

# こんな問題で悩んでいませんか？

働く皆さん、東京労働局雇用均等室に相談してください。

上司に育児休業取得の相談をしたら、いい顔をされませんでした。男性も育児休業をとりますよね？

介護のために短時間勤務をとりたい。でも会社に制度がないのですが…

子どもが高熱を出した。看病のため、子の看護休暇を使いたい！

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…

子育てのため、時間外労働を制限したいのですが…

パートとして、正社員と同様に働いているのに、待遇面で著しい格差があると思うのですが…

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、退職してほしいと言われた…

上司からセクシュアルハラスメントを受けてつらいのです

女性は独身寮や社宅に入居できないのですが…これは法違反？

育児休業から復職するにあたり、パートになることを強要されて困っています…

## 東京労働局雇用均等室

〒102-8305 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階

TEL: 03-3512-1611 FAX: 03-3512-1555

東京労働局 HP <http://www.roudoukyoku.go.jp>

受付時間：8:30～17:15（土・日・祝日・年末年始を除く）

相談は隨時行っていますが、来局される場合は、電話予約をお勧めします。

東京労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。職場での男女差別や妊産婦に対する不利益な取扱いに関する相談のほか、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、育児・介護休業法、パートタイム労働法などについても相談を受け付けています。



## ◆ もくじ ◆

雇用均等室とは何をするところですか？

3P

男女均等取扱い

4P

妊娠が分かったら・・・

5P

職場でのセクシュアルハラスメントで悩んでいませんか？

7P

仕事と家庭両立支援の諸制度【育児・介護休業等】

8P

パートタイム労働

12P

会社とトラブルになったら、相談はお早めに！

15P

行政指導等により、次のような問題が解決されました【解決事例】

16P

資料一覧（労働者の方向け）

19P

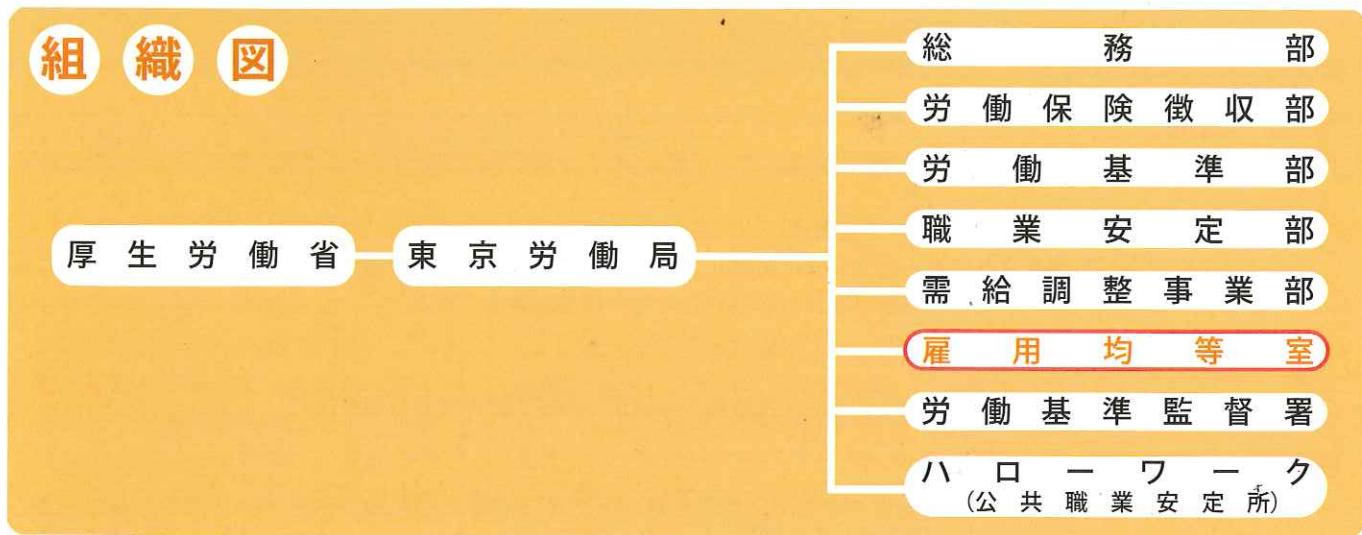
各種相談先案内

20P

東京労働局雇用均等室所在地案内

20P

# ○雇用均等室とは何をするところですか？○



東京労働局は、厚生労働省の地方出先機関で、東京都内全域を管轄しています。雇用均等室は、その中の一部門です。職場での男女差別や妊娠婦に対する不利益な取扱いに関する相談のほか、会社でのセクシュアルハラスメント対策や妊娠婦の健康管理対策、育児・介護休業法、パートタイム労働法についても相談を受け付けています。

東京都以外の事業所に勤務している方は、所在地を管轄する労働局雇用均等室にご相談ください。

## 全国の労働局雇用均等室電話番号一覧

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-234-5928	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-421-6157	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-263-1220	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

