

# 職場のトラブルで悩んでいませんか？

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

に基づく

## 紛争解決援助制度のご案内

### 男女均等取扱い等に関するトラブル

- 性別を理由に昇進・昇格で差別的取扱いを受けている。
- 妊娠を理由に退職を強要された。

### パートタイム労働者の差別的取扱い等に関するトラブル

- 同じ仕事をしているのに正社員と処遇が違ふ。
- 正社員転換の機会がない。

### 育児・介護休業等に関するトラブル

- 育児休業を取得できない。
- 介護休業からの復職を拒まれた。



厚生労働省の地方機関である都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主の間で、男女均等取扱い等に関するトラブル、育児・介護休業等に関するトラブル、パートタイム労働者の差別的取扱い等に関するトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方の申し出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っています。

トラブル解決の援助には、次の2つの方法があります。

**①都道府県労働局長による紛争解決の援助**

**(男女雇用機会均等法第17条・育児・介護休業法第52条の4・パートタイム労働法第21条)**

**②機会均等調停会議、両立支援調停会議、均衡待遇調停会議による調停**

**(男女雇用機会均等法第18条・育児・介護休業法第52条の5・パートタイム労働法第22条)**

この2つの制度は、都道府県労働局長または調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

それぞれの制度の特徴を踏まえ、ご希望の解決方法を選択してください。

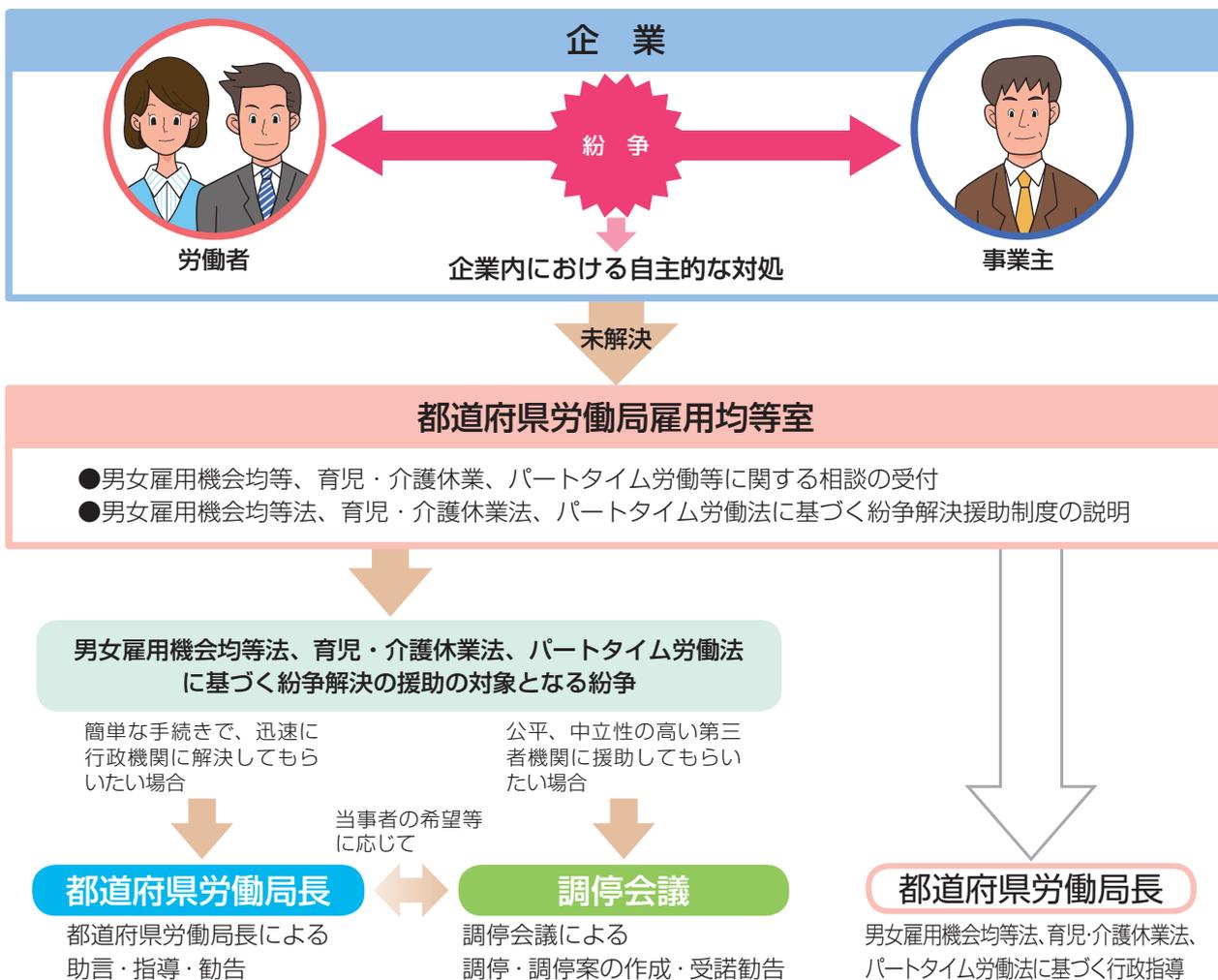
---

## 目 次

紛争解決援助制度の概要	3
都道府県労働局長による紛争解決の援助	4
都道府県労働局長による紛争解決の援助事例	7
調停会議による調停	10
調停会議による調停事例	13
調停申請書記載例	15
紛争解決援助制度に関する Q&A	18
調停申請書様式	19
紛争解決の援助および調停にかかる各法のポイント(条文)	25

---

# 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に基づく 紛争解決援助制度の概要



## 紛争解決援助制度の特徴

- 1 公平・中立性**  
厳正中立を保ち、公正な立場から援助を実施します。
- 2 互譲性**  
当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。
- 3 簡易・迅速性**  
時間的、経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便です。
- 4 無料**
- 5 プライバシーの保護**  
関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。
- 6 不利益取扱いの禁止**  
労働者が都道府県労働局長による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

