

職場での男女均等取扱いに 関するトラブルの解決に ご利用ください！

労働局長による紛争解決援助 機会均等調停会議による調停

1 トラブル（紛争）の発生



2 雇用均等室へ相談

- ・「労働局長による紛争解決援助」の申立
- ・「機会均等調停会議による調停」の申請



3 解決へ向けて



4 解決

- ・解決策の履行
- ・調停案の受諾



労働局長による紛争解決援助 機会均等調停会議による調停 の概要

労働局とは？

厚生労働省の地方支分部局として、都道府県毎にあり、労働に関する法律に係る業務を行っています。

機会均等調停会議とは？

労働問題の専門家により構成され、男女均等問題を取り扱っています。

このように解決になりました



(調停：解雇に関する事案)
妊娠の報告をしたところ、
交替勤務に支障がでると解雇されたため、解雇の撤回を
求めて女性労働者から調停の申請があった。

調停委員が、当事者双方より事情を聴き、
解決策を検討した結果、解雇を撤回する調停案の受諾を当事者双方に勧告し、双方が受諾し、解決した。

◎女性労働者と事業主との間のトラブル（紛争）を、当事者双方の歩み寄りにより現実的に解決するため、男女雇用機会均等法において定められた制度です。



◎時間的、経済的負担を要する裁判に比べ、迅速かつ簡便な手続きにより、解決を手助けします。



◎女性労働者が労働局長による援助を求めたこと、機会均等調停会議による調停の申請をしたことを理由として、事業主が、女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

解雇・不利益な取扱い



◎関係当事者以外に援助や調停の内容をお知らせすることはありません。
◎手数料等の費用負担はありません。

1

トラブル（紛争）
の発生

例えば…



◎女性は契約社員、男性は正社員として採用されていた

◎男性と同じ仕事をしているのに、男性と比べ昇進が遅い

◎女性は海外留学による研修に参加させてもらえない



◎女性は独身寮や社宅に入居できない



◎社内結婚したところ、「女性が辞めるべき」と退職を強要されている

※募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇（男女雇用機会均等法第5～8条）に係る問題が対象になります（裏面をご覧ください）。
なお、募集・採用に係る問題は、機会均等調停会議による調停の対象とはなりません。

2

雇用均等室へ
相談

雇用均等室では、紛争の解決に向け、制度の説明や、利用方法についてのご相談を受け付けています。

労働局長による紛争解決援助を求める場合

- 申立書等の文書は必要ありません。
- 雇用均等室へ申し出ください。

機会均等調停会議による調停を求める場合

- 調停申請書の提出が必要となります。
- 雇用均等室にご相談ください。

※調停申請書の様式は、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/choutei/index.html>)

※厚生労働省のホームページより、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/servlet/CRNTetsuzukiServlet?eventCd=Shousai&tetsuzukiID=10672&id=C6&code=C>)

3

解決へ向けて



労働局長による紛争解決援助

労働局長は、当事者（女性労働者、事業主）双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導、勧告を行います。

機会均等調停会議による調停

機会均等調停会議において、調停委員は当事者双方から事情を聴き、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に受諾を勧告します。

4

解決



助言、指導、勧告に従った解決策の履行

調停案を当事者双方が受諾

調停案について、当事者間に合意が成立した場合には、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には、他方当事者は、債務不履行として訴えることができます。

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。

制度の対象となる、募集等の規定について 男女雇用機会均等法(抄)

第5条

事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

第6条

事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

第7条

事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの（次ぎの①～④）について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

- ①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- ②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- ③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④住宅の貸与

第8条

- 1 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。
- 2 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。
- 3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定による休業（産前、産後休業）をしたことを理由として、解雇してはならない。

この資料は、次のホームページにも掲載されています。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kaiketu/index.html> (厚生労働省)

平成17年 リーフレットNo.8