

プロのコンサルタントが 各種ハラスメントに関する相談に対応いたします！

ハラスメント防止体制の強化支援「ハラスメント お助け隊」

ハラスメントの発生防止には日頃の環境整備・体制強化が重要です。当財団は全国のアラスメント防止コンサルタントから相談内容に相応しいメンバーを貴社に派遣し、貴社内の状況についてヒアリングを行った上で、一つひとつの組織やご予算に応じた対策をアドバイスします。

支援の流れ〔例〕

お問合せ
・
ご相談

現状分析～課題の抽出

1. 専門コンサルタントによるヒアリング・助言および社内規定の評価、現状分析
2. 窓口設置運用ほか支援内容や課題の抽出、情報提供
3. 課題解決のための企画・見積書提案

課題解決と今後のハラスメント防止体制の構築のために

抽出された課題解決のために必要な施策を展開し、ハラスメント防止体制の構築・強化支援を行います。

(例) 社内実態把握(アンケート調査など)の実施
社内体制・ハラスメント規程等の整備支援
事案解決のための体制づくり
貴社の実情にあわせた研修の企画提案・実施等

ハラスメント事案解決のためのサポート 「ハラスメント お助け隊 エマージェンシー・サービス」

ハラスメント事案が発生した場合、対応を誤ると事案が深刻化し、解決が困難となってしまいます。めったに起きるものではないため、人事労務担当者も対応に不慣れで戸惑うことが多いと思います。当財団では、ハラスメント事案が発生した際に、専門家が事案解決をサポートするサービスを提供しています。

①事案確認のためのヒアリング調査

ハラスメント事案の内容把握のため、企業の担当者に代わり専門家が関係者への事情聴取を行い企業に報告します。

※事案によってはお受けできない場合もございます。
詳しくは下記までお問合せください。

②事案解決のための相談・助言

企業内で速やかに、ハラスメント事案を解決するために、専門家が企業のご担当者からの相談に応じ具体的な情報提供・助言をいたします。

(例) 事案解決のための手順／事実確認の方法／
移動や処分等を含めた加害者への対応等



*ハラスメント相談窓口の受託業務も行っております。

高い専門性と豊富な経験をもつプロの相談員が、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、様々なハラスメントに関する貴社従業員からの相談をお受けします。

ハラスメント防止対策支援お問合せ： TEL 03-5844-1665 E-mail soudan@jiwe.or.jp



DIVERSITY 21

vol.032

2018 SPRING

特集
ハラスメント相談対応
疑問にお答えします！

企業スケッチ
小田急電鉄株式会社



Contents

- 3 **随想**
黒いドレスと白いバラ
21世紀職業財団 会長 岩田喜美枝
- 4 **特集**
ハラスメント相談対応 疑問にお答えします！
- 10 **企業スケッチ**
小田急電鉄株式会社
現業職の女性が仕事と家庭を両立しながら活躍し続けるために
長期的なキャリア視点での現場復帰を支援
- 14 **情報コーナー**
平成29年度「均等・両立推進企業表彰」
厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課／職業生活両立課
- 16 **連載**
裁判例とその解説
妊娠判明を契機とする
退職合意の成否が問題となった事案
安西法律事務所 弁護士 本田 敦子
- 20 **財団発！NEWS & TOPICS**
第6回 明日のビジネスを担う女性たちの交流会 in 大阪 開催レポート
- 22 **イキイキVOICE～働く人たちから等身大のメッセージ～**
タツタ電線株式会社
株式会社千葉銀行
株式会社YSKe-com

※本誌記事の無断掲載、転載を禁じます。

随 想

Random Thoughts

黒いドレスと白いバラ



21世紀職業財団
会長 岩田喜美枝

ファッションの話ではない。セクシュアルハラスメントについてである。世界ではセクシュアルハラスメントに対する抗議と被害者への支援の動きが広がっている。そのきっかけを作ったのは昨年秋、アメリカでの大物映画プロデューサーに対する告発であった。1月に開催された映画賞「ゴールデン・グローブ賞」の授賞式では多くの女優が黒いドレスを着用し、また、音楽賞「グラミー賞」の授賞式ではミュージシャンが白いバラを身につけて、セクシュアルハラスメントに対し抗議の意思表示をした。こうした著名人たちだけではなく、一般の女性達もネット上で#MeTooと、性暴力やハラスメントの被害を世界中で訴えている。

日本国内はどうか。ジャーナリストの伊藤詩織さん、作家・ブロガーのはあちゅうさんらが声を上げたが、あまり広がりを見せていない。そんなことを荒立てるのは大人気ないと被害者に冷たい社会、被害者でありながら恥ずかしいことと思う女性側の意識、組織の中で起こった場合は訴えると組織から排除されるのではないかという懸念、これらが壁になって声に出せない人が多いのではないか。

私も自分の経験をこれまで語ったことはなかった。10

代の昼間、下校途中に通りすがりの男性にされたこと、国家公務員全省庁合同採用研修で防衛庁の同期生にされたこと、20代に残業帰りの一人夜道で起こったこと、20代から30代にかけて通勤電車で経験した痴漢被害、40代で懇親会からの帰りのタクシーの中で労働省の後輩管理職からされたこと。これらが起きた時の不快感や恐怖感は何十年たっても忘れられない。幸いなことに、職場の上司、先輩からハラスメントを受けたことは一度もない。

残念ながら世界ではセクシュアルハラスメントはまだまだあることが今回の運動で明るみに出た。被害を受けた女性達には、自分の身を守るため、また、被害を拡大させないために、家族、友人、職場の同僚・先輩・上司などに相談したり、相談窓口に訴えたりしてほしい。企業経営者には、ハラスメントは許さないという方針を明確にし、また、加害者は無自覚の中で起こすことが多いためハラスメント防止のための研修を定期的に実施していただきたい。仮に被害が発生した場合には、被害者が安心して相談できるよう、相談窓口に専門性の高い相談員を配置するとともに、個人情報秘匿することや相談による不利益は一切ないことを厳守していただきたい。

特集

～相談窓口設置から担当者の育成・ケアまで～

ハラスメント相談対応 疑問にお答えします!

21世紀職業財団では、毎年、ハラスメント相談担当者のための各種セミナーを開催しています。今号では、セミナー受講者のみなさまから多くいただく疑問やお悩みを一部ご紹介いたします。

窓口の設置・担当者選任

Q1 ▶ 相談担当者には、どのような人を選任すればよいでしょうか。複数名を配置すべきでしょうか。

相談担当者には男女複数名を選任し、従業員がどの人に相談するかを選択できるような仕組みがよいでしょう。

ハラスメントで悩んでいる従業員にとっては、信頼できる相談担当者、相談しやすい相談担当者であることが重要です。日頃の言動が同僚に信頼されている従業員を相談担当者を選任してください。セクシュアルハラスメント(以下、セクハラ)やいわゆるマタニティハラスメント(以下、マタハラ)など、相談者に女性が多いと思われる案件の担当者には女性を含めることを検討してもよいでしょう。

また、相談しやすい相談担当者かどうかは、その人の人柄によるだけでなく、その人が通常どのような仕事を担当しているかにもよります。実際に相談担当者を選任されている例を見ると、ハラスメントに限らず従業員の様々な相談・苦情に対応する、本社や事業所の人事部門の従業員が多いようです。あるいは、健康管理やメンタルヘルスなど、従業員の相談に乗ることの多い保健師やカウンセラーが相談担当者を選任される場合もあります。もちろん、人事部門の従業員や保健師のような従業員でないと、相談担当者に向かないと言っているものではありません。ある程度勤続年数をかさねて仕事に精通しており、同僚から信頼の厚い人を相談担当者を選任するのが適切だということです。

さらに、会社からみて、どのような能力・資質をもった従業員が相談担当者として適切かを考えてみましょう。相談に来た従業員の気持ちを十分理解して相談者の話を聴くことができる人、そして、第三者として客観的に相談者の話を聴き状況を的確に把握できる人、相談者の立場になって問題解決の方法を考えることができる人が相談担当者として望ましいです。



