

都道府県労働局雇用均等室までご相談ください！

雇用均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の法律に関するご相談に応じるとともに、内容に応じて、必要な行政指導や紛争解決援助を行っています。

相談から解決までの流れ

職場でのこんなことに関するトラブル

- ・セクシュアルハラスメント
- ・母性健康管理
- ・妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い
- ・性別を理由とする差別
- ・育児・介護休業
- ・パートタイム労働

相談・情報提供

紛争解決援助

- 都道府県労働局長による**援助**
- 調停会議による**調停**

事業主に対する法に基づく**行政指導**

解決

注意！）通訳者はいません。通訳できる方とお越しく下さい。

こんな相談が寄せられています

上司からのデートの誘いを断ったら、仕事を回してもらえなくなりました。

妊婦検診に行きたいのですが、休ませてもらえません。

妊娠し、産休と育休を希望したら、他の社員にも迷惑がかかるので、退職して欲しいと言われました。

体力のいる仕事だから女性には無理と言われました。

女性だからと言って重要な仕事を任せてもらえません。

育休から復帰しようとしたら、復帰する場所はないと復帰を拒まれました。

育児のための短時間勤務を希望したら、認められないと言われました。

自分はパートですが、正社員と同じ仕事をしています。賞与の金額が正社員とは大幅に違っていて納得できません。

パートで働いてきましたが、同じ会社で正社員になりたい。



ひと、くらし、
みらいのために

厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

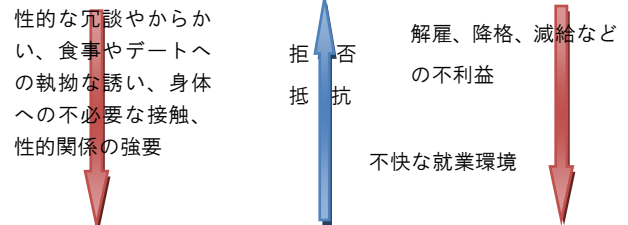
職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法においては、

- 1 職場において、労働者が本人の意に反する性的な言動を受け、それに対して抵抗や拒否をしたことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）
- 2 性的な言動により職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）をいいます。

セクハラの実行者となり得るのは
事業主・上司・同僚・顧客・派遣先の社員・取引先の社員など



例えば…

普段働いている場所で・・・出張先で・・・
取引先の事務所で・・・顧客の自宅で・・・取材先で・・・業務で使用する車中で・・・アフターファイブの宴会（実質上業務の延長と考えられるもの）で・・・

労働者とは
正社員、パートタイム労働者、契約社員など、
事業主が雇用するすべての労働者
派遣労働者は派遣元でも派遣先でも労働者となります。

男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針により、事業主は、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として次の措置を講ずることが義務づけられています。

事業主が講ずべき措置の内容とは

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - ①セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - ②行為者を厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制整備
 - ③相談窓口をあらかじめ定めること。
 - ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
また、広く相談に対応すること。
- (3) 事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - ⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
 - ⑦事実確認の結果にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずること。
- (4) (1) から (3) と併せて講ずべき措置
 - ⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
 - ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

事業主は、妊娠中及び出産後の労働者の健康管理に関する必要な措置を講じなければなりません。

事業主が講ずべき措置の内容とは

- (1) 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の確保
- (2) 妊産婦が保健指導又は健康診査に基づく医師又は助産師の指導事項を守ることができるようにするための措置
(例) 時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産・育児休業等の事由を理由として、事業主が労働者に対して不利益な取扱いをすることは禁止されま
す。

妊娠・出産・育児休業等の事由とは？

- 1 妊娠したこと
- 2 出産したこと
- 3 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求めたことや、受けたこと
- 4 坑内業務の就業制限または危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができない旨の申出をしたことや、これらの業務に従事しなかったこと
- 5 産前休業を請求したこと、または産前休業をしたことや、産後の就業制限の規定により就業できなかったこと、または産後休業をしたこと
- 6 軽易な業務への転換を請求したことや、軽易な業務に転換したこと
- 7 変形労働時間制がとられる場合、1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないこと、時間外または休日の労働しないこと、深夜業をしないこと、を請求したことや、これらの労働をしなかったこと
- 8 育児時間の請求をしたことや、育児時間を取得したこと
- 9 妊娠又は出産に起因する症状（※）により労務の提供ができないこと、できなかったこと、労働能率が低下したこと

※つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

- 10 育児休業や介護休業の申出をしたことや、休業したこと
- 11 子の看護休暇や介護休暇の申出をしたことや、取得したこと
- 12 育児や介護のための時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を申し出たことや、利用したこと

不利益な取扱いとは？

- 1 解雇すること
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- 3 あらかじめ示されている契約の更新回数の上限を引き下げること
- 4 退職を強要したり、正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更を強要すること
- 5 不利益な自宅待機を命ずること
- 6 降格させること
- 7 減給をする、または賞与等において不利益な算定を行うこと
- 8 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- 9 不利益な配置の変更を行うこと
- 10 就業環境を害すること
- 11 派遣労働者として就業する者について、派遣先がその労働者の受け入れを拒むこと（上記「妊娠・出産・育児休業等の事由」1～9の場合）
- 12 労働者の意に反し、本人が希望する期間を超えて時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること（上記「妊娠・出産・育児休業等の事由」10～12の場合）

性別を理由とする差別の禁止

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置・昇進、退職勧奨・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

紛争解決援助

紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長が行う**援助**と調停会議（弁護士や学識経験者などの専門家で構成）が行う**調停**の2種類があります。

簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

都道府県労働局長による援助
(助言・指導・勧告)

雇用均等室に援助をお申し出ください。電話、手紙（連絡先を明記）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事業主双方から、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!!

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

機会均等調停会議〔均等法〕
両立支援調停会議〔育介法〕
均衡待遇調停会議〔パート法〕による調停

雇用均等室に調停申請書（※）を提出してください。

注意! 日本語で記載して下さい。母国語等でも有効ですが、日本語へ翻訳した文書の添付をお願いします。

調停委員が労働者と事業主双方から、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受け入れることにより、問題が解決!!

（※）調停申請書は、厚生労働省の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/index.html>

各法条文を英語で参照できます。

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

<キーワード>

- ・ 男女雇用機会均等法：Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment
- ・ 育児・介護休業法：Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave
- ・ パートタイム労働法：Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers

都道府県労働局雇用均等室の連絡先 [受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

| 労働局 | 電話番号 | 労働局 | 電話番号 | 労働局 | 電話番号 | 労働局 | 電話番号 |
|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|
| 北海道 | 011-709-2715 | 東京 | 03-3512-1611 | 三重 | 059-226-2318 | 徳島 | 088-652-2718 |
| 青森 | 017-734-4211 | | 03-6893-1100 | 滋賀 | 077-523-1190 | 香川 | 087-811-8924 |
| 岩手 | 019-604-3010 | 神奈川 | 045-211-7380 | 京都 | 075-241-0504 | 愛媛 | 089-935-5222 |
| 宮城 | 022-299-8844 | 新潟 | 025-288-3511 | 大阪 | 06-6941-8940 | 高知 | 088-885-6041 |
| 秋田 | 018-862-6684 | 富山 | 076-432-2740 | 兵庫 | 078-367-0820 | 福岡 | 092-411-4894 |
| 山形 | 023-624-8228 | 石川 | 076-265-4429 | 奈良 | 0742-32-0210 | 佐賀 | 0952-32-7218 |
| 福島 | 024-536-4609 | 福井 | 0776-22-3947 | 和歌山 | 073-488-1170 | 長崎 | 095-801-0050 |
| 茨城 | 029-224-6288 | 山梨 | 055-225-2859 | 鳥取 | 0857-29-1709 | 熊本 | 096-352-3865 |
| 栃木 | 028-633-2795 | 長野 | 026-227-0125 | 島根 | 0852-31-1161 | 大分 | 097-532-4025 |
| 群馬 | 027-210-5009 | 岐阜 | 058-245-1550 | 岡山 | 086-224-7639 | 宮崎 | 0985-38-8827 |
| 埼玉 | 048-600-6210 | 静岡 | 054-252-5310 | 広島 | 082-221-9247 | 鹿児島 | 099-222-8446 |
| 千葉 | 043-221-2307 | 愛知 | 052-219-5509 | 山口 | 083-995-0390 | 沖縄 | 098-868-4380 |