\*庁舎移転等により電話番号が変更になる場合があります。各労働局のHPもご覧ください。

# 男女均等取扱い

## 1. こんな問題で悩んでいませんか？

### ○募集・採用

⇒「一般事務に応募したら、会社から女性を採用したいと断られた」、「集団面接で女性にのみ結婚の予定を聞かれた」など

### ○配置・昇進・降格・教育訓練

⇒「女性には渉外営業をさせてもらえない」、「昇格にあたって、女性社員だけが子を有していないことが要件となっている」、「女性社員だけは上司の推薦がなければ受けられない研修がある」など

### ○福利厚生

⇒「世帯主要件のある社宅貸与にあたって、女性社員のみ住民票の提出が求められる」など

### ○職種の変更・雇用形態の変更

⇒「一般職から総合職への職種変更にあたって、女性社員のみ上司の推薦が要件となっている」「女性社員は結婚したら正社員からパート社員への変更を勧められる」など

### ○退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

⇒「経営上の都合ということで、女性社員に対してのみ早期退職制度の利用を勧められている」、「経営合理化に伴う解雇が行われることになったが、男性と女性で対象を選別する基準が違う」など

## 2. 法律で禁止されていること

### (1) 男女雇用機会均等法は男女ともその対象です

労働者は女性も男性も、会社から性別による差別を受けることはありません。

### (2) 性別による差別が禁止されている項目



#### 【均等法の差別禁止の対象となる福利厚生の措置】

- 住宅資金の貸し付け
- 生活資金、教育資金等の貸し付け
- 私的保険制度の補助や奨学金の支給など、福祉増進のための定期的な金銭給付

- 社内預金に対する利子や持ち株援助制度における奨励金支給など、資金形成のための金銭給付

- 住宅貸与

※賃金について、性別を理由に差別的取扱いをすることは労働基準法で禁止されています。

### (3) 間接差別も禁止されています

間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあると考えられるものを、③合理的な理由がないときに講ずることです。均等法で禁止されている内容は以下の3つです。

#### 合理的理由なく

- a 身長、体重、体力を要件として募集・採用をすること
- b 「転居転勤」を要件とした総合職の募集・採用をすること
- c 「転勤経験」を昇進の要件とすること

★「合理的理由がない場合にあたるかどうか」については、東京労働局ホームページをご覧いただくか、雇用均等室までお問い合わせください。



### 3. 産前・産後休業

☆ 雇用形態に関係なく、産前・産後休業が取得できます。

#### (1) 産前休業

出産予定日の 6 週間前（双子以上の場合 14 週間前）から、請求すれば取得できます。

#### (2) 産後休業

出産の翌日から 8 週間は、就業することができません。ただし、産後 6 週間を経過後の本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

#### (3) 解雇制限

産前・産後休業の期間及びその後 30 日間の解雇は禁止されています。

◇産前・産後休業中の賃金

有給か無給かは会社の定めによります。

◇出産手当金

産前・産後休業中は、社会保険から賃金の 3 分の 2 に相当する額が支給されます。

◇出産育児一時金

1 儿の出産につき 35 万円が支給されます。

⇒詳しくは社会保険事務所へ

### 4. こんな問題で悩んでいませんか？

#### (1) 例えば、こんなこと

⇒「妊娠を会社に報告したら退職を強く勧められている」、「つわりがひどく、医師の指導があったため勤務時間を短縮して勤務していたところ、正社員からパートへの身分変更を迫られている」、「半年間の契約を更新して勤務しているが、妊娠を会社に報告したら、次の更新はしないと言われている」、「妊娠を会社に報告したら、今より通勤事情の悪い支店への異動を命じられた」

#### (2) 法律で禁止されていること

男女雇用機会均等法では、妊娠・出産などを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。

【こんなとき】

- ①妊娠
- ②出産
- ③母性健康管理措置を請求し、またはその措置を受けたこと
- ④坑内業務・危険有害業務に就かないことの申出をし、または就かなかつたこと
- ⑤産前休業を請求し、または産前産後休業をしたこと
- ⑥軽易業務への転換を請求し、または転換したこと
- ⑦時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等に就業しなかつたこと
- ⑧育児時間の請求をし、または取得したこと
- ⑨つわりなどの症状により労務の提供ができない、できなかつた、または労働能率が低下したこと

【禁止されている不利益取扱い】

- ①解雇
- ②期間雇用者の契約更新をしない
- ③契約の更新回数の上限を引き下げる
- ④退職の強要や、正社員からパートなどへの労働契約内容の変更の強要
- ⑤降格
- ⑥就業環境を害すること
- ⑦不利益な自宅待機を命ずること
- ⑧減給、又は賞与などで不利益な算定を行う
- ⑨昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ⑩不利益な配置の変更を行う
- ⑪派遣労働者に対し、派遣先が労働者派遣の役務提供を拒む