ここがポイント

相談担当者の選任にあたっては、個人の資質もさることながら、できる限り、性別や年齢に幅を持たせる等、**多様な社員の相談や問い合わせに柔軟に対応できる「チームづくり」が肝要**です。

とりわけ近年、雇用形態の多様化や国籍・文化の違い等、職場では、これまでにはなかった人間関係のトラブルや軋轢が生じています。

従って、こうしたダイバーシティ時代の相談担当者には、自分の価値観・考え方に固執することなく、自分とは異なる意見や価値観にもていねいに耳を傾け、その違いを裁いたり排除したりすることなく「相手のあるがままを受け入れる柔軟性」と「チームとして協働する協調性」が求められています。

Q2

任命した相談担当者の育成について教えてください。

相談担当者としての実践的なスキルは、研修の受講や、自己研鑽を通じて身につけることができます。

まず、相談担当者には、どのような行為がハラスメントになるかということを理解してもらわねばなりません。そして、ハラスメントに関する相談受付から問題解決までの流れの中で、相談担当者の果たす役割は何かを理解してもらう必要があります。こうした理解を深めるためにも、新しく相談担当者を選任された従業員に対する研修が有効でしょう。

相談担当者に最も求められる技能は、カウンセリング技能だと言われています。平たく言えば、話の聴き方ということでしょうか。相談担当者を対象に、カウンセラーの基本的役割・心構えを理解してもらうための研修を定期的実施することが有効です。特に、専門のカウンセラーの方の実践的な話は大変参考になります。また、具体的な事例を使ったロールプレイ研修なども多く会社で行われています。



ここがポイント

平成29年1月以降、妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられました。また、**セクハラについては指針が改正され、性的マイノリティ・LGBT等に対する言動が、セクハラに該当することが明文化**されました。

これに伴い、厚生労働省の各種ハラスメント関連指針では、様々なハラスメントが複合的に生じることが想定されることから、相談窓口については「一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい」としています。

従って、これからの相談担当者には、セクハラ、パワハラ、マタハラ等の正しい知識を身につけるだけでなく、そうしたハラスメントが単独ではなく、複合的に生じた場合、「相談窓口(チーム)としてどのように対応していくか?」ということを事前に話し合い、問題解決の方向性を明確にする等、相談担当者全員が一丸となって、迅速な問題解決に取り組む姿勢が求められています。

Q3

相談窓口を設置したものの相談がありません。本当に問題がないのでしょうか。相談窓口を利用してもらうためには、どのように広報するのが効果的ですか。

相談者が一番気にするのは、相談者のプライバシーが守られるかどうかでしょう。したがって、相談内容など相談者の秘密が守られること、問題解決にあたっては相談者の意向を第一に考えることを、従業員に繰り返し伝えることが大切です。

会社はハラスメント防止に対する会社の姿勢を明確に示し、相談窓口を設置し、社員に周知して対応できる体制をつくることが義務化されています。ハラスメントに関する相談窓口を設けて相談担当者を選任したことを広く従業員に知ってもらうためには、社内イントラネットや社内報、ポスターの社内掲示、従業員へのパンフレット配布などが考えられます。

具体的には、ハラスメントとは何か、ハラスメントに対する会社としての取組方針、相談受付から問題解決までの流れ、そして、相談担当者の名前と連絡方法(電話番号、電子メールのアドレスなど)を従業員に周知徹底することが大切です。従業員への広報は繰り返し行うほうがよいでしょう。例えば、社内報に定期的にハラスメントに関する記事を掲載するとか、ハラスメントに関する研修を定期的実施して意識啓発を図ることも考えられます。また、相談したいと思ったときにすぐ相談担当者に連絡できるよう、相談担当者の名前と連絡先を記した名刺サイズのカードを従業員に配布して携帯を呼びかけている会社もあります。



ここがポイント

「相談がない」ことはイコール「問題がない」とは限りません。そこには、相談しにくい何かがあることが考えられます。自分が問題を抱えた時に「どのような相談窓口なら、自分は安心して社内に相談できるだろうか?」という視点で、**いま一度、社内の相談窓口体制を見直す**ことが必要です。

社内の相談窓口を充実させた上で、より多くの社員の利便性を鑑み、「相談先の選択肢を広げる」という意味で、社外にも相談窓口の設置を検討することは、社員にとっても大変有益なことです。

特集 ハラスメント相談対応 疑問にお答えします!

相談の対応

Q4 相談担当者としての中立的な立場をとれなくなった場合や、対応に自信が持てない場合はどうしたらよいでしょうか。

相談担当者は、「自分の言動が、会社の言動になる」との自覚を持って、個人的な感情に振り回されることなく、相談者のあるがままを受け止める(受容)ことが肝要です。

担当者は相談対応の専門家ではないので、完璧な対応をしなければならない必要はありません。担当者の誠意が伝われば、相談者は相談してよかったと思うはずです。相談対応では、自分の力の限界を知っておくことはとても大切で、力不足を感じたら、無理をせずに交替してもらいましょう。

次に、対応を困難にさせるいくつかの要素について考えてみます。共感的に話を聴こうとして、同情してしまうことがあります。同情してはいけないのではなく、同情する瞬間があったとしても、担当者としての中立的な立場に戻ることができればよいのです。大切なのは同情している自分に気がつくことで、そのことに気がついたならば、担当者としての視点を取り戻そうと努力してください。

相談者と個人的に親しい場合は客観的に話を聴くことは難しいですし、また、業務上のつながりが強い場合は相談対応をしたことでその後の業務がやりにくくなることもあるので、これらの場合には担当しないほうがよいでしょう。単に知っているという程度ならば、担当者という役割に徹するつもりで対応しましょう。その際注意してほしいことは、相談者に関する評判や情報に左右されることなく、先入観を持たずに接することです。

相談者の話に反発を感じる時は、自分の価値観で相手を評価しようとしている場合が多いのです。相談窓口はハラスメントを認定する場ではありません。また、相談はチームで対応するものであり、個人的な感情を表出する場でもありません。つまり、相談担当者は、「自分の言動が、会社の言動になる」との自覚を持って、個人的な感情に振り回されることなく、相談者のあるがままを受け止める(受容)ことが肝要です。



フォロー・メンタルケア

Q5 相談者の心の痛みが大きかったり、精神的に不安定な状態だったりして、メンタルな問題を抱えていると思われる場合はどうしたらよいでしょうか。

精神科医や心理カウンセラーなど、こころのケアの専門家に協力してもらう必要があります。このような状態の時は、相談窓口で事情を話すことよりも、気持ちの安定をはかることを優先させます。

相談窓口は日頃から外部ネットワークを使って、このような場合に紹介できる外部機関を確保しておく、受診しやすいと思います。

実際にハラスメントの事実が確認され、被害者の精神的なショックが大きい場合には、メンタルケアも必要です。このような場合、深刻な後遺症が残ることもあり得ますので、程度に応じて臨床心理士やカウンセラー、精神科医等の専門家を紹介してあげてください。相談者の中には、自らのメンタル不調に気づかず、「専門医を受診したくない」という人もいます。その場合は、「会社対応はいつでもできますので、まずは、(相談者の)心身の健康の回復を最優先に考えましょう」と伝えて、迅速に適切な人(場所)に繋ぐなどの配慮が必要です。

また、加害者も自分の行為がハラスメントと言われた等により精神的なショックを受けるケースも見られます。必要に応じてカウンセラーを紹介したり、上司などによる通常以上の注意など、職場環境の改善に配慮します。

会社が予測可能な事態(本人の病気、自殺等)に気づいていながら、何ら未然防止をしなかった(不作為)と判断されてしまうと、企業側の使用者責任が問われることがあります。社内でのケアだけでは対応しきれないような場合には、状況に応じて外部の専門治療機関を紹介し、その後の経過を観察するなどの対応が必要になります。その際には、社外の専門機関に任せきりにしないで、会社は外部専門機関と適宜連携をとりながらフォローし、当事者が通常勤務できるようになるまで会社としても支援することが必要でしょう。

