

# 도도부현 노동국 고용균등실에 상담해 주십시오!

고용균등실에서는 남녀고용기회균등법, 육아개호휴업법, 파트타임노동법의 법률에 관한 상담을 받고 있으며, 내용에 따라서는 필요한 행정지도 및 분쟁해결 지원을 실시하고 있습니다.

## 상담에서 해결까지의 과정

직장에서의 다음과 같은 트러블

- 성희롱
- 모성건강관리
- 임신·출산·육아휴업 등을 이유로 한 불리한 취급
- 성별을 이유로 한 차별
- 육아·개호 휴업
- 파트타임 노동

상담 · 정보 제공

분쟁해결 지원

- 도도부현 노동국장의 **지원**
- 조정회의를 통한 **조정**

사업주에 대한 법률에 따른 **행정지도**

해 결

주의!) 통역은 없습니다. 통역을 할 수 있는 분과 같이 오십시오.

다음과 같은 상담을 받고 있습니다

상사의 데이트 요청을 거절했더니 업무를 주지 않습니다.

임산부 검진을 받으러 가고 싶는데 휴가를 주지 않습니다.

임신한 후 출산휴가와 육아휴가를 받고 싶다고 했더니 다른 사원에게 피해가 된다며 퇴직해 달라는 말을 들었습니다.

체력이 필요한 일이라 여성에게는 무리라는 말을 들었습니다.

여성이라는 이유로 중요한 일을 맡겨주지 않습니다.

육아를 위해 단시간 근무를 희망했는데 인정할 수 없다고 합니다.

자신은 파트타이머이지만 정사원과 같은 일을 하고 있습니다. 상여 금액이 정사원과 너무 차이가 있어 납득할 수 없습니다.

육아휴가가 끝난 후 복귀하려고 했는데 복귀할 장소가 없으며 복귀를 거절당했습니다.

파트타이머로 일해 왔지만, 그 회사의 정사원이 되고 싶다.



사람, 생활,  
미래를 위해

후생노동성 도도부현 노동국 고용균등실

韓国語版

## 직장에서의 성희롱 대책 조치

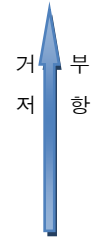
### 직장에서의 성희롱이란

남녀고용기회균등법에서는

1. 직장에서 노동자가 본인의 뜻에 반하는 성적인 언동을 받아 그에 대한 저항이나 거부를 이유로 해고, 강등, 감봉 등의 불이익을 받는 것(대가형 성희롱)
2. 성적인 언동에 의해 직장 환경이 불쾌하게 되어 노동자의 능력 발휘에 큰 악영향이 생기는 것(환경형 성희롱)을 말합니다.

성희롱 행위자가 될 수 있는 사람  
사업주, 상사, 동료, 고객, 파견처 사원, 거래처 사원 등

성적인 중담 또는  
놀림, 식사 또는 데  
이트를 집요하게 요  
구, 불필요한 신체  
접촉, 성적 관계의  
강요



해고, 강등, 감봉  
등의 불이익  
불쾌한 취업환경

예를 들어...

평상시 근무하는 장소에서... 출장지에서...  
거래처 사무소에서... 고객의 자택에서...  
취재처에서... 업무로 사용하는 차 안에서...  
퇴근시간 이후의 연회(실질적으로 업무의 연  
장으로 간주되는 것) 에서...

노동자란  
정사원, 파트타임 노동자, 계약사원 등 사  
업주가 고용하는 모든 노동자  
파견노동자는 파견회사에서도 파견처에서  
도 노동자가 됩니다.

남녀고용기회균등법 및 거기에 기초한 지침에 따라 사업주는 직장에서의 남녀 쌍방에 대한 성희롱 대책으로서 다음 조치를 강구하는 것이 의무화되어 있습니다.

### 사업주가 취해야 할 조치의 내용

#### (1) 사업주의 방침 명확화 및 그 주지·계발

- ① 성희롱의 내용·성희롱이 있어서는 안 된다는 내용의 방침을 명확히 하여 관리·감독자를 포함한 노동자에게 주지·계발할 것.
- ② 행위자를 엄하게 처벌한다는 방침·대처 내용을 취업규칙 등의 문서에 규정하여 관리·감독자를 포함한 노동자에게 주지·계발할 것.

#### (2) 상담(고충을 포함)에 응하여 적절히 대응하기 위해 필요한 체제의 정비

- ③ 상담창구를 미리 정할 것.
- ④ 상담창구 담당자가 내용이나 상황에 따라 적절히 대응할 수 있도록 할 것.  
또한, 널리 상담에 응할 것.

