

お気軽にご相談ください
ご相談は雇用均等室へ

労働者と会社との間のトラブルを解決するためには、以下の方法があります。
 援助や調停の申請をしたことを理由とする解雇等不利益取扱いは禁止されています。
 相談や紛争解決援助制度等の利用はすべて無料です。プライバシーも保護されますので、ま
 ずは労働局雇用均等室にご相談ください。

	労働局長による 行政指導	紛争解決援助制度	
		労働局長による援助	調停会議による調停
対象となる法律	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	男女雇用機会均等法 パートタイム労働法	男女雇用機会均等法 (※募集・採用は除く) パートタイム労働法
申請方法	口頭(来局、電話、又は文書)	口頭(来局、電話、又は文書)	調停申請書の提出
申請後の流れ	①労働局(雇用均等室)が労働者と会社双方から、お話を伺います。	①労働局(雇用均等室)が労働者と会社双方から、お話を伺います。	①調停委員が労働者と会社双方から、お話を伺います。
	②双方のお話の内容を踏まえ、労働局長が会社に対し、法律上問題のある事項について必要な助言・指導などの行政指導を行います。	②双方のお話の内容を踏まえ、労働局長が問題解決に必要な助言・指導などの援助を行います。	②双方のお話の内容を踏まえ、調停委員が調停案を作成し、当事者双方に受諾を勧告します。
	③会社が法律上問題のある事項を是正することにより解決。	③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により問題が解決。	③当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決。

なお、育児・介護休業法に関する問題については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律により、紛争調整委員会によるあっせん等が利用できます。



※調停委員は弁護士や学識経験者等の労働問題の専門家です。
 ※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。

栃木労働局雇用均等室 TEL 028-633-2795 (平日8:30~17:15)

相談・援助事例

雇用均等室に寄せられた相談事例等の一部をご紹介します。

※プライバシー保護のため、内容を一部加工しています。



【相談事例】 妊娠を理由に退職するよう強要された事案

妊娠を上司に報告したところ、パートには産休制度はないので辞めるように言われた。出産後も働き続けたいと希望したが、就業規則にもパートの産前産後休業の規定がないので、無理だと言われてしまった。

（雇用均等室における援助等）

妊娠・出産や産前産後休業の取得を理由とした解雇その他の不利益取扱いは男女雇用機会均等法で禁止されていること、パートタイム労働者も、労働基準法に基づく産前産後休業等や男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の利用が可能であることを相談者に説明。雇用均等室から提供した資料を基に、相談者が会社に話をした結果、希望どおり産前産後休業を取得できた。

【援助事例】 つわり等による休業を理由に契約更新を拒否された事案

3か月契約を更新して4年目。つわりと切迫流産のため1か月ほど休業し、職場復帰したところ、次は契約更新しないと言われた。契約更新して産休を取得したいと伝えたが、勤務態度が悪いから無理だと言われ、取り合ってもらえないため援助して欲しい。

（雇用均等室における援助等）

雇用均等室から事業主に話を聞いたところ、相談者は妊娠以前から遅刻・欠勤が多く問題があったこと、妊娠後も1か月も休業し、今後も休まれると仕事に支障が出るため契約更新しないと決めたと主張。母性健康管理措置を利用し休業したことを理由に契約更新しないことは、男女雇用機会均等法で禁止している「妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い」に該当するため是正するよう助言した結果、希望どおり契約更新することができた。

【行政指導事例】 セクシュアルハラスメントが原因で退職に追い込まれた事案

会社の上司から度重なるセクハラ（性的な嫌がらせ）を受け、ずっと我慢してきたが、苦痛になり退職することにした。会社には退職理由を話し、今後、会社でセクハラがないよう対応を求めたが、返答がない。会社にきちんとした対応をしてもらいたい。

（雇用均等室における援助等）

雇用均等室から事業主に対し、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を実施。その結果、職場のセクシュアルハラスメント対策として、事業主に求められている相談窓口の設置などの防止措置が講じられていなかったことが判明。早急に措置を講じるよう助言・指導し、事業主はセクシュアルハラスメント対策を実施した。



職場でセクハラを受けた時には、まず会社の相談窓口や信頼できる上司に相談して、会社としての対応を求めましょう。会社に対応しない場合や社外で相談したい時には、雇用均等室にご相談ください。