Q6 深刻な相談内容への対応など、相談担当者にはどうしても心理的な負担がかかってしまいます。嫌な話ばかり聴くので、モチベーションも上がりにくい。担当者自身のメンタルケアについて教えてください。

自分の役割と権限を明確にし、決して一人で抱え込むことなく、ときには専門家にスーパーバイズを受けることも必要です。

確かに、相談担当者は深刻な話を多く耳にし、しかも、それを誰にも話すことができないということで、心身共に疲弊してしまうことが度々あります。しかしながら相談担当者が心身共に健康でなければ、相談内容を歪めたり、相談者をミスリードしてしまうことにも繋がりがかねません。

そこで、自分の役割と権限を明確にし、「相談対応時間以外は決して相談に応じない」、「必要以上に優しくし過ぎない(次に会う時までは忘れる)」といった、自分なりのルール(けじめをつける)を設けることも一つの方法です。例えば、「少し疲れたな?」と感じたら、決して一人で抱え込むことなく、専門家にスーパーバイズを受けることも必要です。

また、「チーム内守秘義務」を確立した上で、お互いにその大変さを共有したり、交替で自分に合った気分転換を図ったりするなど、相談担当者同士が力を合わせて、チーム全体の健康度アップに繋げることも、とても大切です。



特集 ハラスメント相談対応 疑問にお答えします!

フォロー・メンタルケア

Q7 再びハラスメントが起きないようにするためには、会社としてはどのようなことに気をつけなければなりませんか。

個々の相談事案に対する解決が図られても、会社としてはそれで終わりではないことは言うまでもありません。再発を防止するために、会社は職場全体に対して“ハラスメントは許さない”という強い姿勢を再度示し、健全な職場環境を回復するための措置をとる必要があります。

再発防止に向けて最も重要なことは、会社が、「問題を軽く扱ったり、隠蔽したりしない」ということです。すでに周知済みであっても、ハラスメントが起こったことを契機として、次のような措置を実施することが必要でしょう。

①ハラスメント防止のための会社の基本方針の再確認

→基本方針の掲示、回覧、配布など

なお、個別事案が発生した際に、プライバシーの保護には十分留意した上で、会社としてはルールに則った措置を講じ厳正に対処したことを社内報に掲載したり、研修時に伝えたりするなど、何らかの形で社内周知することも、効果的でしょう。

②従業員研修の徹底

→全従業員を対象とした特別研修、新任管理職、課長など職階別研修の実施など

ハラスメントに対する意識啓発に努めてください。研修内容としては、例えば、実際に発生したハラスメント事案をもう少し一般化し、プライバシーの保護に十分留意した上で事例として取り上げてもよいでしょう。事例研究を通じてその原因等を分析し、これを研修に活かすことも重要です。

ここがポイント

一つの相談の裏には、10も20もの相談があると言われる。しかしながら、人は、なかなか勇気を出して、会社に相談することができません。

そんな中、会社が一つでも「会社寄りの判断」をしたり、或いは、「会社の体裁を気にして、隠蔽しようとする」ようなことがあれば、社員の会社への信頼は失墜し、二度と、社内に相談は上がってきません。

つまり、企業が社内で、迅速・適切な問題解決をすることができれば企業のソリューション能力がアップし、それが社員の会社に対する信頼に繋がり、何よりの「未然防止」に繋がります。

好評発売中

テキスト

『職場のハラスメント 相談の手引き』
～相談対応の基礎から応用まで～

相談担当者が知っておくべきハラスメントの基礎知識、相談対応の心構え、身につけたいスキル、事実確認の方法などをわかりやすく解説。さらに、5つのケースを題材に相談の進め方や留意点など実践的ノウハウを掲載。相談担当者必携のマニュアルとしてご活用ください。

A5判 152ページ 定価:1,000円(税別)

※テキストのご注文はコチラ ⇒ <http://jiwebook.shop-pro.jp>

職場のハラスメント
相談の手引き
相談対応の基礎から応用まで

2018年度 上半期 ハラスメント相談担当者向け セミナー開催予定

当財団オリジナルのテキストや資料等を活用しながら各分野の専門講師によるグループワークやロールプレイなどを交えたプログラムです (いずれのコースも日程や講師が変更になる場合がございます)。

新任相談担当者セミナー～基礎から相談対応まで

新年度を迎え、新しくハラスメント相談担当になられた方や、経験や情報の不足を感じられている方向けの特別プログラム。午前は、相談を受けるために必要な知識・心得・相談対応手法等を学ぶ基礎編となります。午後は、ケーススタディやロールプレイで相談対応の「実際」を経験します。

開催地	開催日	講師
広島	5月21日(月)	山内 理恵子
東京	5月28日(月)	吉田 仁志
福岡	6月1日(金)	渡邊 登美子
北海道	6月13日(水)	荒屋 理恵
宮城	6月22日(金)	井川 資英
愛知	7月3日(火)	岩月 律子

相談担当者セミナー ベーシック編

ハラスメントの基本的知識や相談対応の留意点など、相談担当者として身につけておくべき専門スキルについてロールプレイを体験しながら学びます。

開催地	開催日	講師
大阪	5月25日(金)	中崎 郁子
東京	7月19日(木)	中村 香織
大阪	9月7日(金)	藤本 美幸
東京	9月11日(火)	下村 信子

相談担当者セミナー アドバンス編

相談担当者のスキルアップに向けて1日みっちり実技を行う研修をご用意。講師の講評や参加者同士の意見交換からも貴重な気づきが得られ、研鑽を積む絶好のチャンスです。

開催地	開催日	講師
大阪	7月3日(火)	中崎 郁子

相談担当者セミナー キャンパス編

次代を担う人材を育てるためのキャンパスで今、ハラスメント問題が多発しています。学生一人ひとりの可能性を伸ばし、明るく有意義なキャンパスライフを過ごすための環境を整えることは、教育機関の基本的な使命です。

開催地	開催日	講師
東京	8月7日(火)	清水 知子
大阪	8月7日(火)	猪熊 康二

—上記以外のセミナーも開催を予定しています—

詳細は21世紀職業財団のホームページへ <http://www.jiwe.or.jp>

企業 スケッチ

小田急電鉄株式会社

現業職の女性が仕事と家庭を 両立しながら活躍し続けるために 長期的なキャリア視点での 現場復帰を支援



小田急電鉄株式会社
人事部 課長
(ダイバーシティ推進・福利厚生・障がい者雇用・共済組合担当)

山口 路子 氏

1998年4月に入社し、駅やレジャー施設での研修を経て、同年12月より運輸計画部（現交通企画部 設備担当）事務員。2003年3月よりグループカード事業に携わった後、人事部福利厚生担当課長代理、女性活躍推進担当兼務を経て、2017年7月より現職。グループカード事業の時代に育児休業を2度取得、人事部課長代理時代に介護休業を取得している。

東京・神奈川エリアの鉄道運輸を中心に事業を展開している小田急電鉄株式会社。運転士や車掌・駅係員など現業職の両立支援に取組み、平成29年度均等・両立推進企業表彰（厚生労働省）において厚生労働大臣優良賞のファミリー・フレンドリー企業部門を受賞されました。その取組みについてダイバーシティ推進を担当している人事部課長の山口路子氏に話を伺うとともに、現業職で活躍されている女性に仕事への思いを語っていただきました。

現業職の女性が活躍し続けるために

—このたびは均等・両立推進企業表彰におかれて厚生労働大臣優良賞のファミリー・フレンドリー企業部門を受賞され、おめでとうございます。貴社では、運転士や車掌、駅係員といった現業部門においても積極的にダイバーシティを進めていらっしゃるが、このたびの受賞につながったとのことですね。

山口氏：当社は鉄道事業が主軸であり、社員約3,700名のうち、運転士や車掌、駅係員など、いわゆる鉄道現業職（以下、現業職）として働く社員は7割以上を占めています。女性は全社で約7%の約280名です。そのうち半数程度の約150名が現業職と非常に少ないのですが、鉄道を利用されるお客さまの半分は女性ですから、女性の視点は企業成長にとって重要だという認識のもと、現業職においても女性が活躍してこそ本当のダイバーシティ推進になるという思いでプロジェクトをスタートしました。

