合の賃金支払いの有無等については、労使で話し合っ  
て決定することが望ましいこと、あらかじめ、就業規則等を整備し、具体的な取扱や  
手続き等を明らかにすることが望ましい旨をアドバイスした。会社は、提供した資料  
を参考に、就業規則等規定の見直しを行った。