# 職場でのセクシュアルハラスメントで悩んでいませんか？

## 1. 職場におけるセクシュアルハラスメントってどんなこと？

### (1) 職場とは？

- ・普段働いている場所
- ・取引先のオフィス

- ・打ち合わせをするための飲食店
- ・顧客の自宅
- ・接待の席

- ・出張先
- ・車中
- ・取材先

- ・アフターファイブの宴会  
※実質上職務の延長と考えられるもの

### (2) 性的な言動とは？

性的な冗談やからかい  
身体への不必要的接触

食事やデートなどへの執拗な誘い  
性的な噂を意図的に流すこと

性的な事実関係を尋ねること  
性的関係の強要

## 2. 被害にあった時はどうすればいい？

☆正社員、パート社員、派遣社員など、雇用形態に関係なく、会社は男女労働者のセクシュアルハラスメントに関する相談に対応する義務があります。

☆職場の上司や同僚だけではなく、派遣先の社員、取引先の社員や顧客も加害者となる場合があります。

★男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます！

### (1) 拒絶することが大切です

不快と感じる性的な言動をうけたときは、

はっきりと拒絶の意思を相手に示し  
その行為がセクシュアルハラスメントだということを相手に伝えること

が大切です。

がまんしたり、無視したりすることは、事態をさらに悪化させることにもなりかねません！

### (2) 会社の窓口に相談しましょう

一人で解決しようとするのではなく、

速やかに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し  
会社としての対応を求めるこ

が大切です。

労働組合がある場合は組合に相談する方法もあります。

※セクシュアルハラスメントを受けたときは、後で相談や苦情を申し立てる場合に役立つよう、具体的な状況の記録をとっておくとよいでしょう。

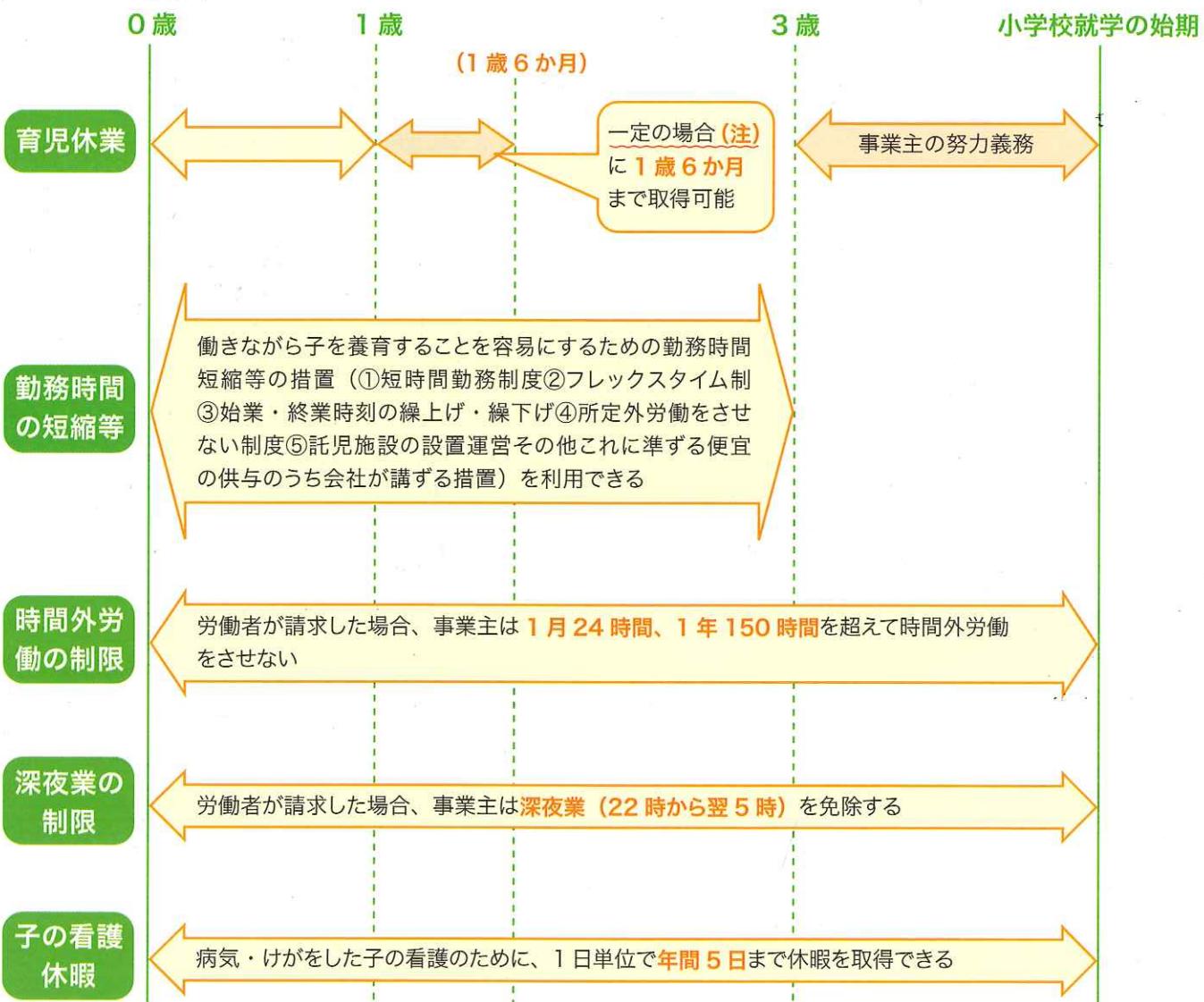
# 仕事と家庭両立支援の諸制度

※これらの制度は男女労働者が対象です。

## 1. さまざまな制度が利用できます！ どのような制度を選択できるか知っておきましょう。

### ① 育児関係の諸制度について

子の年齢→



#### 注：一定の場合とは

次の(1)(2)いずれにも該当する場合、1歳から1歳6か月までの育児休業が取得できます。

(1) 子の1歳の誕生日の前日において、いずれかの親が育児休業中であること。

(2) 1歳以降の休業が特に必要と認められる場合として省令で定められた次の①②いずれかの事情があること。

①認可保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

②1歳以降の子の養育を予定していた配偶者が、死亡、病気等の事情で子を養育することが困難になった場合

## (? ?) どのような手続きが必要でしょうか？ Q & Aで確認しましょう。

Q1 いつまでに休業の申出をすれば希望する日から休業できますか。

### A1 《育児休業の場合》

1歳までの場合：希望どおり休業するためには、労働者は、**1か月前迄に書面**で申し出ることが必要です。出産予定日前に子が出生した場合や、子の養育に当たる予定であった配偶者の死亡等、突発的な事由が起こった場合は1週間前の申出でよいこととなっています。

1歳6か月までの場合：休業開始予定日（1歳の誕生日）から希望どおり休業するためには、その**2週間前迄に書面**で申し出ることが必要です。

### 《時間外労働を制限する制度の場合》

制限を開始しようとする日の**1か月前迄に制度利用の請求**を行います。請求は、1回の請求につき1か月以上1年以内の期間で、回数に制限はありません。

### 《深夜業を制限する制度の場合》

制限を開始しようとする日の**1か月前迄に制度利用の請求**を行います。請求は、1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間で、回数に制限はありません。

