

機会均等調停会議による調停事例

● 配置における差別的取扱い

契約社員の女性労働者が、女性であるという理由で正社員に登用されず契約社員として長期間継続雇用されていたが、会社の業績悪化及び営業成績が悪いことを理由に退職強要されたことに対し、金銭の支払いを求めた事案。

◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 男性の契約社員は正社員に登用されているにもかかわらず、女性であるという理由で正社員への転換のチャンスがなく、有期契約社員として更新を重ね、25年以上勤務してきた。
- ・ 会社の業績悪化の中、申請者の営業成績が悪いことを理由として、契約期間満了前に退職強要を受け、退職せざるを得なくなったことに対して、定年退職までの賃金の補償と、正社員になっていれば支払われていたと考えられる賃金及び退職金との差額相当の金銭の支払いを要求したい。

◆ 事業主の主張

- ・ 契約社員については、正社員への転換を前提とした契約社員と、正社員への転換の予定のない契約社員がおり、異なる就業規則を適用している。申請者は後者であり、女性であることを理由とした差別的な取扱いはない。
- ・ 今回、業績悪化の中で、営業成績が悪い等の理由により申請者を含めて数名の契約社員に対して退職の勧奨を行ったものである。

◆ 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、会社設立当初から正社員に転換させない契約社員には女性しか在籍していないことから、必ずしも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、申請者を会社都合による退職とし、解決金を支払うこと及び今後、契約社員から正社員等への転換に向けて適切な措置を講じ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。

● 妊娠を理由とした解雇

女性労働者が、妊娠を理由に解雇されたことに対して、金銭の支払いを求めた事案。

◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 事業主に妊娠を報告したところ、退職勧奨され、退職届と離職証明書を渡された。退職届を出さなかったところ、能力不足による業務への支障を理由に解雇された。
- ・ 働き続けていれば得られたはずの賃金相当額と、能力不足と指摘されたことに対する慰謝料を要求したい。

◆ 事業主の主張

- ・ 人数の少ない職場であり、産休等で休まれると困るため、退職を促した。
- ・ 申請者とは合意の上での退職であると思い、退職の手続きを進めていたが、退職届が提出されていなかったため、解雇通告をした。

◆ 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、本事案は妊娠を理由とする解雇であることが判断されることから、当該紛争の解決のため、事業主は、解雇を撤回し、会社都合による退職とし、解決金を支払うこと及び今後、妊娠・出産等による不利益取扱いを行わない等均等法に沿った雇用管理を徹底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。

● 妊娠等を理由とした退職の強要

女性労働者が、妊娠や産前産後休業等の申出を理由として、退職を強要されたことに対して、金銭の支払いを求めた事案。

◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 事業主に妊娠を報告し、産前産後休業等の取得の希望を申し出たところ、退職を強要され、退職願の提出を強いられた。
- ・ 働き続けていれば得られていたはずの賃金相当額を要求したい。

◆ 事業主の主張

- ・ 申請者から妊娠の報告があった際、今後の業務の進め方を確認したところ、申請者から退職の意思表示があったと理解している。妊娠等を理由とした退職の強要は行っていない。
- ・ ただし、申請者に、妊娠を理由とする退職の強要を行ったと思わせたタイミングの悪さや不適切な発言はあったかもしれない。

◆ 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、検討した結果、妊娠を理由とした退職の強要があったと推測されることから、当該紛争の解決のため、事業主は、退職時の一時金を支払うこと、今後、均等法の趣旨に沿った雇用管理を行う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

女性労働者が、上司からのセクシュアルハラスメントを受け、拒絶したところ、不当に解雇されたことから、金銭の支払いと謝罪を求めた事案。

◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ 長期にわたり、役員である上司からセクシュアルハラスメントを受け続け、堪えきれなくなり明確な拒絶の意思表示をしたところ、上司から解雇をほのめかすメールが送付された。
- ・ その後、行為者への挨拶がないこと等をもって「勤務態度不良」を理由に解雇を通告された際に、申請者より、セクシュアルハラスメントと解雇との因果関係等についての事実確認と適切な対処を求めたが、事業主は事実確認をすることなく申請者を解雇した。
- ・ 以上から、セクシュアルハラスメント行為と不当な解雇により精神的苦痛を受けたことに対する慰謝料と、解雇されなければ得られたはずの給与の差額及び賞与の支払い及び行為者の謝罪文を要求したい。

◆ 事業主の主張

- ・ セクシュアルハラスメントが行われていたとは認識していなかった。
- ・ 解雇理由については、上司等への挨拶がないという対応だけでなく、同僚との協調性にも欠けていたことが理由である。
- ・ 会社として、申請者がセクシュアルハラスメント被害を受けたことに対する責任は痛感している。

◆ 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、既に事業主が今回の事案について、申請者への謝罪と行為者の処分を行ったことを踏まえて、事業主は職場環境の改善に努め、今後二度とセクシュアルハラスメントが起こらないよう、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及び申請者に給与の差額、賞与及び本件紛争の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。