

紛争解決援助制度の メリットなど

①

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きにより、解決を手助けします。

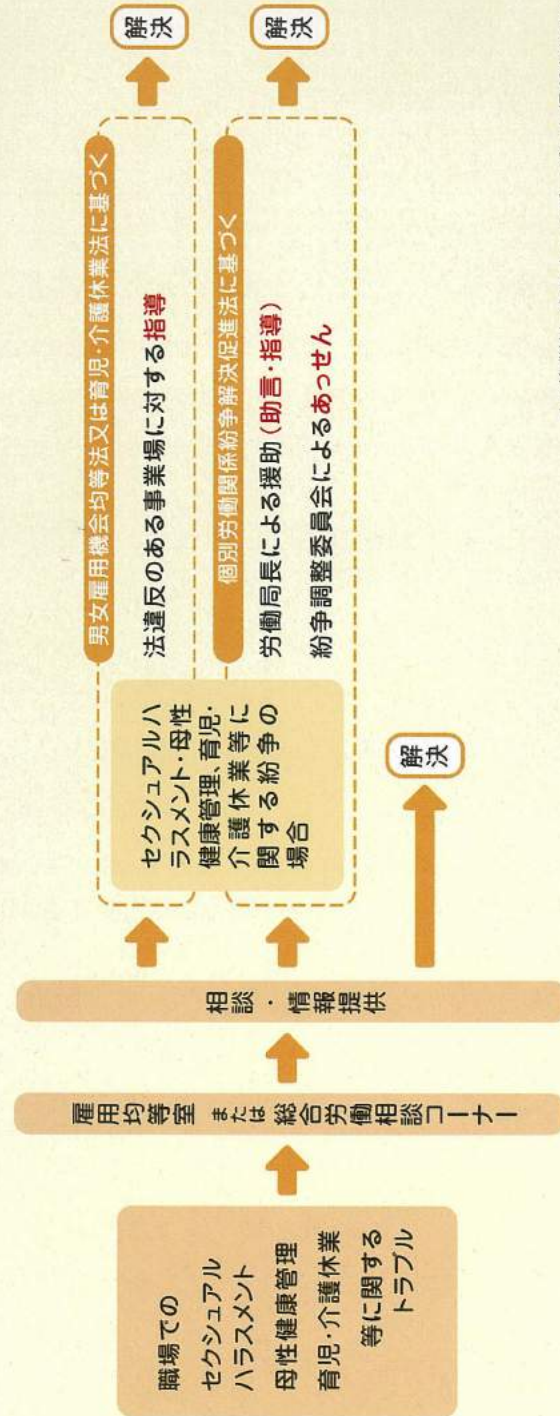
(手数料等の費用負担はありません。)

②

関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされず、プライバシーが守られます。

事業主が、労働局長に援助を求めたこと、機会均等調停会議による調停の申請をしたことを理由として、女性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。

職場での女性に対する差別的取扱い以外の問題の解決までの流れ



この資料は、次のホームページにも掲載されています。
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kaiketu/index.html(厚生労働省)
平成18年 リーフレットNo.2



① 問題の発生

② 労働局
雇用均等室へ
相談



③ 紛争解決援助制度
の利用

- 「労働局長による紛争解決援助」の申立
- 「機会均等調停会議による調停」の申請



④ 解決へ向けて～解決

- 解決に向けた労働局長の助言など
- 調停案の受諾勧告



厚生労働省
都道府県労働局雇用均等室

職場での女性に対する差別的扱いに関する
問題の解決にご利用ください！

「労働局長による 紛争解決援助」とは

労働局長は、当事者（女性労働者、事業主）双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導、勧告を行います。

「機会均等調停会議に よる調停」とは

機会均等調停会議において、調停委員は当事者双方から事情を聴き、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に受諾を勧告します。

「機会均等調停会議」って？

労働問題の専門家により構成され、男女均等問題を取り扱っています。

紛争解決援助制度の対象となるのは、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・解雇（男女雇用機会均等法第5～8条）に関する問題です。