### 《子の看護休暇の場合》

休暇を取得する日を明らかにして申し出ることが必要です。取得当日に口頭での申出も可能です。労働者1人につき1日単位で合計**年5日**の範囲で取得できますが、子の人数により取得可能な日数が変わるものではありません。

Q2 休業の取得期間について、1か月単位とされたり、休業期間を事業主に指定されたりすることはありますか。

A2 休業期間は、原則本人の希望する期間ですから、設問のようなことはできません。また、休業期間について事業主が決めることができるのは、休業の申出が遅れた場合に開始日を指定する場合のみです。

Q3 育児休業を一度取得した後に、再度同じ子のために育児休業を取得することはできますか。

A3 申出の回数は、特別の事情がない限り1人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続した一まとまりの期間の休業です。ただし、会社の制度が法律を上回る措置として、分割取得を認めていれば可能となります。

なお、期間を定めて雇用される労働者が育児休業をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。

また、1歳以降の育児休業の申出は、1歳に達する迄の育児休業の申出の回数とは別にカウントします。

Q4 休業期間等の変更（延長・短縮）はできますか。

### A4 《育児休業の場合》

既に申し出た休業について、出産予定日前に子が生まれる等の突発的事由が生じて、休業開始日を繰り上げることと休業終了日を繰り下げる（休業期間の延長）ことは、それぞれ1回に限り可能です。

しかし、開始日の繰り下げあるいは終了日の繰り上げという期間の短縮は、法律に規定されていませんので、会社が認めない限りできません。

### 《時間外労働を制限する制度の場合》

請求は、1回の請求につき1か月以上1年以内の期間で、回数に制限はありません。

### 《深夜業を制限する制度の場合》

請求は、1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間で、回数に制限はありません。

### 《子の看護休暇の場合》

労働者1人について1日単位で合計年5日の範囲で休暇が取得できますが、子の人数により取得可能な日数が変わるものではありません。

## ② 介護関係の諸制度について

### 介護休業とは

負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（＝以下「要介護状態」という）にある対象家族を労働者本人が介護するための休業をいいます。

### 対象家族は？

配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母。これらに準ずる者として、同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫

### 取得期間は？

対象家族1人につき、要介護状態に至ることに1回、通算93日迄の間で労働者が申し出た期間

\* 要介護状態に至ることに1回／通算93日までとは…



左のケースの場合、対象家族がケガにより要介護状態であったため介護休業を53日取得した（1回目）。その後、要介護状態から一旦回復したが、数年後、今度は疾病で要介護状態となった。この場合、残日数分（93日－53日＝40日）の介護休業（2回目）取得が可能。

### 勤務時間の短縮等

働きながら家族を介護することを容易にするための勤務時間短縮等の措置（①短時間勤務制度②フレックスタイム制③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のうち会社が講ずる措置）を利用できます。対象家族1人につき、要介護状態に至る毎に1回、介護休業と通算して93日迄の間で労働者が申し出た期間、取得することができる制度です。

