

# 職場での女性に対する差別的取扱いや セクシュアルハラスメント等に関する トラブルの解決を援助します!!

都道府県労働局雇用均等室では、男女雇用機会均等法に基づき、女性労働者と事業主との間で、雇用の分野における男女の均等取扱いに関する個別具体的な紛争が生じた場合に、紛争当事者の一方又は双方の求めに応じ、紛争の早期解決のための援助を実施しています。

また、都道府県労働局では、個別労働関係紛争解決促進法に基づき、セクシュアルハラスメントに関する紛争を含め、労働条件その他労働関係に関する紛争についても、解決のための援助を実施しています。

## このようなトラブルが起これいませんか？

- ・結婚したら女性はパートタイマーに変わるように言われた。
- ・結婚したことを理由に、遠くの事業場に配置転換させられた。
- ・男性と同じ仕事をしているのに、男性と比較して昇格、昇進が遅い。
- ・女性は海外での留学による研修に参加させてもらえない。
- ・女性は独身寮や社宅に入居できない。
- ・結婚や妊娠をしたことを会社に報告したら解雇された。
- ・会社にセクシュアルハラスメントの相談をしたが、何も対応してもらえない。
- ・育児休業や介護休業を取らせてもらえない。
- ・妊産婦健診のため、通院休暇を申し出たが、取らせてもらえない。

・・・e t c



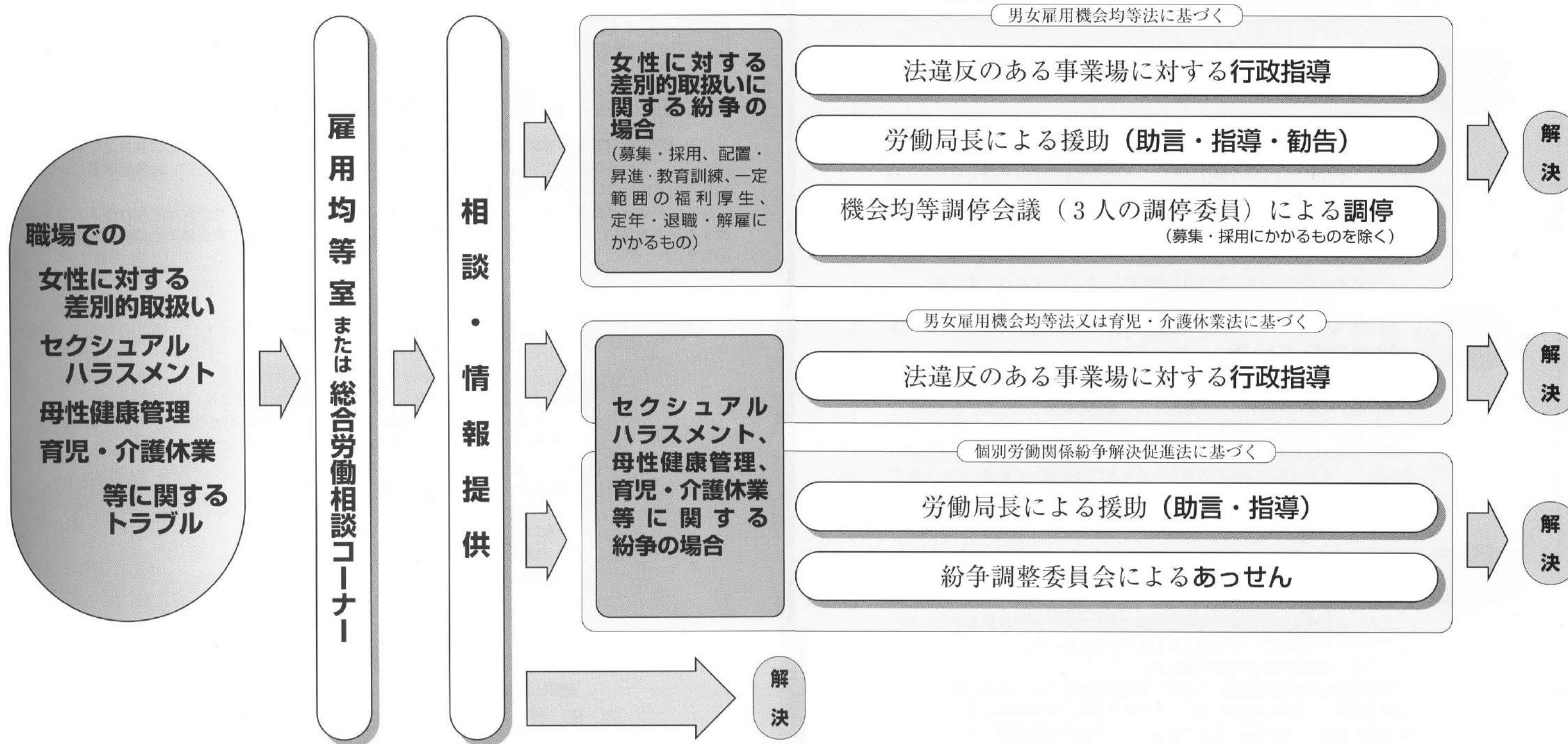
職場において、このようなトラブルがありましたら、  
**雇用均等室** または **総合労働相談コーナー**

