

平成 22 年度 個別紛争解決の援助事例

事例 1 労働局長による紛争解決援助事例

～派遣先でのセクシュアルハラスメントにより勤務が続けられなくなった事例～

〈概要〉

派遣社員の女性労働者が、派遣先 A 社の上司から出張先で体を触られたりしたため、派遣元 B 社に相談し、派遣先との連携により一定の対応がとられたが、派遣先の同僚の中傷などによる精神的苦痛から体調を崩して就業継続が困難となり、金銭的補償等を派遣元に求めた。

〈労働者の主張〉

- ・派遣元 B 社は、当初自分の状態を理解しようせず派遣先の言いなりで対応が不十分であった。
- ・行為者が処分されてから派遣先の職場の雰囲気が悪化し、精神的苦痛から自宅療養が必要と診断されるに至ったが、派遣元に休業補償や今後の勤務についての希望を伝えても、面談に応じなければ対応できないと言われ、明確な回答が得られない。A 社への職場復帰を望んでいるが、派遣元 B 社に対し、今後の見通しについての説明と、休業中の賃金の補償を求める。

〈事業主の主張〉

- ・派遣先 A 社と協議したうえで、休業中の賃金を補償することや復帰後の勤務先は本人の希望に沿うようにする方向で対応を考えていたが、メールや文書による説明では誤解を招く恐れがあるので、面談を求めたものである。対応が不十分と思わせてしまったことについては詫言いたい。派遣先 A 社へ円滑に職場復帰できるように、A 社に対して職場環境改善の申し入れも行いたい。

〈雇用均等室の援助内容〉

- ・申立者にとっては、派遣元 B 社の担当者と直接会うことが大きなストレスになると考えられるため、会社側の今後の対応について文書で申立者に説明するよう助言。
- ・B 社は申立者の希望に沿った対応をしたいとのことであったので、雇用均等室を通して申立者との調整を行うこととした。

〈結果〉

申立者は体調不良により契約期間内に職場復帰することが困難となったため、契約期間満了までの賃金相当額を派遣先 A 社が負担する形で支払うこと、未消化の年次有給休暇日数分の賃金相当額を派遣元 B 社が支払うことにより金銭的解決を図ることとなり、申立者と B 社の双方が納得して援助は終了した。

事例2 労働局長による紛争解決援助事例

～妊娠したことを報告したら契約期間満了による雇い止めを告げられた事例～

〈概要〉

契約社員の女性労働者が会社の上司に妊娠を報告し、産前産後休業及び育児休業をとって働き続けたいと申し出たところ、契約社員は産休や育児休業は取得できないと説明された。その後、次の契約更新は見込めないと告げられたため、出産後も働き続けたいとして、労働局に援助の申立を行った。

〈労働者の主張〉

会社に妊娠を報告し、産前産後休業及び育児休業を取得して働き続けたいと申し出たところ、社長から理由を説明することもなく、契約期間満了日をもって雇い止めすると告げられた。これまで複数回の契約更新がなされており、勤務態度等を注意されたこともなく、妊娠したこと等を理由とする雇い止めであると思われるので納得ができない。

〈事業主の主張〉

雇い止めについては、妊娠・出産や育児休業の申し出が理由ではなく、申立者の勤務態度や能力に問題があるからである。当初から次の契約は更新しない予定であった。

〈雇用均等室の援助内容〉

申立者の勤務態度や能力について、改善されなければ契約更新されない可能性があるとの認識を申立者に与えるほどの指導を会社側がこれまでにしていることが認められず、産休及び育児休業の取得を申し出たことをきっかけとして次の契約更新は見込めないと告げていることは、男女雇用機会均等法に抵触すると推測されることから、会社に対し、申立者に産休及び育児休業を取得させる方向で契約の更新を行うよう助言した。

〈結果〉

会社は対応に不適切な点があったことを認め、次期契約を更新することとした。また、申立者は産前産後休業及び育児休業を取得できることとなり、紛争は解決した。