

Q 相談すると、雇用均等室はどんなことをしてくれるの？

A 紛争解決援助制度をご利用いただけます。
また、法律についての情報提供や、解決のためのアドバイスを受けられます。

Q パートや派遣でも援助を利用できますか？

A 正社員・パート・アルバイト・派遣を問わず、援助の対象となる紛争の当事者であればどなたでも利用できます。

Q 雇用均等室に援助してもらうメリットは？

A 時間もお金もかかる裁判に比べ、早くて簡単。
また、援助を受けるのに費用はかかりません。

Q 援助をお願いしたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です・・・

A 援助を申し出たことによる、不利益取扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)は男女雇用機会均等法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。

Q 世間体も気になるし、周りに知られないか心配です。

A 関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされません。
プライバシーが保護されます。

～雇用均等室って？～

労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。
職場での性別による差別や妊産婦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お相談を受け付けています。

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。詳しくは、お近くの雇用均等室までご相談下さい。

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2751	滋賀	077-523-1190
青森	017-734-4211	京都	075-241-0504
岩手	019-604-3010	大阪	06-6941-8940
宮城	022-299-8844	兵庫	078-367-0820
秋田	018-862-6684	奈良	0742-32-0210
山形	023-624-8228	和歌山	073-421-6157
福島	024-536-4609	鳥取	0857-29-1709
茨城	029-224-6288	島根	0852-31-1161
栃木	028-633-2795	岡山	086-224-7639
群馬	027-210-5009	広島	082-221-9247
埼玉	048-600-6210	山口	083-995-0390
千葉	043-221-2307	徳島	088-652-2718
東京	03-3512-1611	香川	087-811-8924
神奈川	045-211-7380	愛媛	089-935-5222
新潟	025-234-5928	高知	088-885-6041
富山	076-432-2740	福岡	092-411-4894
石川	076-265-4429	佐賀	0952-32-7218
福井	0776-22-3947	長崎	095-801-0050
山梨	055-225-2859	熊本	096-352-3865
長野	026-227-0125	大分	097-532-4025
岐阜	058-263-1220	宮崎	0985-38-8827
静岡	054-252-5310	鹿児島	099-222-8446
愛知	052-219-5509	沖縄	098-868-4380
三重	059-226-2318		

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pref.html>

平成19年 リーフレットNo.13

一人で悩まず、 雇用均等室まで ご相談下さい

男女雇用機会均等法に基づく
紛争解決援助制度のご案内

妊娠による
解雇・不利益

性差別

セクハラ



厚生労働省都道府県労働局雇用均等室

Q 相談すると、雇用均等室はどんなことをしてくれるの？

A 紛争解決援助制度をご利用いただけます。
また、法律についての情報提供、解決のためのアドバイスを受けられます。

Q パートや派遣でも援助を利用できますか？

A 正社員・パート・アルバイト・派遣を問わず、援助の対象となる紛争の当事者であればどなたでも利用できます。

Q 雇用均等室に援助してもらったメリットは？

A 時間もお金もかかる裁判に比べ、早くて簡単。
また、援助を受けるのに費用はかかりません。

Q 援助をお願いしたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です・・・

A 援助を申し出たことによる、不利益取扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)は男女雇用機会均等法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。

Q 世間体も気になるし、周りに知られないか心配です。

A 関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされません。
プライバシーが保護されます。

～雇用均等室って？～

労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。
職場での性別による差別や妊娠・出産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娠・出産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。