# 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に基づく 都道府県労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長が、労働者と事業主との間のトラブルを公正・中立な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することによりトラブルの解決を図る制度です。

## 1 援助対象者

紛争の当事者である**労働者**（パートタイム労働法に基づく場合はパートタイム労働者）および**事業主**  
※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

## 2 援助の対象となる紛争

### 男女雇用機会均等法に基づく場合

下記に関する労働者と事業主との間の紛争

- 以下の事項に関する性別による差別的取扱い  
募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
- 男女雇用機会均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメント
- 母性健康管理措置（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）

### 育児・介護休業法に基づく場合

下記に関する労働者と事業主との間の紛争

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| ●育児休業制度            | ●介護休業制度            |
| ●子の看護休暇制度          | ●介護休暇制度            |
| ●育児のための所定外労働の制限    | ●時間外労働の制限、深夜業の制限   |
| ●育児のための所定労働時間の短縮措置 | ●労働者の配置に関する配慮      |
| ●介護のための短時間勤務制度等の措置 | ●育児休業等を理由とする不利益取扱い |

## パートタイム労働法に基づく場合

下記に関するパートタイム労働者と事業主との間の紛争

- 昇給、退職手当および賞与の有無についての労働条件の文書交付などによる明示
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

## 3 援助の対象とならない紛争

- 労働組合と事業主との間の紛争や労働者と労働者の間の紛争など

次のような場合にも、原則として援助の対象とはなりません。

- ・援助対象事項からの逸脱がある場合
- ・申立てに係る紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・申立てに係る紛争が既に司法的救済または局長の援助以外の行政的救済に係属している場合
- ・申立てに係る紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- ・申立てに係る紛争に関し、調停に係属し、既に調停案受諾勧告が行われ、当事者双方が調停案を受諾した、または打ち切られた場合
- ・事業主の措置が行われた日、または措置の内容が終了した日から1年以上経過している場合

など

# 都道府県労働局長による 紛争解決の援助手続きの流れ

労働者が援助の申立てをしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

## 援助の申立て

- 「紛争の当事者」（労働者※または事業主）からの援助の申立てにより手続きを開始  
※パートタイム労働法に基づく場合はパートタイム労働者
- 来局の他、文書（連絡先記載）または電話での申立ても可能  
（申立書などの文書は必要ありません）