なお、募集・採用に係る問題は、機会均等調停会議による調停の対象とはなりません。

「労働局」

厚生労働省の地方支分部局として、都道府県毎にあり、労働に関する法律に係る業務を行っています。

1 問題の発生

例えば…

- 女性は契約社員、男性は正社員として採用されていた
- 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
- 社内結婚したところ、「女性が辞めるべき」と退職を強要されている

2 労働局雇用均等室へ相談

雇用均等室では、お話を伺い、問題の解決に向けてどのような方法があるか、ご相談に応じています。

「労働局長による
紛争解決援助」で解決したい！

雇用均等室へお申し出ください（申立書等の文書は必要ありません。）

又は

「機会均等調停会議による調停」
で解決したい！

労働局に「調停申請書」を提出する必要がありますので、雇用均等室にご相談又は申請書をご提出ください。

※調停申請書の様式は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/choutei/index.html>)

※厚生労働省のホームページより、電子申請により申請することもできます。
(<http://hanyous.mhlw.go.jp/shinsei/crn/servlet/CRNTetsuzukiServlet?eventCd=Shousai&tetsuzukiID=10672&id=C6&code=C>)

「法律に基づく指導」

労働局長は、事業主から事情を聴き、男女雇用機会均等法違反であることを把握した場合、事業主に対し助言・指導・勧告を行います。
※相談したことを事業主に知られたくない場合も、事情を踏まえてご相談に応じます。

3 紛争解決援助制度の利用

「労働局長による
紛争解決援助」の解決までの流れ

- 援助の申し立てに基づいて、雇用均等室職員が当事者である女性労働者と事業主から、お話を伺います。
- 当事者双方のお話を労働局で検討し、問題解決に必要な助言、指導、勧告を行います。
- 当事者が助言、指導、勧告に従った解決策を実行することで問題が解決します。

「機会均等調停会議による調停」
の解決までの流れ

- 調停の申請に基づいて、機会均等調停会議において、調停委員が当事者である女性労働者と事業主からお話を伺います。
- 当事者双方のお話を調停委員が検討し、問題解決のための「調停案」を作成し、女性労働者と事業主双方に受諾を勧告します。
- 当事者双方が調停案を受諾することで、問題が解決します。

※調停案について、当事者間に合意が成立した場合には、成立した合意は、民法上の和解契約となることから、当事者の一方が合意で定められた義務を履行しない場合には、他方当事者は、債務不履行として訴えることができます。

◎当事者間に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなることもあります。

4 解決へ向けて～解決

〈解決事例〉

産休を申し出たところ、解雇された事例

（女性労働者からの申立内容）
産休を申し出たところ、産休により長期間休まれると業務に支障を来すという理由で解雇された。
（事業主の主張）
今回の解雇は他の営業所の閉鎖によるリストラであり、リストラは1名のみで十分であるため、申立者の指名解雇となった。
（雇用均等室の対応）
雇用均等室は、当事者双方の主張を踏まえた上で、事業主に対し、整理解雇であれば、合理的な選定基準により選定すべきである。今回の整理解雇において、申立者を指名したこと、合理的理由がなく、産休の取得申出をきっかけとした、妊娠を理由とする解雇と強く推察され、均等法上問題があると指導した。
（結果）
雇用均等室の指導を受け、事業主は申立者の解雇を撤回し、整理解雇の対象者の選定基準を見直した。
その結果、申立者は継続勤務することとなり、産休を取得し、その後仕事に復帰することとなった。

〈解決事例〉

社内結婚を理由として女性にのみ配置転換が内示され、これを拒否したところ退職を強要された事例

（女性労働者からの申請内容）
社内結婚を理由として女性のみ配置転換させることの誤りを認めること、及び就業意欲があるにもかかわらず退職を余儀なくされたことに対する謝罪及び金銭補償を求める。
（事業主の主張）
通常の人事ローテーションにより配置転換を命じたものであり、また退職は本人の意志によるものである。
（結果）
調停委員が当事者双方から事情を聴いた上で、①事業主は今後均等法を遵守し、職場環境・風土を改善する取組を行うこと、②申請者に対しては会社都合退職に準じた扱いとし解決金を支払うこと、を内容とする調停案の受諾を勧告。
当事者双方が受諾し、調停は終了した。