### 時間外労働の制限

労働者が請求した場合、事業主は1月24時間、1年150時間を超えて、時間外労働をさせない制度です。

### 深夜業の制限

労働者が請求した場合、事業主は深夜業（22時から翌5時）を免除する制度です。

(?\_?) どのような手続きが必要でしょうか？ Q & Aで確認しましょう。

**Q5 いつまでに休業の申出をすれば希望する日から休業できますか。**

**A5 《介護休業の場合》**

希望する日から介護休業するためには、労働者は、2週間前迄に書面で申し出ることが必要です。

**《時間外労働を制限する制度の場合及び深夜業を制限する制度の場合》**

育児の場合（Q1 参照）と同じです。

**Q6 休業期間の変更（延長・短縮）はできますか。**

**A6 《介護休業の場合》**

介護休業終了日を繰り下げる、休業期間を延長することは、1回に限り可能です。しかし、介護休業開始日の繰上げ、繰下げ変更や介護休業終了日の繰上げ変更は、法律に規定されていませんので、会社が認めない限りはできません。終了予定日の繰り下げは、1回に限り理由を問わずできますが、当初の終了予定日の2週間前迄に書面で届け出ることが必要です。





## 2. 改正パートタイム労働法について

平成20年4月から、「パートタイム労働者」の職務内容や能力などを踏まえた上の「通常の労働者」との均衡(バランス)のとれた待遇や、通常の労働者への転換推進などを規定した改正パートタイム労働法がスタートします。

※「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が、「通常の労働者」の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者のことです。

※「通常の労働者」とは、事業所内に「正社員」「正規職員」などのいわゆる正規型の労働者がいればその労働者のことです。正規型の労働者とは、労働契約の期間の定めがない、長期雇用を前提とした賃金体系であるなど、総合的に判断されます。

### (1) 雇い入れの際、労働条件を文書などで確認しましょう

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れる際、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書等で明示することが必要です。後々のトラブル防止のためにも、採用時に、労働条件が明記された文書をもらっておきましょう。

### (2) 雇い入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してもらえます

パートタイム労働者は、自らの待遇が何を考慮して決定されたかについて、事業主に説明を求めることができます。例えば、「自分の賃金はどのような方法で決定されたのか」「職務内容が正社員と同じだが、職務に必要な教育訓練を受けられないのはなぜか」などの質問について、説明を受けることができます。

### (3) パートタイム労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定されます

パートタイム労働者の待遇（賃金、教育訓練、福利厚生など）については、「職務の内容」、「人材活用の仕組み・運用」、「契約期間の定めの有無」の3つの要素が通常の労働者と同じかどうかを踏まえ、通常の労働者との均衡(バランス)を考慮して決定されることになります。

### 職務の内容

具体的には…

#### ・業務の種類

→営業職・販売職・事務職・製造工・印刷工など、大まかな職務の区分が通常の労働者と同じかどうかをみます。

#### ・中核的業務

→その職務に不可欠で、全体に占める時間や頻度においても割合が大きい業務のことです。例えば、販売職であれば、レジ打ち・接客・売り場作り・クレーム処理など複数の業務の中で、中核となる業務が通常の労働者と同じかどうかをみます。

#### ・責任の程度

→ノルマの有無・部下の数・緊急時の対応など、職務に伴う責任が、通常の労働者と同じかどうかをみます。

### 人材活用の仕組み・運用

具体的には…

#### ・転勤の有無、範囲

→事業所から事業所への異動など、転勤があるかどうかをみます。ある場合は、その範囲（全国転勤かエリア転勤か）が、通常の労働者と同じかどうかをみます。

#### ・職務内容や配置の変更の有無、範囲

→人事異動や昇進などによって、職務内容や配置が変わるかどうかをみます。変わった場合は、その範囲（例えば、正社員は部長までの昇進の可能性があるが、パートタイム労働者は係長までの昇進の可能性しかない、など）が同じかどうかをみます。

### 契約期間の定めの有無

具体的には…

#### ・契約期間の定めについて

→通常の労働者と同じように、契約期間の定めなしで雇用されているかどうかをみます。

なお、期間の定めありの場合でも、実態として期間の定めがないと判断できる場合もあります。その判断基準として、契約更新を繰り返しているか、更新の際の手続は形式的なものか、会社から継続雇用を期待させる言動があったか、などがあります。

## 《13Pの表を参考に、通常の労働者とパートタイム労働者の均衡のとれた待遇について見ていきましょう》

### ・差別的取扱いの禁止について

★「職務内容」「人材活用の仕組み・運用」「契約期間の定めの有無」が通常の労働者と同じパートタイム労働者については、賃金、教育訓練、福利厚生その他すべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。例えば基本給については、通常の労働者の1時間当たりの金額と同額が支払われなければなりませんし、退職手当、休日・休暇、安全衛生や災害補償、解雇の基準などすべての取扱いで差を設けてはいけません。