## 援助の実施

- 申立者、被申立者に対する事情聴取
- 第三者に対する事情聴取  
（紛争の内容などの把握に必要な場合で、申立者および被申立者の了承を得た場合に実施）
- 問題の解決に必要な援助（助言・指導・勧告）の実施

## 解決

- 当事者双方による援助の内容の受け入れ

## 打ち切り

- ①本人の死亡、法人の消滅などがあつた場合
- ②申立てが取り下げられた場合
- ③被申立者が非協力的で度重なる要請にもかかわらず事情聴取に応じない場合
- ④対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合  
など

※必要に応じ一定の場合に調停申請（P10～12）が可能です。

# 都道府県労働局長による 紛争解決の援助事例

## 男女雇用機会均等法に基づく場合

### 事例1 性別を理由とした昇進・昇格についての差別的な取扱いを受けたとする事例

#### 〈概要〉

会社内で男女差別的取扱いがあるために、男性が先に昇進したとして、会社に対し公正な人事評価を求める援助の申立てを行った。

#### 〈労働者の主張〉

雇用管理区分も業務内容も同じであるにもかかわらず、勤続年数の長い自分よりも先に、入社したばかりの男性が昇進したのは、男女差別的取扱いがあるためであり、性別によらない公平な人事評価を求める。

#### 〈事業主の主張〉

明確な人事評価基準はないものの、決定にあたっては、社内的な考課や勤務状況を踏まえ、対象者リストを作成し、三役での話し合いにより決定しているものであり、男女差別によるものではない。

#### 〈雇用均等室の援助内容〉

実態として男性に比べ女性の昇進が遅れており、明確な昇進基準がないことや、会社から申立者へ検討結果や理由の説明が行われていないことから、申立者は性別による差別によるものと推測しており、意欲をなくしている。

公正かつ透明な昇進・昇格基準を構築することが、労働者個人の能力発揮につながり、企業の活性化にもつながることを会社に説明し、申立者への理由の説明及び昇進を含め、今後の対応を検討するよう助言した。

#### 〈結果〉

会社は申立者の思いを真摯に受け止め、公正・透明な人事評価制度を構築し、それに基づき、申立者の格付けを行うこととした。会社から申立者へ新たな評価制度を含めた説明がなされ、双方が納得し、援助は終了した。

### 事例2 募集・採用にあたって、性別を理由に差別的な取扱いを受けたとする事例

#### 〈概要〉

男性求職者が事務職の求人広告を見て応募したところ、「女性を希望している」との理由で採用面接を断られたため、採用面接の実施を求める援助の申立てを行った。

#### 〈労働者の主張〉

求人広告には「女性を希望している」との記載はなく、男女かかわらずできる仕事であると考えているので、採用面接を実施してもらいたい。

#### 〈事業主の主張〉

当社は業務請負業であるが、クライアントから、当該業務については女性を配置して欲しいとの要請があり、女性のみを採用する方針で求人広告を出した。

#### 〈雇用均等室の援助内容〉

均等法においては、労働者の募集・採用や配置において、性別による差別的な取扱いを禁止しており、たとえ、クライアントからの要請があったとしても、応募の受付や採用の対象を女性のみとすることは均等法違反に該当する。男性求職者からの応募も受け付け、採用面接を実施するよう、助言した。

#### 〈結果〉

雇用均等室からの援助を受け、会社は、女性のみを採用する方針を改め、男性求職者からの応募も受け付けることとした。

申立者は採用面接を受けることができたため、援助は終了した。

## 育児・介護休業法に基づく場合

### 事例 1 育児休業取得を理由に職種変更されたとする事例

#### 〈概要〉

営業職（総合職）で採用された労働者が、育児休業からの復帰にあたり、事務職（一般職）での復帰しか認めないという会社に対し、休業前の営業職での復帰を求める援助の申立てを行った。

#### 〈労働者の主張〉

育児休業からの復帰にあたり、事務職での復帰しかなく、事務職の賃金表が適用されるので、基本給が下がると言われた。事務職での復帰ができない場合にはどうなるかときいても、事務職しかないとの回答で、退職とは言われないが、退職勧奨ではないか。休業前の営業職での復帰を求める。

