

労働局長による紛争解決の援助事例

男女雇用機会均等法関係

● 昇進における差別的取扱い

女性であるために、昇進で差別を受けているとする事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 同じ勤続年数の男性と比較して、昇進が大きく遅れている。
- ・ 昇進しない理由について、人事担当者に確認したところ、「マネジメント能力等に不安がある」と言われたが、人事考課の結果についてフィードバックする仕組みがないため、どういう人事考課がされているのかわからず納得がいかない。部長代理に昇進したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 昇進の基準については、人事考課がどういう結果であれば昇進するかについて明文化されたものはないが、人事考課の結果を踏まえ、理事会で対象者を決定している。
- ・ 申立者が昇進していないのは、部下への指導能力や統率力が不足しているためであり、女性であることを理由に昇進させないといった取扱いをしているわけではない。

◆ 労働局長による援助

会社の男女別の昇進の状況を見ると、実態として社内の男女間に生じている格差は否めないが、女性については昇進を遅らせるといった差別的取扱いがあるとまでは断定できない。申立者の人事考課を確認したところ、評価は高いことから、部長代理に昇進させるか、平成 25 年度を目処に改定される予定の人事制度（以下「新人事制度」という。）の仕組みにおける部長代理相当職の役職に昇進させるよう助言した。

◆ 結果

事業主は、新人事制度において資格制度や昇進基準を明文化し、申立者を新人事制度における部長代理相当職である主任調査役に昇進させるとともに、新人事制度の内容をすべての労働者に周知することで合意し、紛争は解決した。

● 妊娠を理由とする不利益取扱い

妊娠による体調不良を申し出たところ、年休取得を強要され、翌月の勤務シフトから外された事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 切迫流産の恐れがあることを相談したところ、年休を取得するよう強要され、翌月の勤務シフトから外されてしまった。
- ・ また、リーダー手当が支給されなかった。
- ・ 夜間を含むすべての勤務シフトに入ることは不安があるが、体調は安定しているので、妊娠前と同じ程度の勤務時間数にしてもらいたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 絶対安静を要する時期だと思い、年休も残っていたことから休業を提案したものである。申立者から通常勤務で大丈夫であるとの報告を受けたが、しばらくは安静にするものと考えていた。
- ・ リーダー手当については、リーダーが閉店時間まで勤務し、売り上げの確認や店舗の施錠を行うことを前提に支給しているものである。
- ・ 申立者と話し合いの上、体に負担がかからないよう業務の範囲や勤務時間帯を変えたためリーダーを外す旨を説明し、異論もなかったので合意しているものと認識していた。

◆ 労働局長による援助

事業主が妊娠による体調不良を理由として、申立者を一方的に休業させるなど不利益な取扱いをすることは均等法で禁止されていることを説明した上で、申立者の意向を踏まえ、妊娠前と同程度の労働時間数を働ける勤務シフトを検討するよう助言した。

◆ 結果

事業主は、シフト表を組み直した上で申立者をシフト勤務に入れ、妊娠前に近い労働時間とすることと、リーダーは外れるが申立者の意向に沿った勤務時間帯とすることで合意し、紛争は解決した。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法関係

● 期間雇用者の育児休業取得

産前・産後休業、育児休業の取得を申し出たところ、制度がないと言われたために退職の意思表示をした事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ アルバイトとして入社。労働契約期間は2か月であるが、書面を交付されたのは最初だけであり、その後は自動更新している。
- ・ 妊娠し、産前・産後休業、育児休業の取得を希望したところ、担当者からそのような制度はない、アルバイトが取得した前例がないとの説明を受け、本意ではないが退職の意思表示をした。
- ・ その後、制度があることを知り、担当者に退職せず産前・産後休業と育児休業を取得したいことを伝えたが、取り合ってもらえない。
- ・ 産前・産後休業と育児休業を取得し、働きたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 労働者から退職したいとの申出は受けたが、退職を撤回し、産前・産後休業と育児休業を取得したいという希望が出されていることは把握していなかった。

◆ 労働局長による援助

会社は、労働者から育児休業の申出があった場合は、その申出を拒むことはできず、産前・産後休業、育児休業の申出を理由として不利益な取扱いを行うことは法律で禁止されていることを指摘した。

担当者の対応が不適切であったことも考えられることから、労働者の退職の撤回及び産前・産後休業、育児休業の申出について検討するよう助言した。

◆ 結果

労働者の退職が取り消され、労働契約を更新した上で産前・産後休業と育児休業の取得が認められた。

●子が1歳6か月に達するまでの育児休業

子が1歳6か月に達するまで育児休業を取得したいと申し出たが拒まれたとする事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 子が1歳になるまで育児休業を取得し復職する予定であったが、保育所に入所できなかったため、子が1歳6か月になるまで育児休業を延長して欲しいと会社に申し出た。
- ・ 他の社員は子が1歳になる前に復職しているなどと言われ、認めてもらえなかった。子が1歳6か月になるまで育児休業を延長したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 以前、労働者に復職後の異動希望を聞いたところ、休業前と同じ部署を希望され、育児にも家族の協力を得られるとのことだった。
- ・ その後、労働者から保育所への入所ができないとの連絡を受けたので、面談を行い、認可外保育所や一時保育の利用等を検討するよう提案した。
- ・ 面談の際に労働者から育児休業を延長できないかとは言われたが、子が1歳6か月になるまで延長したいとは聞いていないので、延長せずに復職すると考えていた。

◆ 労働局長による援助

事情聴取の結果から、会社が労働者の育児休業の延長の申出を拒んだとは言えないが、面談の際に育児休業の延長についても選択肢として示すべきだったと考えられるため、申出に沿って、育児休業を子が1歳6か月になるまで延長できる方向で対応するよう助言した。

◆ 結果

労働者は子が1歳6か月になるまで育児休業を延長することができた。

● 通常の労働者への転換を推進するための措置

実効性のある正社員転換制度になっていないとする事例

◆ 短時間労働者からの申立内容

- ・ 正社員転換制度はあるが、短時間労働者への周知が不十分である。また、正社員転換試験を受験するために必要な所属長の推薦基準があいまいであるため、ほとんどの短時間労働者が正社員に転換できない状況である。
- ・ 所属長の推薦基準を明確にした実効性のある正社員転換制度とし、全ての短時間労働者に周知してほしい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 転換制度については、社内システムに掲載しているが、それを周知はしていない。
- ・ 転換試験の受験希望者の公募は行っておらず、所属長は、年1回実施している人事評価結果が高い者の中から推薦できると判断した者に対してのみ正社員転換の希望の有無を確認し、人事部に推薦している。しかしながら、推薦基準は明示していない。

◆ 労働局長による援助

所属長が、評価は高いが推薦しない短時間労働者に対して、正社員転換希望の意向を把握しないこととする運用は、全ての短時間労働者が正社員へ転換できる機会が付与される公正で客観的な仕組みであるとは言えないこと。よって、所属長の推薦基準を明らかにするとともに、要件を満たす全ての短時間労働者の転換希望を把握する仕組みとし、併せて全ての短時間労働者に正社員転換制度を周知徹底するよう助言した。

◆ 結果

事業主は、推薦基準を明らかにし、正社員転換制度をあらためて社内システムの掲示板に掲示して周知するとともに、正社員転換試験の受験希望者を募集し、その中から推薦対象者を選出する制度の運用に変更することとし、紛争は解決した。