#### (3) 사후의 신속하고 적절한 대응

- ⑤ 사실 관계를 신속하고 정확하게 확인할 것.
- ⑥ 사실 확인이 되었을 경우에는 행위자 및 피해자에 대한 조치를 적절하게 실시할 것.
- ⑦ 사실 확인 결과에 관계없이 재발 방지를 위한 조치를 강구할 것.

#### (4) 상기 (1)에서 (3)까지와 더불어 강구해야 할 조치

- ⑧ 상담자·행위자 등의 프라이버시를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고 주지할 것.
- ⑨ 상담을 했다는 것 및 사실 관계 확인에 협력한 것 등을 이유로 불리한 취급을 해서는 안 된다는 취지를 정하여 노동자에게 주지·계발할 것.

## 임신 중 및 출산 후 건강관리에 관한 조치

사업주는 임신 중 및 출산 후 노동자의 건강관리에 관한 필요한 조치를 강구하지 않으면 안 됩니다.

### 사업주가 강구해야 하는 조치 내용

- (1) 임신부가 보건지도 또는 건강진단을 받기 위해 필요한 시간의 확보
- (2) 임신부가 보건지도 또는 건강진단에 따라 의사 또는 조산사의 지도사항을 지킬 수 있도록 하기 위한 조치  
(예) 시차 통근, 휴식 회수의 증가, 근무 시간의 단축, 휴업 등

## 임신·출산·육아휴업 등을 이유로 한 불리한 취급의 금지

임신·출산·육아휴업 등의 사유를 이유로 사업주가 노동자에 대하여 불리한 취급을 하는 것은 금지되어 있습니다.

### 임신·출산·육아휴업 등의 사유란?

1. 임신한 사실
2. 출산한 사실
3. 임신 중 및 출산 후의 건강관리에 관한 조치(모성건강관리조치)를 요구하거나 요구받은 사실
4. 갱내 업무의 취업 제한 또는 위험 유해 업무의 취업 제한 규정에 따라 업무를 할 수 없다는 취지의 신청을 한 사실 또는 이러한 업무에 종사하지 않았던 사실
5. 산전 휴업을 청구한 사실 또는 산전 휴업을 한 사실, 산후의 취업 제한 규정에 따라 취업할 수 없었던 사실 또는 산후 휴업을 한 사실
6. 간편한 업무로의 전환을 청구한 사실 또는 간편한 업무로 전환한 사실
7. 변형 노동 시간제가 적용되는 경우 1 주일 또는 1 일에 대하여 법정 노동시간을 넘은 시간에 노동하지 않는 것, 시간 외 또는 휴일 노동을 하지 않는 것, 심야 업무를 하지 않을 것을 청구한 사실 또는 이러한 노동을 하지 않았던 사실
8. 육아시간의 청구를 한 사실 또는 육아시간을 취득한 사실
9. 임신 또는 출산에 기인하는 증상(※)에 따라 노무 제공이 불가능하다는 것, 할 수 없었던 사실 또는 노동 능력이 저하된 사실  
※임덧, 임신성오심, 질박유산, 출산 후의 회복부전 등 임신 또는 출산에 기인하여 임신부에게 생기는 증상을 말함.
10. 육아휴업 또는 개호휴업 신청을 한 사실 또는 휴업한 사실
11. 자녀의 간호휴가 또는 개호휴가 신청을 한 사실 또는 취득한 사실
12. 육아 또는 개호를 위한 시간외 노동의 제한, 심야업무의 제한, 소정 노동시간의 단축 조치를 신청한 사실 또는 이용한 사실

### 불리한 취급이란?

1. 해고하는 것
2. 기간을 정해 고용되는 사람에게 대하여 계약의 갱신을 하지 않는 것
3. 미리 정해져 있는 계약의 갱신 회수 상한을 낮추는 것
4. 퇴직을 강요하거나 정사원을 파트타임 노동자 등의 비정규 사원으로 하는 등 노동계약 내용의 변경을 강요하는 것
5. 불리한 자택대기를 명하는 것
6. 강등시키는 것
7. 감봉을 하거나 상여 등에 있어서 불리한 산정을 실시하는 것
8. 승진·승격의 인사고과에 있어서 불리한 평가를 실시하는 것
9. 불리한 배치 변경을 실시하는 것
10. 취업 환경을 해치는 것
11. 파견 노동자로서 취업하는 사람에게 대하여 파견처가 그 노동자의 수락을 거절하는 것(상기의 '임신·출산·육아휴업 등의 사유' 1~9의 경우)
12. 노동자의 뜻에 반하여 본인이 희망하는 기간을 넘은 시간외 노동의 제한, 심야업무의 제한 또는 소정 노동시간의 단축 조치 등을 적용하는 것(상기의 '임신·출산·육아휴업 등의 사유' 10~12의 경우)