#### 〈事業主の主張〉

事務職であれば、転勤がなく残業も少ないので働き続けやすいと思い、提案した。育児休業を取得している申立者以外には、事務職への転換を勧めることはしていない。

#### 〈雇用均等室の援助内容〉

育児休業を取得した申立者のみに、事務職への転換を勧めることは、育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱いにあたる可能性があることから、営業職として復帰させるよう助言した。

#### 〈結果〉

休業前の職場に営業職として復帰できることとなり、紛争は解決した。

### 事例 2 短時間勤務制度の利用を理由としてパートへの身分変更を強要されたとする事例

#### 〈概要〉

短時間勤務制度の利用を申し出たところ、パートへの身分変更を強要されたことに対し、短時間勤務制度の利用を求める援助の申立てを行った。

#### 〈労働者の主張〉

育児休業からの復帰にあたり、短時間勤務制度を利用したい旨申し出たところ、人事担当者から、短時間勤務制度（6時間勤務とする制度）が就業規則で定められているにもかかわらず、「短い労働時間の正社員はいない、労働時間が短い者は皆パートだ」と言われた。

正社員として復帰し、短時間勤務制度を利用したい。

#### 〈事業主の主張〉

短時間勤務をするということは、パートに身分変更をするということであるから、その旨申立者に説明した。

#### 〈雇用均等室の援助内容〉

短時間勤務制度を利用し所定労働時間を短くすることは、パートに身分変更することだとする会社の対応は、短時間勤務の利用を理由とする不利益取扱いであり、育児・介護休業法に反すると判断されることから、申立者を正社員としたまま短時間勤務制度を利用させるよう助言した。

#### 〈結果〉

会社が法律の理解が不足していたこと、申立者への対応に誤りがあったことを認め、申立者は正社員のまま短時間勤務制度を利用できることとなり、紛争は解決した。

### 事例3 介護休業からの復帰にあたり復職を拒まれたとする事例

#### 〈概要〉

介護休業から復職しようとしたところ、休業期間を延長するよう言われ、復職を拒まれたことに対し、復職を求める援助の申立てを行った。

#### 〈労働者の主張〉

介護休業から復職しようとしたところ、上司に休業期間を延長するよう言われ、復職を認めてもらえない。復職させてもらいたい。

#### 〈事業主の主張〉

復帰にあたって、今後の介護の状況などが不明であったこと、また介護による精神的な疲労にも配慮し、もう少し休んではどうかと伝えた。

会社としては、無理に休ませる意図や復職を拒もうとする意図はない。

#### 〈雇用均等室の援助内容〉

上司のアドバイスが介護休業を延長するという選択肢を示す程度のものであれば問題ないが、介護休業の延長の強要あるいは復職の拒否と受け取られるようなことがないよう、適切な対応を行うよう助言した。

#### 〈結果〉

申立者と会社が改めて復帰に向けた話し合いを行った結果、申立者の希望どおり復職ができることになり、紛争は解決した。

## パートタイム労働法に基づく場合

### 事例1 実効性のある正社員転換制度がないとする事例

#### 〈概要〉

申立者が勤務する事業所では、正社員への転換については就業規則に規定されているものの、要件があいまいであるため、実際は転換ができない状況になっているとして、実効性のある転換推進措置を求める紛争解決援助の申立てを行った。

#### 〈パートタイム労働者の主張〉

就業規則の転換規定は、正社員への転換要件が「正社員としての能力を有する者」というあいまいなものであるため、会社によって恣意的な運用をされており、これまでパートタイム労働者から正社員へ転換した者がいない。これでは転換推進措置を講じているとはいえないため、実効性のある転換推進措置を講じることを求める。

#### 〈事業主の主張〉

会社では転換制度を設けている以上、パートタイム労働法上なら問題ない。

#### 〈結果〉

雇用均等室は、規定を設けていても正社員に転換するかどうかを会社が恣意的に決めるということであれば、転換推進措置を講じているとはいえず、転換制度を設ける場合は転換要件を客観的なものとし、公平・公正な制度とする必要があることを指摘。その結果、転換試験を行い、その結果をもとに正社員に登用するという新しい転換制度が導入されることになり、双方が納得し、援助は終了した。

# 男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議 育児・介護休業法に基づく両立支援調停会議 パートタイム労働法に基づく均衡待遇調停会議 による調停

調停委員が、当事者である労働者と事業主双方から事情を伺い、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

