

職場での

女性に対する差別的取扱い

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!!

このようなトラブルが起きていませんか？

- ・ 男性と同じ仕事をしているのに、男性と比べ昇進が遅い
- ・ 女性は海外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
- ・ 妊娠を会社に報告したところ、退職勧奨を受けた
- ・ 上司からセクシュアルハラスメントを受けている
- ・ 育児休業を取らせてもらえない

・・・etc

**職場でこのようなトラブルがありましたら、
雇用均等室又は総合労働相談コーナーへ**

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

職場での
女性に対する
差別的取扱い
セクシュアル
ハラスメント
母性健康管理
育児・介護休業
等に関する
トラブル

雇用均等室又は総合労働相談コーナー

相談・情報提供

女性に対する
差別的取扱いに
関する紛争の
場合
(募集・採用、配置・
昇進・教育訓練、一定
範囲の福利厚生、
定年・退職・解雇に
かかるもの)

法違反のある事業場に対する行政指導

労働局長による援助(助言・指導・勧告)

機会均等調停会議(3人の調停委員)による調停
(募集・採用にかかるものを除く)

解決

セクシュアル
ハラスメント、
母性健康管理、
育児・介護休業
等に関する
紛争の場合

法違反のある事業場に対する行政指導

労働局長による援助(助言・指導)

紛争調整委員会によるあっせん

解決

解決

解決

－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－ まず雇用均等室又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 都道府県労働局総務部企画室へ
 - 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/chihou/kaiketu/seido.html>〉
なお、厚生労働省ホームページから直接電子申請することも可能です(平成16年3月より)。

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 産前産後休業を請求したところ解雇を通告された。

社長に対し、産前産後休業を請求したところ、翌月末で解雇するとの通告を受けた女性労働者が、働き続けたいとして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、解雇は撤回され、女性労働者は産前産後休業、その後取得した育児休業の後職場復帰し、仕事を継続することができることとなりました。

ケース2 女性であることを理由に一般職に配置され、その後総合職に転換させてもらえない。

コース別雇用管理制度導入時（旧均等法下）、女性であることを理由に一般職に配置され、その後コース転換を希望したものの、転換させてもらえないとする女性労働者が、雇用均等室に調停申請しました。

機会均等調停会議において、①コース転換制度の積極的な運用及び転換希望者に対する支援、転換後の育成、②総合職への転換の実現に向けての積極的な支援について調停案が示され、女性労働者と会社の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を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制度を就業規則に規定し、社内に周知しました。