以前は女性の深夜業が労働基準法上認められていなかった

ことから、現業の女性は日勤のみの勤務で、駅係員の通常業務とは別に採用を行っていましたが、2002年から現業職の女性採用を本格的に行っています。それから10年が経ち、現業職女性の平均年齢が28.6歳となり、結婚や出産の適齢期を迎えてくると、結婚や出産などライフイベントとの両立という部分での課題が見えてまいりました。現業職は宿泊を伴う勤務であるため、その中で子育てと両立しながら働き続けるのは難しく、結婚や出産を機に辞めてしまったり、働き続けることを選択しても、短時間勤務や深夜業免除等により宿泊を伴わない勤務の場合は通常のシフト勤務に入ることができなくなるため、どうしても業務が限られて補助的な業務を行うしかないという課題認識がありました。それまで誇りを持って働いてきた女性たちが、通常のシフトに入れなくなってしまうことに引け目に感じてしまう部分もあったようです。補助的な業務に留まらず、働きがいを持ち続けるためにはどうすればいいのか、というところから検討していったのがこのプロジェクトのスタートになります。

当社では最長で3年間の育児休業が可能で、これまでは休業制

度の充実を図ってまいりました。そこを手厚くするだけではなく、時間的制約がある中でも働きがいを持って働くことができ、お子さんが成長していった先まで含めた長期的な視点でご自身のキャリアを捉え、環境に応じて働き方を選択・変更できる、ということに重点を置いて制度を設計し、2016年から運用を開始しました。

休業前の働き方に戻ることを見据えた 段階的支援制度を整備

—具体的にはどのような制度なのでしょう。

山口氏：実際に復帰後も働き続けている女性現業職の方々へのヒアリングを行い、社員の勤務状況を管轄している部門と一緒に検討を進めていきました。最終的な目標として、一番下のお子さんの中学校入学までには通常勤務に戻っていただくことを念頭に置き、ご自身の状況に合わせた働き方を選択できるよう5つの働き方を用意しました。

1つめは日勤のみの短時間勤務で、5時間または6時間勤務から選択が可能です。短時間勤務であってもできるだけ通常勤務と同様に責任のある仕事を担ってもらえるよう、短時間勤務用のシフトも導入しました。2つめが日勤のみのフルタイム勤務です。どちらもお子さんが小学4年生を修了するまで選択が可能です。さらに、夜間のみ実施する業務もあるため、長期間宿泊勤務を行わないと、スキルを維持することが困難との声があったことから、3つめの働き方として、本人の希望に応じて月1回から宿泊勤務が選択できるようにしました。短時間勤務用のシフトは現在7事業所で運用しており、今後も随時拡大していく予定です。4つめは、平均して月に10回宿泊という通常の勤務サイクルのうち、宿泊勤務を5回まで免除できるという制度です。これはお子さんが中学入学まで選択可能です。5つめがフルタイムの通常勤務であり、ご家庭のサポート体制に合わせて、育休後すぐにフルタイムで復職された方もいらっしゃいます。

—段階的に宿泊勤務を増やしていきながら、通常勤務に戻ることができる仕組みにされているのですね。

山口氏：宿泊勤務という特性と、育児を行う環境は人それぞれという観点で制度を組み立てました。当初は、すべての制度が小学校入学までだったのですが、短時間勤務を選択する女性も増えており、育児者の声を聞くと小1と小4の壁が高いハードルであると感じました。育児にも波がありますから、少し余裕が出てきたら宿泊勤務を徐々に増やしてみるとか、小1の壁に差し掛かる時期は少し育児に重点を置くなど、ご自身の環境に応じて働き方を見直しながら継続してもらいたいですね。

早く復職したいという社員に対しては、全社員を対象に早期復職支援制度を導入しています。この制度では、子どもが1歳

になるまでに復職された方に、経済的な支援を行っています。また、ベビーシッター会社と法人契約を結び、登録料と年会費を会社負担とする制度を導入していますが、現業職の方が宿泊勤務を行う日にベビーシッターを利用する場合、本来の利用料の10%程度（約5,000円）の負担で利用が可能になっています。休日や夜間に子を預ける必要がある現業職の特殊性と経済的負担を考慮し、何かあった時のセーフティネットとして活用していただきたいと考えています。

育休予定者と上司、人事担当者の三者で 「プレママ面談」を実施

—育児に携わる女性が増えつつあるとのことですが、上司にある管理職の意識啓発についてはいかがですか。

山口氏：管理職の意識啓発は非常に重要だと考え、研修や面談等での周知を徹底しています。当社は男性比率が非常に高い会社で、女性が増えてきたとはいっても育児を身近に感じる機会がない方も多いため、ワーク・ライフ・バランス研修を受けていただいて意識づけを行うなど、機会のあるごとに繰り返し伝えることで周知を図っています。

また、産休を取得する本人とその職場の上司、人事担当者の三者で行う「プレママ面談」を必ず受けていただいています。人事担当者が現場に向き、会社の思いや制度の詳細等について本人とその上司に話をしながら、育休はどれぐらい取りたいのか、ご家庭のサポートはどの程度あるのか、復職後はどのように働きたいのかといったことを話し合うことで、本人とその上司が情報を共有し合う場にしています。また、育休期間中にも必ず1年に1回は本人と上司で面談を行うようお願いしています。現在、プレママ面談の対象者は増えていて、ここ1年で15回ほど実施しました。



管理職を対象とした研修の様子

—人事担当者がそこまで丁寧に一人ひとりと話をされているのですね。

山口氏：一人ひとりとじっくり対話する機会というのは意外とないので、自分の経験からは得られなかったような話を聴くことができたり、異なる視点からの意見をいただいたり、制度設計に活かせる

というメリットがあり、良い機会になっています。ヒアリングをした中でも、育児者からは相談しづらい、上司からはどこまで聞いて良いのかわからないという声もあったので、プレママ面談を開始しました。職場で妊娠された方は初めてという上司も多いのですが、プレママ面談で最近の保活の状況や、共働きならではの生活スタイル、会社の制度についてお話しすることで、上司側の認識も深まるようです。しかし最近では、育児との両立に理解がある上司が増え、実際にプレママ面談を行ってみると、女性に「初めてで不安でしょう。〇〇駅の△△さんが最近、育休から復職しているから連絡してあげよう」と上司から話しているのを聞いて、管理職の方がしっかりフォローしてくれているんだと感動しました。

—女性への意識啓発についてはどうされていますか。

山口氏:年に1回、女性活躍推進ワークショップを女性向けと上司向けの2日間開催しており、現業・事務職を問わず参加いただいています。毎年対象者を変えて、20人ほどの女性が参加して議論したり、自身の経験・スキルについて棚卸しをしながらキャリアについて考えるワークショップを開催しています。今年は20代前半の若い世代にターゲットを当てて開催しました。参加した女性からは「前向きになりました」というご意見をいただきました。キャリアに対する考え方は人それぞれだとは思いますが、もし躊躇しているのであれば、背中を押すことも必要であるかと考えています。働きがいを持って毎日頑張っていくうちに、自然と「管理職を目指してみようかな」と思えるようになってもらえたら嬉しいですね。



女性活躍推進ワークショップの様子

職場全体で両立に対する理解を浸透させていく

—男性の育児参画にも積極的に取り組まれているようですね。

山口氏:男性の育休取得率も上がっていて、現在は10%になっています。2016年に配偶者出産休暇を5日間取れるようにして、期間中に取得できなかった日数を育休に充当し、有給化できるという仕組みにしました。1週間程度の方も多いですが、数カ月取得する方もいらっしゃいます。男性が育児に参加することで、職場全体でも両立に対する理解が広がっていくと思うので、積極的に促していきたいですね。