調停は、弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、社会保険労務士などの労働問題の専門家が援助の主体となるため、高い公平性、中立性、的確性が期待できます。

## 1 援助対象者

紛争の当事者である**労働者**（パートタイム労働法に基づく場合はパートタイム労働者）および**事業主**

※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

## 2 援助の対象となる紛争

### 男女雇用機会均等法に基づく場合

下記に関する労働者と事業主との間の紛争

- 以下の事項に関する性別による差別的取扱い

配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

- 男女雇用機会均等法で禁止される間接差別

- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い

- セクシュアルハラスメント

- 母性健康管理措置（妊娠・出産後の女性労働者の健康管理）

### 育児・介護休業法に基づく場合

下記に関する労働者と事業主との間の紛争

- 育児休業制度

- 介護休業制度

- 子の看護休暇制度

- 介護休暇制度

- 育児のための所定外労働の制限

- 時間外労働の制限、深夜業の制限

- 育児のための所定労働時間の短縮措置

- 労働者の配置に関する配慮

- 介護のための短時間勤務制度等の措置

- 育児休業等を理由とする不利益取扱い

## パートタイム労働法に基づく場合

下記に関するパートタイム労働者と事業主との間の紛争

- 昇給、退職手当および賞与の有無についての労働条件の文書交付などによる明示
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

## 3 援助の対象とならない紛争

- 募集・採用に関する紛争【男女雇用機会均等法に基づく場合】
- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争など

次のような場合には、紛争の解決のために必要があると認められず、原則として調停は開始されません。

- ・申請に係る紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・申請に係る紛争が既に司法的救済または調停以外の行政的救済に係属している場合（関係当事者双方が調停を優先させる意向がある場合を除く）
- ・申請に係る紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- ・事業主の措置が行われた日、または措置の内容が終了した日から1年以上経過している場合など

### 合意の効力

調停案について当事者双方に成立した合意は民法上の和解契約となり、当事者の一方が義務を履行しない場合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。

### 時効の中断

時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合、一定期間内に訴えを提起したときは、時効が調停の申請時に遡って中断されます。

# 調停会議による調停手続きの流れ

労働者が調停の申請をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

## 調停の申請

- 調停申請書を都道府県労働局雇用均等室へ提出  
《男女雇用機会均等法に基づく場合の調停申請書 P19》  
《育児・介護休業法に基づく場合の調停申請書 P21》  
《パートタイム労働法に基づく場合の調停申請書 P23》  
厚生労働省ホームページからのダウンロード、電子申請も可能です

## 調停申請書の受理

- 管轄違い、調停対象事項からの逸脱などがある場合は受理されません

## 調停開始の決定

- 調停を開始する必要があると判断された場合には調停は開始されません

## 調停会議の開催（非公開）

- 関係当事者からの事情聴取
  - 関係労使を代表する者からの意見聴取  
(関係当事者からの申立てに基づき、必要があると認めるとき)
  - 職場において性的な言動を行ったとされる者の意見の聴取 (必要があると認め、関係当事者双方の同意があるとき)【男女雇用機会均等法に基づく場合】
  - 同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人からの意見聴取 (必要があると認めたととき)【育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく場合】
  - 調停案の作成
  - 調停案の受諾勧告
- ※補佐人の同行、代理人の意見陳述を希望する場合は、事前に許可申請が必要です。  
「補佐人」とは、事実関係の説明等を補佐する者です。  
「代理人」とは、意見の陳述を代わりに行う者です。  
「補佐人」、「代理人」いずれの場合にも特に資格は要しません。(ただし、報酬を得て行う場合には、弁護士又は特定社会保険労務士に限られます。)

## 解 決

- 当事者双方が調停案を受諾

## 打ち切り

- ① 本人の死亡、法人の消滅などがあった場合
  - ② 当事者間で和解が成立した場合
  - ③ 調停が取り下げられた場合
  - ④ 他の関係当事者が調停に非協力的で度重なる説得にもかかわらず出席しない場合
  - ⑤ 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合
  - ⑥ 調停案を受諾しない場合
- など