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。詳しくは、お近くの雇用均等室までご相談下さい。

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2751	滋賀	077-523-1190
青森	017-734-4211	京都	075-241-0504
岩手	019-604-3010	大阪	06-6941-8940
宮城	022-299-8844	兵庫	078-367-0820
秋田	018-862-6684	奈良	0742-32-0210
山形	023-624-8228	和歌山	073-421-6157
福島	024-536-4609	鳥取	0857-29-1709
茨城	029-224-6288	島根	0852-31-1161
栃木	028-633-2795	岡山	086-224-7639
群馬	027-210-5009	広島	082-221-9247
埼玉	048-600-6210	山口	083-995-0390
千葉	043-221-2307	徳島	088-652-2718
東京	03-3512-1611	香川	087-811-8924
神奈川	045-211-7380	愛媛	089-935-5222
新潟	025-234-5928	高知	088-885-6041
富山	076-432-2740	福岡	092-411-4894
石川	076-265-4429	佐賀	0952-32-7218
福井	0776-22-3947	長崎	095-801-0050
山梨	055-225-2859	熊本	096-352-3865
長野	026-227-0125	大分	097-532-4025
岐阜	058-263-1220	宮崎	0985-38-8827
静岡	054-252-5310	鹿児島	099-222-8446
愛知	052-219-5509	沖縄	098-868-4380
三重	059-226-2318		

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pref.html>

平成19年 リーフレットNo.13

一人で悩まず、 雇用均等室まで ご相談下さい

男女雇用機会均等法に基づく
紛争解決援助制度のご案内

妊娠による
解雇・不利益

セクハラ

性差別



厚生労働省都道府県労働局雇用均等室

雇用均等室では、労働者と会社との間で男女均等取扱いなどについて民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。

援助の制度には、都道府県労働局長による援助と調停委員(弁護士や学識経験者等の専門家)による調停の2種類があります。

① 援助を受けられる方

紛争の当事者である**男女労働者**及び**事業主**の方

※当事者以外の方の申出は受けられません

② 援助の対象

●以下に関する性別による差別的取扱い

募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

●一定の範囲の間接差別

●結婚、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い

●セクシュアルハラスメント

●母性健康管理措置

に関する労働者と会社との間の紛争

※募集・採用については、調停の対象とはなりません

※上記①②に該当する場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できない場合もあります。

例えば、こんな問題

★男性は正社員なのに、女性は契約社員として採用された

★事務職に応募したら、男性は採用しないと言われた

★男性と同じ仕事をしているのに女性は昇進が遅い

★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

★つわりがひどく、時差通勤を会社に申し出たのに、対応してくれない

★上司からのセクハラを会社に相談したのに何もしてくれない… など、



まずは、雇用均等室
までご相談下さい!

どちらも
無料!

労働局長による援助

(助言・指導・勧告)

行政機関に簡易な手続きで
迅速に解決してもらいたい

機会均等調停会議

による調停

公平、中立性の高い第三者
機関に援助してもらいたい

雇用均等室に援助をお申出
ください。お電話、お手紙
(連絡先記載)でも結構です
(申立書などの文書は必要あ
りません)。

雇用均等室が労働者と会社双
方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解
決に必要な助言などの援助を
行います

当事者双方が援助の内容に
沿った解決策を実行するこ
と(歩み寄り)により問題が
解決!!

調停申請書(※)の提出

調停委員が労働者と会社双方
から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委
員が紛争解決の方法として調
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!!

(※)調停申請書は、厚生労働省のHPよりダウンロードして入手できま
す。また、そのまま電子申請により申請することでもできます。
<http://hanyous.mhlw.go.jp/shinsei/crn/html/CRNMenuFrame.html>

紛争の解決には、当事者双方の譲り合い、歩み寄りが大切です。

(当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります。)

労働局長による紛争解決援助事例

～昇進・昇格における男女差別的取扱い～

労働者の主張

昇進・昇格で男女差別的取扱いがあるために、勤務年数の長い自分より入社したばかりの男性の方が先に昇格した。性別によらない公正な人事評価を求める。

事業主の主張

昇進・昇格に明確な基準や運用ルールはないが、リフトを作成し、三役の相談の上、決定している。
男女差別によるものではない。

結果

雇用均等室は、当事者双方の主張を踏まえた上で、会社に対し、公正な人事評価制度は企業にとっても、労働者の能力を十分発揮することに繋がりが、必要であることを説明。申立者に今回の人事について説明し、今後の申立者の昇進を含め、今後の対応について検討するよう助言した。
会社は、昇進・昇格基準を構築し、それに基づき、申立者の格付けが行われることになった。