### ・賃金について

★賃金の決定にあたって、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案した上で、賃金を決定するよう努めなければなりません。これについては、すべてのパートタイム労働者が対象となります。

★さらに、「職務内容」「人材活用の仕組み・運用」が通常の労働者と同じパートタイム労働者については、通常の労働者と同一の方法で賃金を決定する努力義務を会社は負っています。同一の方法で賃金を決定するとは、具体的には、同じ賃金表を適用する、支給基準や査定の基準を合わせるなどの措置を取ることです。

### ・教育訓練について

★通常の労働者と「職務内容」が同じパートタイム労働者は、その職務を遂行するために必要な教育訓練を受けることができます。

★さらに、通常の労働者と職務内容が異なるか否かに関わらず、キャリアアップのための教育訓練などについては、パートタイム労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験などに応じ、教育訓練を実施するよう事業主は努めなければなりません。

### ・福利厚生について

★事業主は、パートタイム労働者に対しても、給食施設、休憩室、更衣室の利用機会を与えるよう配慮する義務を負っています。

★さらに事業主は、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生についても、パートタイム労働者の就業の実態や、通常の労働者との均衡等を考慮した取扱いをするように努めなければなりません。

## (4) パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスが生まれます

事業主は、パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進する措置を講じる義務を負っています。具体的には、以下の措置の中からいずれかを事業主は講じることになります。

★通常の労働者を募集する場合、その募集内容をパートタイム労働者に周知する。

★通常の労働者のポストを社内公募する場合、パートタイム労働者にも応募する機会を与える。

★パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

★その他通常の労働者への転換を推進するための措置

どのような形で通常の労働者へ転換するチャンスを事業主が設けているか確認し、希望があれば転換にチャレンジしましょう。

# 会社とトラブルになつたら、相談はお早めに！

## 1.ひとりで悩まずに、まずは安心してご相談ください！

◆費用は無料！

相談、紛争解決について費用はかかりません。

◆秘密厳守！

相談の秘密を守ります。また、あなたの承諾なしに会社に連絡をとることはありません。

◆不利益取扱い禁止！

紛争解決の援助を申し出したことによる解雇等の不利益な取扱は禁止されています。



### ○東京都内の事業所で働く方は・・・

東京労働局雇用均等室 03-3512-1611

所在地、案内図はこのパンフレットの裏表紙参照。

### ○それ以外の事業所で働く方は・・・

全国の労働局雇用均等室へご相談ください。

電話番号一覧はこのパンフレットの3P参照。

## 2.トラブルの解決に向けて

男女雇用機会均等法関係（パンフレット4P～7P）、育児・介護休業法関係（同8P～11P）、パートタイム労働法関係（同12P～14P）に関する労働者と会社とのトラブルについて、以下の「トラブル解決の仕組み一覧表」のとおりの解決方法があります。

男女雇用機会均等法とパートタイム労働法については、①労働局長による行政指導、②労働局長による援助、③調停の3種類の方法がありますので、相談をされる時に職員からそれぞれの制度のメリット・デメリットなどの説明を受けた後、ご希望の解決方法を選択できます。育児・介護休業法関係は①労働局長による行政指導のみです。

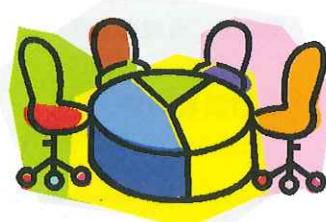
### トラブル解決の仕組み一覧表

	①労働局長による行政指導	②労働局長による援助	③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・採用を除く パートタイム労働法
申請	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
ヒアリング	労働局が労働者と会社双方からヒアリングを行います	労働局が労働者と会社双方からヒアリングを行います	調停委員が労働者と会社双方からヒアリングを行います
解決に向けて	双方からのヒアリング内容を踏まえ、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などの行政指導を行います	双方からのヒアリング内容を踏まえ、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	双方からのヒアリング内容を踏まえ、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
費用	無料	無料	無料

※1 調停委員は、労働問題の専門家です。

※2 援助も調停も、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。

※3 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。



# 行政指導等により次のような問題が解決されました

15Pで紹介したように、トラブルの解決には、労働局長の行政指導・紛争解決援助、調停委員による調停などの方法があります。ここでは、実際の相談解決事例をご紹介します（なお、プライバシー保護のため、内容の一部に変更を加えて掲載しています）。

## 1 女性がついている役職のみ廃止され、降格された

### ■相談内容

私は女性の係長職の者です。先日、人事発令があり、私の係長ポストが廃止になりました。私のほかに3人の女性係長がいるのですが、今回的人事発令では、この3人とも職を解かれたのに、男性が就いている係長ポストは廃止されませんでした。以前、男性が就いている係長職が廃止になった時、彼らは引き続き係長待遇を受けていたのですが、今回はその措置もありません。これは実質的な降格であり、降格に関して女性を差別していると思います。せめて係長待遇として欲しいのですが。