# 調停会議による調停事例

## 男女雇用機会均等法に基づく場合

### 事例1 妊娠したことを理由に退職を強要されたとする事例

#### 〈概要〉

申請者が会社に妊娠を報告したところ、執拗な退職の強要を受けたとして、会社に対し、金銭的解決を求める調停申請を行った。

#### 〈労働者の主張〉

- 退職の強要は、妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。
- 強要により就業継続が困難となり、退職せざるを得なくなったため、本来働き続ければ得られたはずの期間の賃金補償を求める。

#### 〈事業主の主張〉

- 退職勧奨の理由は、妊娠の報告を受ける以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断したためである。
- 妊娠を理由とする退職の強要ではない。

#### 〈結果〉

調停委員は、申請者が妊娠の報告をした時期と、会社が退職勧奨を行った時期が近接していることなどの事情を総合的に勘案した結果、妊娠を理由とした退職強要があったと推測されることから、紛争の解決のため、申請者に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

### 事例2 セクシュアルハラスメントにより退職に追い込まれたとする事例

#### 〈概要〉

上司からの執拗な誘いを拒否したところ、無視されたり重要な仕事の連絡を伝えてもらえなくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるを得なくなった申請者が会社に相談したが、対応してもらえなかったため、会社に対し慰謝料を求める調停申請を行った。

#### 〈労働者の主張〉

- 会社に相談したが、事実確認が不十分。その後の対応も不適切である。
- セクシュアルハラスメントを受け、辞めざるを得なくなったのは、会社のセクシュアルハラスメント対策が不十分なため、上司にセクシュアルハラスメントがあってはならないものであるとの認識がないためであるので、精神的ダメージによる慰謝料を求める。

#### 〈事業主の主張〉

上司に対し事実確認を行ったところ、コミュニケーションの一貫であると本人は主張したが、誤解を招く言動について厳しく注意し、十分対応したつもりである。慰謝料を支払うつもりはない。

#### 〈結果〉

調停委員は、今回の紛争の生じた原因に会社の対応不足があったことを指摘し、紛争の解決のため、申請者に対する慰謝料の支払い及び意識啓発などの再発防止対策を含め、法に沿ったセクシュアルハラスメント対策を講ずるよう調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

## 育児・介護休業法に基づく場合

### 事例 1 会社の説明が不足していたために育児休業を取得できなかった事例

#### 〈概要〉

本来であれば育児休業を取得できたにもかかわらず、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める調停申請を行った。

#### 〈労働者の主張〉

- 会社に対し、出産予定日を伝え、育児休業が取得できるか確認したところ、勤続年数が短く取得できないと言われたが、本来は産休中に適切な申出を行えば取得可能であった。
- 会社の対応が間違っていたことを謝罪するとともに、本来育児休業ができた期間の子の保育園にかかった費用、家族にかけた負担などを換算し、金銭的な補償を求める。

#### 〈事業主の主張〉

育児休業の取得について、説明不足であったことは認め謝罪は行いたい、金銭的な補償は受け入れがたい。

#### 〈結果〉

調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、申請者に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

## パートタイム労働法に基づく場合

### 事例 1 正社員と同じ仕事だが賃金に著しい差があるとする事例

#### 〈概要〉

申請者は、正社員と同視すべき状態であるにも関わらず、正社員と比べ賃金に著しい差があるとして、賃金の差額分を請求する調停申請を行った。

#### 〈パートタイム労働者の主張〉

- 正社員とパートタイム労働者は、職務の内容、人材活用の仕組み・運用が同じであり、契約期間の定めはない。
- 改正パート法が施行されて以降、1年分の賃金差額の支払いを求める。

#### 〈事業主の主張〉

- 正社員とパートタイム労働者では職務の内容が異なっている。
- 現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題ない。

#### 〈結果〉

調停委員は、申請者について正社員と同視すべき状態であると判断したが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