機会均等調停会議による調停事例

～妊娠を理由とする退職の強要～

労働者の主張

妊娠を会社に報告したところ、執拗な退職の強要をうけたため、金銭的な解決を求める。退職の強要は妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。

事業主の主張

妊娠報告以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職の勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。

結果

調停委員は妊娠の報告時期と退職勧奨の時期が近接している等の事情を総合的に勘案し、申請者に対する解決金の支払いについての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。

雇用均等室では、労働者と会社との間で男女均等取扱いなどについて民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。

援助の制度には、都道府県労働局長による援助と調停委員(弁護士や学識経験者等の専門家)による調停の2種類があります。

① 援助を受けられる方

紛争の当事者である男女労働者及び事業主の方

※当事者以外の方の申出は受けられません

② 援助の対象

●以下に関する性別による差別的取扱い
募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)、昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の権利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年・解雇、労働契約の更新

●一定の範囲の間接差別

●結婚、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い

●セクシュアルハラスメント

●母性健康管理措置

に関する労働者と会社との間の紛争

※募集・採用については、調停の対象とはなりません

※上記①②に該当する場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できない場合もあります。

例えば、こんな問題

- ★男性は正社員なのに、女性は契約社員として採用された
- ★事務職に応募したら、男性は採用しないと言われた
- ★男性と同じ仕事をしているのに女性は昇進が遅い
- ★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
- ★つわりがひどく、時差通勤を会社に申し出たのに、対応してくれない
- ★上司からのセクハラを会社に相談したのに何もしてくれない... など、



まずは、雇用均等室 までご相談下さい!

どちらも
無料!

労働局長による援助 (助言・指導・勧告)

行政機関に簡易な手続きで
迅速に解決してもらいたい

雇用均等室に援助をお申出ください。お電話、お手紙(連絡先記載)でも結構です(申立書などの文書は必要ありません)。

雇用均等室が労働者と会社双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います

当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること(歩み寄り)により問題が解決!!

(※)調停申請書は、厚生労働省のHPよりダウンロードして入手できます。また、そのまま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/html/CRNMenuFrame.html>

紛争の解決には、当事者双方の譲り合い、歩み寄りが大切です。

(当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります。)

機会均等調停会議 による調停

公平、中立性の高い第三者
機関に援助してもらいたい

調停申請書(※)の提出

調停委員が労働者と会社双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、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!!

労働局長による紛争解決援助事例

～昇進・昇格における男女差別的取扱い～

労働者の主張

昇進・昇格で男女差別的取扱いがあるために、勤務年数の長い自分より入社したばかりの男性の方が先に昇格した。性別によらない公正な人事評価を求める。

事業主の主張

昇進・昇格に明確な基準や運用ルールはないが、リストを作成し、三役の相談の上、決定している。
男女差別によるものではない。

結果

雇用均等室は、当事者双方の主張を踏まえた上で、会社に対し、公正な人事評価制度は企業にとっても、労働者の能力を十分発揮することに繋がり、必要であることを説明。申立者に今回の人事について説明し、今後の申立者の昇進を含め、今後の対応について検討するよう助言した。

会社は、昇進・昇格基準を構築し、それに基づく、申立者の格付けが行われることになった。

機会均等調停会議による調停事例

～妊娠を理由とする退職の強要～

労働者の主張

妊娠を会社に報告したところ、執拗な退職の強要をうけたため、金銭的な解決を求める。退職の強要は妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。

事業主の主張

妊娠報告以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職の勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。

結果

調停委員は妊娠の報告時期と退職勧奨の時期が近接している等の事情を総合的に勘案し、申請者に対する解決金の支払いについての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。