### ■紛争解決援助の内容、結果

事業主に対して聴取を行なったところ、現在、リストラを実施中で、今回の係長職を廃止する人事発令も不要ポストの整理の結果であり、過去の係長職廃止に伴う係長待遇も特例措置として行なったに過ぎないと主張しました。しかし、過去の係長職廃止に伴う係長待遇維持の措置は男性のみに行なわれており、男女均等な雇用管理をしているとは言えませんでした。そこで、均等法では、降格について、性別による差別を禁止していることを説明し、相談者の要望を踏まえ、適切な対応をするよう助言をしました。その結果、相談者は降格発令日に遡って係長待遇が受けられることになりました。



### ■相談者の声

今まで納得がいかなかつたことが解決し、すっきりしました。今後は男女均等な雇用管理を行ってほしいと思います。

## 2 妊娠をしたら経験したことがない仕事をやるよう言われ、退職に追い込まれた

### ■相談内容

事務職として入社し、6ヶ月の有期雇用契約を何度も更新してきました。最近妊娠がわかったのですが、つわりがひどいため、欠勤していました。復調後、職場復帰するつもりで事業主と話し合ったのですが、「たとえ復帰しても、あなたがやったことがない営業職しかポストがない。それがいやなら、退職するしかない。」と繰り返し言われ、結局、雇用契約は更新されませんでした。私は妊娠したことを理由に無理やり離職をさせられたと思っており、納得できません。会社に慰謝料を請求したいと思っています。

### ■紛争解決援助の内容、結果

会社の人事責任者から事情を聴取し、妊娠していることを理由に労働者を解雇することが均等法により禁止されていることだけでなく、執拗に退職を迫ったり、不利益取扱いを行うことは均等法で禁止されているので、人事労務管理を適正に行なうよう指導を行ないました。これに対して、事業主からは、今後、妊娠を理由に退職勧奨あるいは雇い止めをしていると労働者に受け取られかねない行為を厳に慎むとの回答があり、改めて相談者と雇用契約を締結したいとの提案がありました。しかし、相談者に復職の意思が無いため、会社は、相談者に金銭を支払い、紛争は解決しました。



### ■相談者の声

妊婦が均等法で守られていることが実感できました。

### 3 妊娠をしたら雇用契約の更新を断られた

#### ■相談内容

有期雇用契約の社員として働いています。現在は、取引先会社に在籍出向中で、現在の契約期間は来月末日までです。出向元の人事責任者からは、再来月以降の雇用契約を更新するのでよろしくと言われていたのですが、最近妊娠が判明したので、そのことを勤務先である出向先に伝えたところ、出向元の人事責任者から連絡があり、「産休に入ると先方に迷惑がかかるから、雇用契約の更新は出来ない。」と前言を撤回されてしまいました。出向元事業主に対し、雇用契約の更新又は解決金の支払いを求めたいのですが。

#### ■紛争解決援助の内容、結果

妊娠を理由として雇用契約を更新しないことは、妊娠等を理由とした不利益取扱いとして均等法上禁止されていることから、会社の人事責任者から聴取を行ったところ、会社は、「雇用契約を更新しなかったのは、出向先の人員削減が理由であるが、そのことはまだ公にできなかったために、人事責任者が、欠勤が予測される人の契約更新は難しい、という言い回しをした。」と説明しました。しかし、人事責任者のその発言などから判断すると、必ずしも会社の主張どおりとは断定できませんでした。そこで会社に対して、指導を行ったところ、相談者に解決金が支払われ、紛争は解決しました。



#### ■相談者の声

だめかなと思っていましたから、ホッとしています。今後は今回のこと勉強させていただいた均等法などの法律知識を生かして再就職したいと思います。

### 4 男性の育児休業申出を理由とする解雇

#### ■相談内容

私は妻は共働きです。私も長期でなくともよいので育児休業をしたいと思っていました。先日、会社の社長あてに育児休業申出書を出しましたが、小さな会社なので「この忙しい時になぜ男性が育児休業をとる必要がある、育児はまず妻がすべきではないか。」と、私の育児休業申出を撤回するよう何回も説得され、それを断ると今度は解雇だと言ってきました。これは法律上問題ではないですか？

#### ■行政指導の内容、結果

事業主に対して、事情を聴くとともに、①法に基づく育児休業の申出は拒否できないこと、②育児休業の申出を理由とする解雇は、育児・介護休業法により禁止されている旨説明を行いました。事業主は、育児休業の申出と解雇とに関係があったことを認め、解雇を撤回しました。労働者は、予定通り育児休業を3ヶ月間取得しています。

#### ■相談者の声

この少子化の時代に、会社の意識の遅れにはショックを受けましたが、何とか育児休業がとれるようになりました。

子育ては大変な面もありますが、驚きの連続で楽しいですね。

## 5 派遣労働者の育児休業取得

### ■相談内容

私は人材派遣会社に登録し、半年ごとに切れ目なく更新を行い、5年間同じ派遣先に派遣されています。育児休業をとりたいのですが、派遣元の営業担当者は「派遣労働者なのだから育児休業はとれないと思いますが…」と、要領を得ません。私は、育児休業をとれないのでしょうか？

