

## 機会均等調停会議による調停事例

### ● 昇進における差別的取扱い

女性労働者が、昇進について性別を理由として差別的な取扱いを受けたとして、男性社員と同等のポストへの昇格及び公平な昇進・昇格基準の策定と査定方法の明文化を求めた事例。

#### ◆女性労働者からの申請内容

- ・ 昇進がない理由について、会社側は「総合的評価」の結果であるとの説明を繰り返すだけであり、その評価基準が示されない。
- ・ 現在携わっているプロジェクトも、語学のスキルを必要とするものであることから、その能力を持つ自分が中心となって業務を遂行していると認識しており、職務遂行能力にふさわしいポストへ昇進させてほしい。

#### ◆事業主の主張

- ・ 明文化された昇進基準はない。
- ・ 「総合的評価」に当たっては、知識、能力、協調性などにより判断しており、申請者はその評価が低かったために昇進しなかったものである。
- ・ 申請者は語学のスキルはあるものの、技術関係の専門能力はないため、担当プロジェクトの責任あるポストにつけることは困難。

#### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、検討した結果、男女間に昇進の格差が生じていることは事実であり、均等法の趣旨に沿った雇用管理が行われているかどうかは疑わしく、当該紛争の解決のため、事業主は、

- ① 労働者の能力を評価するための客観的で公平な基準及び当該評価等に基づき労働者の業務の配分及び権限の付与、処遇の決定等を行う制度を確立すること
- ② ①の基準及び制度により雇用管理を実施する場合には、事前に対象となる労働者に十分な説明を行うこと
- ③ ①の基準及び制度により、申請者について、新たに業務の配分及び権限の付与等を行うことを検討すること。また、当該検討に当たっては、申請者の意向や被申請者に対する申請者のこれまでの貢献にも十分に配慮することを内容とする調停案の受諾を勧告。

#### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

## ● セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントに関して、女性労働者と事業主の双方から調停申請があった事例。

### ◆女性労働者からの申請内容・主張

- ・ アルバイトとして勤務していた店の経営者から日常的にセクシュアルハラスメントを受けていた。
- ・ 仕事帰りに身体を触られた際、拒否すると今後の仕事に差し障りがあるかもしれないと思い、断ることができなかった。
- ・ 誰にも口外しないように口止めされ、相談すらできず、精神的な苦痛を受け退職することとなり、退職後も通院を余儀なくされた。
- ・ 事業主に対して、慰謝料と通院費の支払いを求めたが、忙しいからという理由で支払いを保留されており、全く誠意が感じられない。
- ・ 金銭の支払いに応じてほしい。それができないのであれば、セクシュアルハラスメントをするような経営者の店は閉店してほしい。

### ◆事業主からの申請内容・主張

- ・ 以前から、女性労働者のプライベートな悩みについても相談に乗る等、目をかけていたのに心外である。
- ・ 肩を揉んだり、頭を触ったりしたことについては、女性労働者を励ますつもりだった。
- ・ 仕事帰りに身体を触ったことについては、女性労働者が「いいですよ。」と合意していたもの。
- ・ 今回のことで、経営者としての自信を失い、女性労働者が勤務していた店舗については閉店することにした。
- ・ 慰謝料について、支払う必要性を感じているが、女性労働者から要求されている金額が高すぎるので納得がいかない。

### ◆ 調停会議

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、既に事業主がセクシュアルハラスメントの起こった店舗については閉店したことを踏まえて、

- ① 事業主はセクシュアルハラスメントに関する意識や知識が不十分であったことから紛争になったことを認め、経営する他の店舗においては、均等法に基づく実効あるセクシュアルハラスメント対策を講じること
- ② 事業主は女性労働者に対して解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾を勧告。

### ◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。