## 성별을 이유로 한 차별의 금지

사업주가 남녀 노동자를 모집·채용, 배치·승진, 퇴직권장·해고·노동계약 갱신에 있어서 성별을 이유로 차별하는 것은 금지되어 있습니다.

## 분쟁해결 지원

분쟁해결 지원 제도에는 도도부현 노동국장이 실시하는 **지원**과 조정회의(변호사 및 학식 경험자 등의 전문가로 구성)가 실시하는 **조정**의 2 종류가 있습니다.

간단한 수속으로 신속하게 행정기관이 해결해 주기를 원하는 경우  
**도도부현 노동국장의 지원**  
 (조언·지도·권고)

고용균등실에 지원을 신청해 주십시오. 전화 또는 편지(연락처 명기)로도 좋습니다(제기서 등의 문서는 불필요합니다).

고용균등실이 노동자와 사업주 쌍방의 주장을 듣습니다.

쌍방의 주장을 감안하여 문제해결에 필요한 조언 등의 지원을 실시합니다.

당사자 쌍방이 지원 내용에 따른 해결책을 실행(상호의 양보)함으로써 문제가 해결!!

공평하고 중립성이 높은 제 3 자 기관이 지원해 주기를 원하는 경우  
**기획균등조정회의 [남녀고용기회균등법]**  
**양립지원조정회의 [육아개호휴업법]**  
**균형대우조정회의 [파트타임노동법] 의 조정**

고용균등실에 조정신청서(※)를 제출해 주십시오.  
**주의!** 일본어로 기재해 주십시오. 모국어 등으로도 유효하지만 일본어로 번역한 문서의 첨부를 부탁드립니다.

조정위원이 노동자와 사업주 쌍방의 주장을 듣습니다.

쌍방의 주장을 감안하여 조정위원이 분쟁해결 방법으로 조정안을 작성하여 당사자 쌍방에게 권유합니다.

당사자 쌍방이 조정안을 받아 들임으로써 문제가 해결!!

(※) 조정신청서는 후생노동성 홈페이지에서 다운로드할 수 있습니다.  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

각 법조문을 영어로 참조할 수 있습니다.

⇒ URL <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/?re=02> (Japanese Law Translation)

<키워드>

- 남녀고용기회균등법 : Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment
- 육아개호휴업법 : Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave
- 파트타임노동법 : Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers

도도부현 노동국 고용균등실 연락처 [접수시간 8시 30분~17시 15분 (토·일·축일·연말연시 제외) ]

노동국	전화번호	노동국	전화번호	노동국	전화번호	노동국	전화번호
홋카이도	011-709-2715	도쿄	03-3512-1611	미에	059-226-2318	도쿠시마	088-652-2718
아오모리	017-734-4211		03-6893-1100	시가	077-523-1190	가가와	087-811-8924
이와테	019-604-3010	가나가와	045-211-7380	교토	075-241-0504	에히메	089-935-5222
미야기	022-299-8844	니가타	025-288-3511	오사카	06-6941-8940	고치	088-885-6041
아키타	018-862-6684	도야마	076-432-2740	효고	078-367-0820	후쿠오카	092-411-4894
야마가타	023-624-8228	이시카와	076-265-4429	나라	0742-32-0210	사가	0952-32-7218
후쿠시마	024-536-4609	후쿠이	0776-22-3947	와카야마	073-488-1170	나가사키	095-801-0050
이바라키	029-224-6288	야마나시	055-225-2859	돗토리	0857-29-1709	구마모토	096-352-3865
도치기	028-633-2795	나가노	026-227-0125	시마네	0852-31-1161	오이타	097-532-4025
군마	027-210-5009	기후	058-245-1550	오카야마	086-224-7639	미야자키	0985-38-8827
사이타마	048-600-6210	시즈오카	054-252-5310	히로시마	082-221-9247	가고시마	099-222-8446
지바	043-221-2307	아이치	052-219-5509	야마구치	083-995-0390	오кина와	098-868-4380