### ■行政指導の内容、結果

労働者に文書で育児休業の申出をするようアドバイスしたところ、派遣元事業主から育児休業を拒否されたとのことなので、雇用均等室では派遣元事業主に対して、事情を聞くことにしました。

派遣元事業主に、①派遣元事業主の言動、②他の派遣労働者の状況、③この労働者の過去の契約更新状況等についての実態を聴取したところ、この労働者の場合は育児休業を取得できる労働者と考えられたので、育児・介護休業法に基づき育児休業を取得させるよう行政指導を行いました。

事業主は、この労働者に育児休業を取得させることにしました。



### ■相談者の声

あきらめないで相談してよかったです。育児休業後はスムーズに職場復帰できるよう、休業中もいろいろ勉強したいと思います。

## 6 育児短時間勤務の取得等を理由とする不利益な配置転換

### ■相談内容

育児休業から復職するにあたり、就業規則に基づいて子が3歳になるまでの短時間勤務の申し出を行いました。ところが、自宅から2時間離れた本社への転勤内示がでました。私は、営業所での職務を行うために採用されたはずで、他の人も営業所から本社へ異動したことはありません。これは、私が育児休業を取得したことか、もしくは育児短時間勤務の申出をしたことによる不利益な取扱いではないでしょうか？

### ■行政指導の内容、結果

事業主に対して、事情を聴くとともに、育児休業を取得したことや育児短時間勤務の申出をしたことを理由とする不利益な配置転換は、育児・介護休業法により禁止されている旨説明を行いました。事業主は、この配置転換が育児休業の取得や育児短時間勤務の申出と関係があったことを認め、この内示を撤回しました。労働者は、育児休業前と同じ職場に復帰することになりました。



### ■相談者の声

雇用均等室に相談すると、すぐに会社に情報が流れてしまわないか、少し不安がありました。私の希望を確認してから会社に対して連絡をとり、法律を守るよう指導が行われた結果、遠方への配置転換もなくなり本当に安心しました。

今は仕事と子育てを両立しながら、頑張っています。



# 各種相談先案内

事 項	問い合わせ先
① 育児・介護休業給付金	ハローワーク
② 育児時間	労働基準監督署
③ 育児・介護サービス情報	(財) 21世紀職業財団
④ 健康診断	労働基準監督署
⑤ 雇用保険	ハローワーク
⑥ 最低賃金	労働基準監督署
⑦ 産前産後休業	労働基準監督署
⑧ 社会保険	社会保険事務所

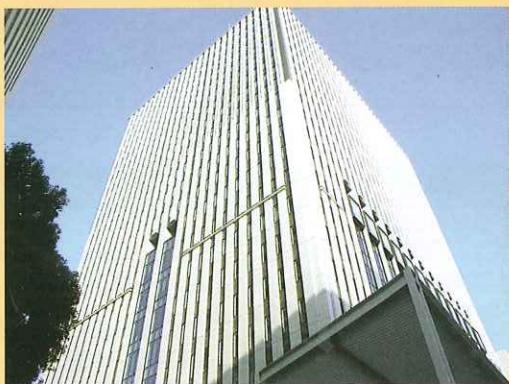
事 項	問い合わせ先
⑨ 所得税	税務署
⑩ 住民税	居住する市町村
⑪ 生理休暇	労働基準監督署
⑫ 年次有給休暇	労働基準監督署
⑬ 労災保険	労働基準監督署
⑭ 労働条件	労働基準監督署
⑮ その他職場でのトラブル	総合労働相談コーナー

## ◎ 都内の事業所に勤務する方は以下で確認できます

	インターネットアドレス
ハローワーク（公共職業安定所）	<a href="http://www.roudoukyoku.go.jp/shisetsu/hw/index.html">http://www.roudoukyoku.go.jp/shisetsu/hw/index.html</a>
労働基準監督署	<a href="http://www.roudoukyoku.go.jp/shisetsu/kantoku/index.html">http://www.roudoukyoku.go.jp/shisetsu/kantoku/index.html</a>
総合労働相談コーナー	<a href="http://www.roudoukyoku.go.jp/advise/index.html">http://www.roudoukyoku.go.jp/advise/index.html</a>
東京社会保険事務局	<a href="http://www.sia.go.jp/sodan/madoguchi/shaho/tokyo/index.htm">http://www.sia.go.jp/sodan/madoguchi/shaho/tokyo/index.htm</a>
(財) 21世紀職業財団	<a href="http://www.2020net.jp">http://www.2020net.jp</a>

# 東京労働局雇用均等室所在地

## 東京労働局雇用均等室案内図



〒102-8305 千代田区九段南 1-2-1 九段第3合同庁舎 14階

TEL 03-3512-1611

FAX 03-3512-1555

☆地下鉄東西線・半蔵門線・新宿線 九段下駅 6番出口より徒歩 5分  
平日 8:30 ~ 17:15 無料でご相談に応じます。お気軽にどうぞ！！