—介護休業も最長3年間と手厚いですね。

山口氏:当社の介護制度の特徴は、予め休業日を月単位で指定できる「介護休業（指定日）」を設けている点だと思います。例えば1週間に2日出勤して残りの3日間を介護休業として申請できる制度です。3年の期間内なら通常の休業を分割取得しながら勤務することも可能ですが、例えば、病院を探したり、ケアマネジャーさんを選んだりといった長期的な対応についての準備が必要な時に通常の休業を取得し、その後は指定日休業に切り替えて、体制を整えながら仕事を続けることも可能です。私自身も指定日休業を利用して徐々にフルタイムに戻ることができたという経験があるので、仕事と介護の両立に向けて、ご自身の環境に合った制度を上手く活用していただきたいです。

また、介護に関しては、会社にはなんとなく言いづらいというのがあるようなので、外部相談窓口を設けています。仕事との両立を前提に介護のプロにアドバイスをいただけるほか、遠方にお住まいのご両親のケアマネジャーや施設探し、手続き代行なども行っています。

そのほか、特定のテーマで毎年セミナーを開催しています。実際に介護でお悩みがある方には、個別相談会というかたちで専門家の方に相談できる場を設けているほか、管理職向けのセミナーも開催しています。介護関連制度の取得者は年々増加していて、セミナーでも情報を周知するようにしています。

職種に合った働き方の制度を整えながら、事業成長へ繋げていく

—様々な取組みを開始されているところですが、今後の展望などについてお聞かせください。

山口氏:もともと女性活躍からスタートして、育児や介護等時間制約のある方の活躍を近々の課題として取り組んできましたが、今後は本来の意味でのダイバーシティを事業成長に繋げていくというメッセージとして、2018年2月にトップから、多様性を認め合い、個の力を活かし育み、新たな価値を創り出す組織を目指す「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を発信しました。そういう意味では当社にとってまさに今年はダイバーシティの元年として、社内啓発もさることながら、外部に向けたメッセージを強め、多様な方に活躍していただきながら発展し続ける企業になっていくことを目標に掲げ、動き始めたところです。

会社としては本社部門の働き方改革も同時に推進しています。そのひとつとして、本社ではシフト勤務を導入しました。現業・本社を問わず各部門に合った働き方の見直しを行いながら、事業成長へ繋げていくという課題に向けて今後も積極的に取り組んでいきたいと思っています。



活躍女性に伺いました

短時間勤務でありながらも仕事を任せられるようになり、責任感が強まりました

2007年に入社して以来、駅業務を担当しており、現在は新宿駅に勤務しています。駅での業務は改札やホーム、券売窓口の勤務など多岐にわたっています。

2013年に第一子を出産後、5時間の短時間勤務で復帰しましたが、宿泊を伴わないため、通常勤務のシフトに入ることはできず、補助的な業務に携わっていました。その時は子育てしながら仕事を続けている先輩女性も身近にいませんでしたし、先が見えないまま手探り状態で続いているような感じでした。そんな中でも相談し合える同期の存在は心強かったですね。

2015年4月に第二子出産のため再び育休に入り、昨年4月に復帰しました。その時に短時間勤務者専用のシフトを導入するとのお話をいただき、今後の働き方などについて、副駅長と意見を交わしながら勤務フローを組み立てるという経験をさせていただきました。将来、通常勤務に戻ることを想定して、日勤でも可能な限りの業務を担当できるように組んでいただきました。

復帰後は子どものお迎えに行かなければならない等、



小田急電鉄株式会社
旅客営業部 新宿管区
サービス係
渡部 紗耶香 さん

2007年4月入社。
町田管区・成城学園前管区などを経て、現在は新宿管区新宿駅で駅係員として勤務。
過去2回の産休・育休を取得。
現在は短時間勤務で業務にあたっている。

時間の制約が増えたのは事実です。でも、そのお陰でスケジュールを綿密に立てて行動するようになりました。新たな知識の習得も欠かせないのですが、限られた時間の中で集中する力は身についたかなと思います。

また、ご利用いただいているお客さまに喜んでいただくことが一番の喜びですし、モチベーションにもつながっています。最近はベビーカーを押しながら駅を利用されている方も多いのですが、ここはちょっと押しづらい等、母親目線で気づくことも増え、フォローするようにしています。

今は短時間勤務なのですが、まわりの協力を得ながらも仕事を任されていることで、責任感も強くなりましたし、数年前に自分がどう働いていきたいかということを考えられるようになりました。会社にも貢献していきたいという思いもさらに強くなっています。

小田急電鉄株式会社



創 業：1948年6月1日
(前身の小田原急行鉄道は1923年5月1日設立)
資 本 金：603億5千9百万円
本社所在地：東京都新宿区西新宿1-8-3
事業所数：55事業所
事業内容：鉄道事業・不動産業・その他事業
従業員数：正社員3,637名(男性3,356名、女性281名)
平均年齢：正社員39.8歳(男性40.3歳、女性33.6歳)
平均勤続年数：正社員18.8年(男性19.4年・女性11.4年)
課長代理相当職以上に占める女性の割合：4.8%
女性のトップの役職：社外取締役

(2017年8月1日現在)



平成29年度「均等・両立推進企業表彰」

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課／職業生活両立課

「均等・両立推進企業表彰」は、女性の能力を発揮させるための積極的な取組（ポジティブ・アクション）や仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行って、他の模範となるような企業を表彰する制度で、平成11年度から毎年実施しています。表彰によりその取組を広く周知し、女性が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備を促進しています。平成29年度は、均等推進企業部門で1社、ファミリー・フレンドリー企業部門で4社が厚生労働大臣優良賞を受賞しました。以下にその取組内容を紹介いたします。取組内容の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。



▲均等・両立推進企業表彰式の様子（平成29年12月15日（金）開催）
牧原秀樹厚生労働副大臣（前列中央）、宮川晃雇用環境・均等局長（前列左から2人目）、表彰検討委員の坂爪洋美先生（法政大学キャリアデザイン学部教授）（前列右から2人目）と受賞企業の皆さん

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136500.html>

厚生労働大臣優良賞 均等推進企業部門

女性労働者の能力発揮を促進するために、他の模範ともいえるべき取組を促進し、その成果が認められる企業

株式会社 竹中工務店

■所在地：大阪府大阪市 ■業種：総合建設業 ■従業員数：約7,500人

トップの明確な方針と全社を巻き込んだ対話により職場の意識醸成に注力。女性の技術系社員の採用拡大、職域拡大、管理職登用に成果。

◆女性活躍推進に関するトップメッセージの発信、ダイバーシティをテーマとした役員・従業員の対話等を通じて明らかになった課題の解決、全社的な意識変革を推進。

◆専任職（職務の限定あり）も地域限定の管理職（職務の限定なし）に昇格できるように人事制度を改定し、女性従業員の職域拡大や管理職登用の機会を拡大。

◆主任級の女性を対象とした選抜型育成研修「女性リーダー育成研修（W-LEAP）」を開催。研修受講者50名のうち、16名が管理職へ昇格。

厚生労働大臣優良賞 ファミリー・フレンドリー企業部門

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいえるべき取組を推進し、その成果が認められる企業

（※）都道府県順

株式会社東邦銀行

■所在地：福島県福島市 ■業種：銀行業 ■従業員数：約2,200人

仕事と育児・介護の両立支援制度を手厚く整備し、ダイバーシティ推進室が中心となって、柔軟な働き方や生産性を意識した働き方に向けた取組を推進。

（育児休業）
子が満3歳に達する日まで取得可能、1歳6カ月には達する日までは分割取得も可能（1日単位で申請回数の制限なし）。

（介護休業）
対象家族1人につき通算3年以内とし、分割回数の上限なく利用可能。
（勤務時間短縮等の措置）
1カ月単位で申請可能（回数制限無し）であり、1日4時間、5時間、6時間勤務及び週4日勤務から選択可能。
（その他の制度）
孫の育児のために利用できる「イクまご休暇」を導入。勤務間インターバル制度等を導入し、長時間勤務を防止。