へご相談ください。

厚生労働省

**各都道府県労働局雇用均等室へ**

# 相談から紛争解決のための指導・援助



## －援助制度の特徴－

- 時間的、経済的負担を要する裁判に比べ、迅速かつ簡便な手続により、行政又は第三者機関が公平な立場で行う紛争解決のための援助制度です。
- 紛争を現実的に解決するため、労働者と事業主それぞれが歩み寄ることを手助けするものであり、一定の解決策を強制するものではありません。
- 個別の援助の過程や内容については、秘密を厳守します。
- 労働者が労働局長の援助、機会均等調停会議による調停、紛争調整委員会によるあっせんを申請したことを理由に、事業主が労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

## －申請方法－ まず雇用均等室または総合労働相談コーナーにご相談ください。

- 労働局長による紛争解決の援助 ⇒ 来室、電話、文書等で **都道府県労働局雇用均等室へ**
  - 機会均等調停会議による調停 ⇒ 申請書で **都道府県労働局雇用均等室へ**
  - 紛争調整委員会によるあっせん ⇒ 申請書で **都道府県労働局総務部企画室へ**
- （調停申請書及びあっせん申請書は、厚生労働省ホームページからダウンロードができます。  
また、各都道府県労働局にも備えてあります。）
- 〈調停申請書 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>〉  
〈あっせん申請書 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiyou/kaiketu/seido.html>〉

注) 裁判所で係争中のもの、他の行政機関で調整等が現に行われているもの、労働争議にからんでいるもの等は援助の対象となりません。

## このように解決しました

### ケース 1 妊娠を理由に退職するよう強要された。

切迫流産のため2週間の安静が必要となり、休暇をとったところ、事業主から退職するように強く言われた女性労働者が、これまでどおり深夜業もするので、正社員として働きたいとして、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が、妊娠を理由とする解雇は均等法第8条違反であること、また、妊娠中の女性が医師から保健指導を受けた場合は、指導事項を守ることができるよう措置を講ずることが必要であると会社を指導した結果、女性労働者は、これまでの仕事を継続することができるようになりました。また、女性労働者の請求により、深夜業を部分的に減らすこととなりました。

### ケース 2 女性であることを理由に、総合職の対象から除外されている。

コース別雇用管理制度導入時から現在に至るまで、女性であることを理由に総合職の対象から除外され、男性と比べて昇進昇格も遅れているとする女性労働者が、雇用均等室に調停を申請しました。

機会均等調停会議において、コース転換制度導入に当たっての適正基準の設定など、コース別雇用管理の適正な運用及び総合職への転換に向けた教育訓練等の取組について調停案が示され、女性労働者と事業主双方がそれを受け入れた結果、総合職として転換することが可能となりました。

### ケース 3 会社にセクシュアルハラスメントの相談をしたが、何も対応してもらえない。

上司による度重なる性的な冗談を苦痛に感じていた女性労働者が、人事部に上司のセクハラについて相談しましたが、まともに取り合ってもらえなかったため、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、会社は調査を行い、事実を認めた上司を厳重注意し、女性労働者に謝罪させるとともに、就業規則にセクハラ防止の方針を記載し、社員への周知啓発を行い、相談窓口を設置しました。

### ケース 4 育児休業を取らせてもらえない。

男性労働者が、妻が出産したため、子供が1歳になるまでの育児休業を会社に申し出ましたが、これまで男性が育児休業を申し出たケースがないことを理由に、休業が認めてもらえなかったため、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、育児休業を取得できることとなるとともに、会社は男性も育児休業の対象とするよう就業規則を改正し、社内に周知しました。