

こんな問題で悩んでいませんか？

妊娠を上司に報告したら、
退職を勧められたり
強要された

パートや派遣に産休はないから、
妊娠したら退職しろと言われた

つわりがひどく、お医者さんからの
指導もあって休んだら、
何かあっても責任が取れないから
退職して欲しいと言われた

上司からセクハラを
受けている…

男性と同じ仕事をしているのに、
昇進が遅い

社内結婚したところ、
退職を強要された

女性は独身寮や社宅に
入居できない

男性は正社員なのに、
女性は契約社員として
採用された

女性は海外研修に参加できない
と言われた

そんな時は、一人で悩んでいないで

何とかしたいけど…

厚生労働省
都道府県労働局雇用均等室

にご相談ください！

労働局雇用均等室って聞いたことない…

労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。職場での女性に対する差別や妊娠産後に対する不利益な取扱いがないよう、また、会社でのセクシュアルハラスメント対策や妊産婦の健康管理対策の他、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてもご相談を受け付けています。

何とかしたい
と思っている、
あなた!

まずは雇用均等室にご相談を!

専門の職員がお話を伺い、問題の解決に向けてご相談に応じています。

でも...

雇用均等室に援助してもらうメリットは?

- ★裁判より早くて簡単、しかも無料で解決をお手伝いします。(手数料等の費用負担はありません)
- ★プライバシーが守られます。

役所って、コワイし、行きづらい...

平成17年度に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は19,724件で、その約7割が働く女性などからのものです。

お電話やお手紙でもご相談をお受けしておりますので、お気軽にご相談ください。

相談をしたら、雇用均等室はどんなことをしてくれるの?

- ★紛争解決援助制度をご利用いただけます。(詳しくは、次ページをご覧ください)
- ★働く女性に関係する法律について情報を提供したり、解決するためのアドバイスをしています。

※ご相談内容から、会社の法律違反が疑われる場合は...

労働局は、会社から事情を聴き、男女雇用機会均等法など法律違反であることを把握した場合、会社に対し、助言・指導・勧告を行います。もちろん、相談された方の秘密は厳守!

雇用均等室に相談して、本当に解決するの?

紛争解決援助制度をご利用いただいた場合、ほとんどが何らかの形で解決をしています。アドバイスを受けて、ご自身で解決された方もいらっしゃいます。

(例えば...)

妊娠を伝えたところ、会社から解雇すると言われ、紛争解決援助制度を利用、解雇が撤回された。

雇用均等室に援助をお願いしたことによって、会社から嫌がらせをされたりしませんか?

男女雇用機会均等法では、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、会社が女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱い(配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否など)を行うことを禁止しています。

じゃあ、
相談して
みようかな...

あなたの問題の解決のために

紛争解決援助制度のご紹介

早く簡単に解決したい方

「労働局長による援助」を利用

援助をお申出ください
(お電話、お手紙でも可)



労働局が援助を申し出た女性と
会社双方からお話を伺います



双方のお話を踏まえ、労働局長が
問題解決に必要な助言などの
援助を行います



当事者が援助の内容に沿った解決策を
実行することにより問題が解決!

労働問題の専門家に調停して
もらいたい方

「機会均等調停会議による調停」を利用

ご相談又は調停申請書を
お送りください



調停委員が援助を申し出た女性と
会社双方からお話を伺います



双方のお話を踏まえ、調停委員が
調停案を作成し、当事者双方に
お勧めします



当事者双方が調停案を承諾すること
により、問題が解決!

どちらも無料

! ちよつと
注意

紛争解決援助制度の対象となるのは、
働く女性と会社との間の募集・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5~8条)に関する問題です。

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。

なお、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。

※調停によって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、他方当事者は債務不履行として訴
えることができます。

※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/woman/dl/sinselsyo.jtd>)

※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=S
hou%20sai&tetsuzukiID=10672&id=C6&code=C](http://hanyous.mhlw.go.jp/shinsei/crn/servlet/CRNTetsuzukiServlet?eventCd=S%20hou%20sai&tetsuzukiID=10672&id=C6&code=C))

平成19年4月1日から、紛争解決援助制度の対象が拡大されます!

男女雇用機会均等法が改正され、平成19年4月1日からスタートします。

援助を男性の方も受けられるようになり、またセクシュアルハラスメントや母性健康管理
措置に関する問題も援助の対象となります。

改正のポイントは次ページ!

平成19年4月1日から

男女雇用機会均等法が変わります!!

改正のポイント

1.性別による差別禁止の範囲の拡大

- (1)男性に対する差別も禁止されます
- (2)間接差別が禁止されます

以下の措置については、業務遂行上の必要などの合理的な理由がない場合は間接差別として禁止されます

- ・募集・採用に当たり、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ・コース別雇用管理における総合職の募集・採用に当たり、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること
- ・昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

2.妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- (1)解雇に加え、その他不利益取扱いも禁止されます

※不利益取扱いの理由は、以下のように定められています

- ・妊娠・出産・産前産後休業の取得
- ・均等法の母性健康管理措置を受けたこと
- ・労働基準法の母性保護措置を受けたこと
- ・妊娠又は出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたこと

など

※不利益取扱いは、以下のように例示されています

- ・解雇、雇止め
- ・減給、賞与等の不利益な算定
- ・退職、契約内容変更の強要
- ・不利益な配置の変更
- ・降格

など

- (2)妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります

3.セクシュアルハラスメント対策

女性に加え、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた対策を講じることが事業主の義務となります

紛争が生じた場合、男女とも調停など紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

4.母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊産婦が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置(時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等)を講ずることが義務となっています

紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

(注) 2(1)、3、4の規定は派遣先の事業主にも適用されます