伊藤忠商事株式会社

■所在地：東京都港区 ■業種：卸売業 ■従業員数：約4,300人

多様な人材が能力を発揮し、働きがいを持って仕事ができるよう、現場に根ざした個別支援に注力。朝型勤務により従業員の意識改革、業務改革にも成果。

（育児休業）
子が満2歳に達する日まで取得可能。
開始後5日間は有給。

（介護休業）
通算2年間取得可、分割・中断も可能。
（勤務時間短縮等の措置）
1日の標準勤務時間から90分まで短縮可能、固定給は通常勤務として支給。
週の勤務日数を予め選択できる勤務日選択制度を導入。
（その他の制度）
女性総合職も海外赴任しやすいよう、高校生以下の子女のみ帯同を認めることとしている。

小田急電鉄株式会社

（本誌10～13頁にインタビュー掲載）

■所在地：東京都新宿区 ■業種：陸上交通運輸業 ■従業員数：約4,000人

仕事と家庭を両立しながらキャリアアップを図れるよう、段階的な支援制度の設計と専用行路等の設定により現業職の現場復帰を支援。

（育児休業）
子が満2歳に達する日の前日まで取得可能。
失効年休積立制度の利用により、最大50日間を有給化できる。

（介護休業）
〔連続休業〕通算3年以内で取得可能。
〔指定日休業〕通算3年以内で予め休業する日を指定して取得可能。
（勤務時間短縮等の措置）
子が小学校4年生修了時まで、30分単位で1日最大2時間まで利用可能。
介護の場合は、介護休業と通算して3年以内で、30分単位とし、1日最大3時間30分以内で利用可能。
（その他の制度）
子が中学校入学時まで、現業職員の宿泊勤務の回数を半分まで免除。

日本ガイシ株式会社

■所在地：愛知県名古屋市中区 ■業種：製造業 ■従業員数：約4,000人

両立支援制度の拡充と従業員への情報提供の両面から丁寧な取組を展開。育児・介護・疾病治療の3本柱で両立支援制度を整備し、従業員の活躍を支援。

（育児休業）
事情により、子が最長2歳に達するまで取得可能。
（介護休業）
通算1年まで、3回を上限として取得可能。

（勤務時間短縮等の措置）
所定労働時間を6時間または7時間から選択可能。
育児の場合は子が小学校4年生になる4月末まで、介護の場合は最長3年間（分割は2回まで）利用可能。
（その他の制度）
早期復職支援策として、保活コンシェルジュを導入。仕事と疾病治療の両立支援制度として、短時間勤務制度等を導入。

裁判例とその解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第29回

平成29年1月31日 東京地裁立川支部判決
労働判例(以下「労判」)1156号11頁

妊娠判明を契機とする 退職合意の成否が問題となった事案

事案の概要

1 本件は、建築物の測量等を主たる業務とする株式会社である被告(以下「Y社」という。)において、平成26年10月から正社員として、建築測量・墨出し工事等の業務に従事していた女性従業員(原告・以下「X」という。)が、平成27年1月に妊娠したことを契機として、同月末頃Y社を退職したとされたことについて、Xが退職の合意の有無を争い、Y社に対し、①労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、②民法536条2項に基づき退職日以降の賃金の支払い、③Y社の行為が実質的に妊娠を理由とする解雇にほかならず、均等法9条3項及び4項に違反する不法行為に該当するとして、慰謝料の支払い等を求めた事案である。

本件においては、①の請求に関して、XとY社間の退職合意の有無、②の請求に関して、Y社が支払うべき賃金額の算定に当たり、(a)XとY社間の休職合意の有無、(b)基準となる賃金額、(c)中間収入控除の有無、③の請求に関して、退職扱いとしたことの不法行為該当性、がそれぞれ争点とされたが、紙幅の都合上、XとY社間の退職合意に関する事項以外の点(上記②の請求関係)については、本稿において言及しない。

2 Xが退職扱いとされたことに対し、異議を述べるに至った経過は次のとおりである。

すなわち、平成27年1月21日に妊娠が発覚したXは、今後の業務の相談のために、Y社の代表者及び直属の上司に当たるAと連絡を取り合ったところ、同連絡のなかで、Xが従事していた墨出し工事等の現場業務を継続することは難しいとの話に及び、Y社代表者がXに対し、派遣業を目的とするB社への派遣登録の提案をした。そして、B社の社員Cが、Xに対し、妊娠中のXが勤務可能な派遣先としてD社を紹介すると、Xはこれを受け、翌2月6日から同社の業務に就いた。この事実経過と相前後する1月23日と2月2日に社会保険加入を希望する旨の連絡が、XからY社代表者に対してあり、同年6月10日に、Y社代表者からY社を退職扱いとなっている旨連絡を受けたXは、翌11日にY社に離職票の発行を請求し、同月、退職理由を一身上の都合とする、同年6月11日付け退職証明書及び離職票の送付を受けた。しかるに、同年7月、XはY社に対し、自主退職していない旨の見解を示した。

判決のポイント

Point 

1 退職合意の有無についての判断枠組み

本判決は、退職が一般的に労働者に不利な影響をもたらすとして、「雇用機会均等法(以下「均等法」という。)1条、2条、9条3項の趣旨に照らすと、女性労働者につき、妊娠中の退職の合意があったか否かについては、特に当該労働者につき自由な意思に基づいてこれを合意したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか慎重に判断する必要がある」と述べ、XとY社間の退職合意の有無を判断するにあたり、妊娠・出産を理由とする降格の違法性が争われた広島中央保健生協事件(最高裁平成26年10月23日判決・労判1100号5頁、差戻審として、広島高裁平成27年11月17日判決・労判1127号5頁)で示された判断枠組みによる旨を明らかにした。

2 本件における退職合意の有無

〈事案の概要〉2に記載の事実経過によれば、Y社がXとの間で退職合意があったとする平成27年1月末の前後において、XがY社に対し、社会保険加入を希望する旨の連絡をしているのに対

し、Y社は、同月末からXに退職扱いとなっている旨連絡した同年6月10日までの間、Xに対し、退職を前提に、Y社の下では社会保険に加入できなくなっている旨の説明をしていないほか、退職届の受理、退職証明書の発行、離職票の提供といった具体的な退職手続をしておらず、退職合意をしたとされる時にも、Xの産後について何ら言及していないことを指摘した上で、「Xは、産後の復帰可能性の無い退職であると実質的に理解する契機がなかったと考えられ、また、……XにはY社に残るか、退職の上、派遣登録するかを検討するための情報がなかったという点においても、自由な意思に基づく選択があったとはいえない」として、XとY社との間で退職合意があったとは認められないと判断し、XのY社に対する労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求を認容したほか、Y社がXを退職扱いとしたことには、一方的にXに不利益を課す意図はなかったと推察されるが、法的に有効な合意が認められない以上、少なくとも過失による不法行為が成立するとして、20万円の慰謝料の支払いを命じた。



[解説] 企業人事の実務上の対応への参考 *Explanation*

1 広島中央保健生協事件での判断枠組み

〈判決のポイント〉に記載のとおり、本判決が退職合意の有無を判断する際に採用した判断枠組みは、本誌19号(2014年冬号)で紹介した最高裁平成26年10月23日判決で示されたものである。この最高裁判決の事案は、医療介護事業等を行う消費生活協同組合で、複数の医療施設を運営しているB組合において、リハビリ科の副主任であったAが、労働基準法65条3項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換を求めたところ、副主任から降格させられたほか、育児休業終了後も副主任へ復帰させられなかったことから、B組合によるかかる降格措置が、均等法9条3項に違反し無効であるかが争われた事案である。

最高裁は、降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であることから、原則として、均等法9条3項で禁じられている不利益取扱いに当たるとした上で、①当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、または、②事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらない、と判断した(下線は筆者による)。本件は、退職「合意」の有無が問題となった事例であるため、上記最高裁の判断の①を引用したと思われる。

2 退職合意と均等法9条3項にいう「不利益な取扱い」

ところで、均等法9条3項は、「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法65条1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条2項の規定による休業をしたこと……を理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」と規定しており、同法10条に基づき同法9条3項等の規定に定める事項等を定めた指針¹によれば、同法9条3項にいう「解雇その他不利益な取扱い」とは、

