

徳島労働局長による紛争解決援助事例

事例 1 会社の代表者よりセクシュアルハラスメントを受け継続勤務ができなくなったため会社に謝罪と解決金の支払いを求めた事案

(1) 労働者からの申立内容

女性正社員が、会社代表者から言葉によるセクシュアルハラスメントを受け、継続勤務ができなくなったため、会社に謝罪と解決金の支払いを求める申し立てを行った。

(2) 事業主の主張

当該女性労働者だけでなく、他の女性労働者にも冗談のつもりで言っていたので、それがセクシュアルハラスメントに該当するという認識がなかった。

(3) 労働局長による援助及び結果

事業主は均等法上、職場におけるセクシュアルハラスメント対策を講じる義務があるにもかかわらず、事業主自身がセクシュアルハラスメントを行っていることから、女性労働者に対する謝罪及び解決金の支払いについて検討するよう助言した。

事業主は助言を受け入れ、女性労働者に謝罪を行うとともに、解決金を支払うことにより、紛争は解決した。

事例 2 育児休業から復帰後はアルバイトに労働契約内容を変更するといわれた事案

(1) 労働者からの申立内容

育児休業中に会社から、「休業後はアルバイトでの復帰になる」と言われた。

自分は管理職であり、アルバイトでの復職は納得できない。正社員さらには管理職として復帰できるよう援助してほしい。

(2) 事業主の主張

アルバイトでの復帰を勧めたのは、育児をしながら管理職として勤務するのは大変だろうという気持ちからであった。法律に関する知識が全くなかった。

本人も同意したものだと思っていた。

(3) 労働局長による援助及び結果

育児休業を取得したことを理由に、正社員をアルバイトにするような労働契約内容の変更を行うこと、また降格させることは育児・介護休業法で禁止されている不利益取扱いに該当する。たとえ労働者の表面上の同意を得ていたとしても、労働者の真意に基づくものではなかったことから、不利益取扱いに該当することを併せて助言し、労働者の申出どおり、正社員さらには管理職として復帰させるよう助言した。

事業主は助言を受け入れ、労働者は育児休業後、正社員（管理職）として復帰できることとなった。