- イ 解雇すること
 - ロ 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
 - ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
 - ニ 退職又は正社員をパート労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
 - ホ 降格させること
 - ヘ 就業環境を害すること
 - ト 不利益な自宅待機を命じること
 - チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
 - リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
 - ヌ 不利益な配置の変更を行うこと
 - ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと
- が掲げられているほか、同法の施行通達²⁾によれば、指針でイからヌまでに掲げる行為は、あくまで例示であり、これらの行為に該当しない場合でも、長期間の昇給・昇進停止等、個別具体的な事情を勘案して不利益取扱いに該当するケースもあり得る旨述べられている。

- | | |
|---|---|
| 1 労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(平成27年11月30日厚労告458号)、第4の3(2) | 2 改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について(平成28年8月2日雇児発0802第1号)、第2の4(7) |
|---|---|

この点、本件で問題とされる「退職合意」は、指針イからヌに掲げる行為に直ちに当たらないほか(注:「ニ」は「退職……の強要を行うこと」である。)、退職は労働者から申し出ることもあり、一概に不利益とは言い難いことから、本判決が、退職合意の有無を判断するにあたり、上記最高裁判決の判断枠組みを採用したことには疑問が残る(同旨の意見が述べられているものとして、経営法曹第195号91頁以下。また、東京地裁の労働部(民事第11部、第19部、第36部)に所属する裁判官が執筆した文献『佐々木宗啓ほか編著「類型別労働関係訴訟の実務」347頁(青林書院、2017年)」も、退職の意思表示は、それにより使用者による拘束から解放されることや、退職金を得る場合もあることから、典型的に労働者にとって不利益な意思表示であるとはいえないとして、「退職の意思表示が労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在することは、主張レベルでは必要ではない」としている。)

3 退職合意の有効性について

そこで、改めて、本件におけるXとY社との間の退職合意について検討してみることにする。本件においては、〈事案の概要〉②に記載の事実経過のとおり、Xの妊娠発覚からD社での派遣業務への就業開始という流れの中で、少なくともXがY社において従前の業務を継続することは難しいということについては、XとY社間で共通の認識があったのではないと思われる。しかし、当該認識は、あくまでXの妊娠という事実が前提であることから、D社での派遣業務の就業が、出産までの一時的なものである可能性は否定できないと考えられる。にもかかわらず、本判決の判示のとおり、XとY社との間で、そうした派遣業務の取扱いや産後の業務内容についての話し合いがなされた事実もなく、他方で、Y社からの退職というXの意思が明確に示された事実もない(Xからの退職届の提出もなく、退職合意書等の作成もない。)ことからすると、XとY社との間で、退職についての合意があったとまでは認められないという本判決の結論自体は、相当な判断であると考ええる。

退職合意が労働者との労働契約を終了させる事由であることからすれば、会社としては、合意の有無が後に問題とならないよう、退職届の提出を求めるか、または退職合意書等を作成・交付する必要があるといえる。また、退職届を受理したり、退職合意書等を作成

したとしても、なお、当該退職の意思表示または合意の効力が後日問題となることは考えられるので(例えば、退職の意思表示や合意をするに際し、労働者の意思表示に詐欺、強迫、錯誤等による瑕疵があった旨主張される場合が考えられる。)、退職届の提出や退職合意書の作成に至る経緯についても、本件に即していえば、会社が、退職についての説明として、労働者に対し、妊娠・出産を理由に退職する必要はないこと、妊娠・出産に関する諸制度(産前産後休暇、育児休業、輕易作業への転換等)の内容等の説明をした上で、労働者が自らの意思で、それら会社の諸制度を利用して在職するのではなく、退職を決意するに至ったことが分かるよう、記録を残しておく必要があると考える。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。

第6回 明日のビジネスを担う 女性たちの交流会 in 大阪 開催レポート

2017年11月6日、大阪にて「明日のビジネスを担う女性たちの交流会」を開催し、今年度も200名近い方々にご参加いただきました。パネルディスカッションでは、株式会社読売新聞東京本社編集委員の永峰好美氏をコーディネーターに迎え、3名の女性リーダーから仕事の経験に基づいたメッセージをいただきました。

パネリスト

奥野 美奈子氏 株式会社京都銀行 金融大学校 学校長
神崎 夕紀氏 キリンビール株式会社 執行役員 横浜工場長
桑山 美穂氏 株式会社阪急阪神百貨店 執行役員 人事室長

コーディネーター

永峰 好美氏 株式会社読売新聞東京本社 編集委員

※肩書および経歴については交流会開催当時のものです。



奥野 美奈子氏
株式会社京都銀行
金融大学校 学校長

「“来るものは拒まない”と心に決めて続けてきたからこそ、 チャンスを得ることができた」

学生の頃は何にも制限されずに素直に育ってきたのですが、いざ就職活動が始まると、請求資料は一向に届かないし、企業訪問にもまったく取り合ってもらえない。同級生の男子学生との違いを目の当たりにしてショックを受けました。無事に京都銀行への入社が決まり、預金係として店舗に配属されると、上司から「女性は職場の花ですから」と一言。私は仕事をもっと覚えたいのにと思いつつも、まずは文句を言わずに任務を全うしようと一生懸命働いているうちに、あれよあれよという間に支店長になって今に至ります。

出産後も男性と一緒に深夜まで働き、仕事が終わらなければ家に持ち帰って、目の下に真っ黒なクマをつくって翌朝出勤するという毎日でした。そんな中、子どもが緊急入院。私は通常通り業務をこなし、仕事が終わってから病院に向かいそのまま子どもに付き添って、朝6時に家族と交代して会社に行っていました。そんな私を見兼ねた夫の両親に「何のために働いているんや。どうして会社を休んで子どもの面倒を看ないんだ」と諭されました。当時は男性と同じように働かなければという妙なロジックにかかっている、何が本当に大事かを考えていなかったと深く反省しました。ですから、部下たちが子育てしながら相応のポジションに就いてくれるのはすごく嬉しいですね。

役職者として自分の裁量も少しずつ増えてきた頃、本来は自分の担当ではなかった業務を「私は大丈夫」と勝手に思い込んで処理をして、大変なミスをしてしまったことがあります。後から振り返ると、少し仕事ができるようになって傲慢になっていたのだと思います。チームを頼りにしなかったことが最大の失敗であり、反省ですね。

私は嫌な仕事も、苦手な人も、来るものは拒まないと心に決めています。そう思って続けてきたからこそ、いろいろなチャンスを得ることができ、それが自信にもつながったと思います。チャンスは必ずピンチとともにやってきます。つらいと感じるときには、「もしかしたらチャンスかもしれない」と自分に呪文をかけて仕事に前向きに取り組めば、自分自身の夢と希望が叶っていくのではないかなと思っています。



神崎 夕紀氏
キリンビール株式会社
執行役員 横浜工場長

「チャンスはいつやって来るかわからない。 その時にプラスアルファで応えられる実力を蓄えておく」

私は2年ほど大学院で学んだ後、地元福岡の医薬系ベンチャーに入社しました。診断薬の開発や品質管理などに携わっていましたが、やはり自分が好きなものづくりに携わりたいと思い、キリンビールに転職しました。メーカーに入ったからには「製造ラインで仕事が見たい」と希望を出し続けていました。思ったことは言うてみるものですね。5年ほど経った頃、ちょうど建設が始まるタイミングに神戸工場への異動が実現し、異動後しばらくして憧れだった醸造工程の技術員になりました。そこでキャリアを積み、栃木工場では製造ラインの部長になりました。醸造部長という役職に女性が就くのは初めてでしたので、声がかかった時は本当に驚きました。会社も変わろうとしているんだと実感しました。その後、本社で9工場の生産統括やR&D研究所の副所長を務めた後、古巣の神戸工場に戻って工場長になりました。

製造現場の基盤になることは、ほぼ神戸工場で学びました。チームで仕事を進めていく時に、仲が良くてうまくいくところだけで調整して進めようとしがちなのですが、じつは自分の苦手な人がキーを持っている、その人のところに行かなければ解決しないこともあるということを経験から学びました。今でも、苦手だと思うところに自分から踏み込んで、積極的に対峙していくようにしています。

チャンスというのはいつやって来るかわかりません。やりたいと思っていても10年チャンスが来ないから、もう一生やって来ないと思ったら突然降って湧いたりするのです。そのチャンスにプラスアルファで応える実力がないのは不幸なことです。向いている仕事、向いていない仕事というのは、じつは自分が思っているほど自分のことを正しく判断できていないことも多いので、ぜひ目の前にある仕事に全力で取り組んでいただきたいと思います。その経験は必ずプラスになるので、どんな状況にあっても腐ることなくエネルギーを貯め続けると、チャンスをもたらしたときに貯めたエネルギーを百倍ぐらいにして爆発させることができます。何ひとつ諦めることなく、欲張りになっていただきたいですね。



桑山 美穂氏
株式会社阪急阪神百貨店
執行役員 人事室長

「様々な価値観のメンバーが共通のゴールを目指して 達成したときの喜びは、一人では成し得ない醍醐味」

百貨店で婦人肌着の売場からスタートし、少しずつ催事を任されるようになったのですが、マーケティングの知識もなく、最初は右も左もわからないまま体当たりでやっていました。それでも自分なりの工夫で商品が売れたり、お客様に感謝されたりするととてもうれしくて、一生懸命取り組みました。この経験が私の仕事の原点になっています。婦人服のバイヤーになった頃には、仕事が本当に面白くて夢中になって働いていました。

転機は妊娠したことです。前例もなく、子どもを産んでからも仕事を続けられるのかとすごく悩みましたが、せっかくこんなにやりがいのある仕事なのだからバイヤーとして戻ろうと決心。産休明けにはフルタイムで復帰し、それからの数年間は本当に忙しかったです。今でこそ働き方改革と言われて仕事に対する時間意識が高まっていますが、当時は遅くまで働くのが当たり前という時代で、自分だけが仕事を切り上げて帰るのは申し訳ないという気持ちでした。そんな時、当時の上司が「残業せずにバイヤーとして仕事ができるのは素晴らしい」と私を褒めてくれたのです。その言葉で、いかに短時間で仕事をやり遂げるかということを前向きに考えられるようになりました。

その後、出向して約50人の子会社の社長になったのですが、年上の部下もいる中で「社長」と呼ばれるたびに謙遜の気持ちでいました。ですが、従業員たちは私に社長という役目を求めている、自分はこの役割を全うすることが謙遜より大切なのだと気づきました。社長として、就任当初は赤字だった会社をみんなと一緒に黒字を目標に頑張ってきたことは、自分自身も成長を実感できた経験です。

会社の中には性別だけでなく年齢や価値観など様々なギャップがたくさんあります。それぞれの立場がわかり合えない中では人間関係はうまく構築できません。人事の担当として、そのギャップを埋めてコミュニケーションを繋ぐことで、部門を越えて活発なディスカッションができるような職場づくりに取り組んでいきたいと考えています。組織の中では人間関係の煩わしさや難しさも当然ありますが、私は様々な価値観を持つ人や意識のギャップを持っていたメンバー同士が共通のゴールを目指して達成するという醍醐味は、一人では絶対に成し得ない大きな喜びだと思います。そんな“組織で働く醍醐味”をみなさんにも味わっていただきたいと思っています。

京都府

二度の産休・育休の取得および職場復帰を経て



大江 智香子さん

タツタ電線株式会社
機能性材料事業部 業務課 生産管理課
主任

2007年 入社、ファイバ加工品プロジェクト室配属
2011年5月～2016年5月 産休・育休(第1子)
2013年4月 機能性材料事業部配属
2014年1月～2014年12月 産休・育休(第2子)
2018年4月～ 産休・育休予定(第3子)



「結婚・出産後も正社員・技術職として働きたい」と20代後半にUターンを決意し、タツタ電線に入社しました。それから10年、その間に2回の育休をいただきました。第1子を出産するまでは仕事中心の生活でしたが、第1子出産後は家庭に重きを置く生活にがらりと変わりました。出産後は上司・同僚よりご配慮いただき、子どもたちのことは親のサポートがあり、充実した会社生活と家庭生活を過ごせていることを本当に感謝しています。

私は大学で情報数学を専攻しており、就職後は長らく社内のシステム開発に携わってきました。最近、社内の生産管理システムを立ち上げるプロジェクトのとりまとめ役を担っており、仕事にやりがいと自らの成長を感じています。

4月より3回目の産休を取得させていただきますが、今回も上司等様々な方からご配慮いただき、安心して休暇に入れることを感謝しています。復帰後は、ますます会社に貢献できるようパワーアップして帰ってきます!!

千葉県

子どもに誇れる仕事を



嶋村 千佳子さん

株式会社千葉銀行
木更津支店
支店長代理

1999年 入行 八幡支店等4か店を経験
2009年 出産
2011年 復職
その後、2か店を経て現在に至る



入行からこれまで、銀行の窓口でお客様の資産運用の相談業務に携わってきました。印象に残っていることは、窓口に出始めた時のことです。お客様への提案がなかなか契約に結びつかず、悩んでいるとき、先輩の窓口の間に入れていただき、接客方法や説明の仕方を隣で聞きながらご指導いただきました。「努力を積み上げて、すぐ結果は出なくても決して無駄にならず、いつか結果として表れる」という先輩の言葉に励まされ、初めて契約できたときの喜びは今でも覚えています。現在は渉外担当になりましたが、窓口の時と同様、お客様の資産運用のお手伝いをするため自己研鑽を続けているほか、当時の先輩のように後輩が成長していける環境作りにも努めています。

育児に関しては、平日も極力時間をつくり、学校で起きたことなどを聞くようにしています。私が働いていることは子どもも応援してくれており、家族や子どもの存在が原動力となっています。

会員企業で活躍されている社員の方々のキャリア、働く上で心がけていること、仕事と生活の両立の知恵などをご紹介します。
ワークもライフも自分らしく生きる!等身大のメッセージをみなさまへ。

山梨県

子育て中の私が今の職場で働きたい3つの理由



植松 礼子さん

株式会社YSKe-com
公共システム事業本部第三ソリューション部
チーフ

2006年 入社
2014年 出産
2015年 職場復帰



1.私の職場には子育てを応援してくれる制度があります。

働き方の選択肢があることは、仕事のやりがいにつながります。私は育児短時間勤務の制度を利用して、1日6.5時間で働いています。年に10日ある、有給休暇扱いの「看護休暇」にもお世話になっています。

2.私の職場には見習いたい先輩社員がいます。

一般的に女性は職場にロールモデルが少なく、悩みを抱えがちですが、私の周りには、私の人生の少し先を歩んでいる女性の先輩社員が何人もいます。そのため、適切なアドバイスをもらえます。

3.私の職場には働く親を応援する「雰囲気」があります。

保育園からの呼び出しで、急きょ午後に休暇となる場合も、ネガティブな反応を受けなかったことがあります。

働く理由は人それぞれですが、今の私は職場で役に立ちたいという気持ちが原動力の1つとなっています。職場と家族への感謝を忘れず、楽しく働いていきたいと思っています。

編集後記

いよいよ新年度です。心機一転、新たな職場環境でのスタートとなる方も多いことと思います。

さて、当財団では新たにセクハラ・パワハラを扱った裁判例集を制作中です。実際に扱われた裁判の中でも重要と考えられる事例を抜粋し、わかりやすく解説しています。企業に求められるハラスメント対策にお役立ていただける1冊となる予定ですので、乞うご期待ください。③

ダイバーシティ 21

DIVERSITY 21 vol.032

2018年3月25日発行

編集・発行

公益財団法人 21世紀職業財団

〒113-0033

東京都文京区本郷1-33-13

TEL 03-5844-1660(代) FAX 03-5844-1670

http://www.jiwe.or.jp