## 調停申請書記載例1【男女雇用機会均等法に基づく場合】

調 停 申 請 書		
関係当事者	労働者 氏 名	○ 山 ○ 子
	住 所	(〒○○○-○○○) 東京都○○区○-○-○ 電話 03(○○○○)○○○○
事業主	氏 名 又は名称	△ △ 株式会社 代表取締役 △△ △△
	住 所	(〒△△△-△△△△) 東京都△△区△-△-△ 電話 03(△△△△)△△△△
調停を求める事項 及びその理由		妊娠の報告直後から、執拗な退職の強要を受け、退職せざるを得なくなった。 会社は勤務状況の不良が理由と言うが納得できるものではなく、妊娠を理由とする解雇であると考えため、本来働き続けていれば得られたはずの期間の賃金補償を求める。
紛争の経過		○月×日に妊娠したことを上司に伝えたとこ、その直後の○月△日頃から、周りに迷惑をかけているため、自分から辞めるようにと何度も言われ、執拗な退職の強要を受けるようになった。 働き続けたい旨を何度も会社に伝えしたが、聞き入れてもらえず、○月□日に解雇理由を「勤務状況の不良のため」とする通知書を渡された。 ※様式で足りない場合は別紙を添付することも可能です。
その他参考となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合があるが、本問題が労使交渉で取り上げられたことはない。
平成 ○年 ○月 ○日		
申請者		氏名又は名称 ○ 山 ○ 子
○○労働局長 殿		

申請用紙は、P 19 の様式を切り取り、又はコピーをしてお使いください。  
厚生労働省ホームページからダウンロードもできます。  
([http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/woman/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/))  
電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。( <http://www.e-gov.go.jp/> )

## 調停申請書記載例2【育児・介護休業法に基づく場合】

## 調 停 申 請 書

関係当事者	労働者 氏 名	○ 村 ○ 美
	住 所	(〒○○○-○○○) 東京都○○区○-○-○ 電話 03(○○○○)○○○○
事業主	氏 名 又は名称	△ △ 株式会社 代表取締役 △△ △△
	住 所	(〒△△△-△△△△) 東京都△△区△-△-△ 電話 03(△△△△)△△△△
調停を求める事項 及びその理由		育児休業から復帰直前に会社から解雇を予告された。会社は経営困難が理由と言うが納得できるものではなく、育児休業を取得したことを理由とする解雇であると考えため、解雇の撤回を求める。
紛争の経過		○月×日に育児休業復帰後の職務について相談したところ、復帰しても仕事がないので退職してほしいと言われた。 □月△日に退職するつもりはないことを人事課長に伝えたが、その後も復帰後の職務などについて問い合わせても、復帰は難しいので育児に専念することを考えてほしいと言われた。復帰の1ヵ月前の△月○日になって経営困難であることを理由に育児休業終了日をもって解雇すると言われた。 ※様式で足りない場合は別紙を添付することも可能です。
その他参考となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合があるが、本問題が労使交渉で取り上げられたことはない。

平成 ○年 ○月 ○日

申請者 氏名又は名称 ○ 村 ○ 美

○○労働局長 殿

申請用紙は、P 21 の様式を切り取り、又はコピーをしてお使いください。  
厚生労働省ホームページからダウンロードもできます。  
([http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/woman/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/))  
電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。( <http://www.e-gov.go.jp/> )

## 調停申請書記載例3【パートタイム労働法に基づく場合】

## 調 停 申 請 書

関係当事者	短時間労働者	氏名 住所	○ 田 ○ 子  (〒○○○-○○○) 東京都○○区○-○-○  電話 03(○○○○)○○○○
	事業主	氏名 又は名称 住所	△ △ 株式会社 代表取締役 △△ △△ (〒△△△-△△△△) 東京都△△区△-△-△  電話 03(△△△△)△△△△
調停を求める事項 及びその理由		契約期間の定めはなく、同僚の正社員□□□□と職務の内容が同じであり、どちらも転勤がないにもかかわらず、正社員には支給される賞与、退職金が支給されず、賃金も著しく低いなど、法第8条で禁止している差別的取扱いがあるので、速やかに、正社員と同じ待遇としてほしい。	
紛争の経過		平成 20 年 ○ 月 ○ 日に入社をして以来、所定労働時間は短いものの、正社員と全く同じ仕事をしてきたが、賃金額などにおいて差別的取扱いを受けてきたため、○月○日以降数回に渡り、人事課長に対し、パート法で禁止されている差別的取扱いである旨、苦情を申し立ててきたが、正社員とパートでは仕事が異なるとの返答を繰り返すのみであった。 ※様式で足りない場合は別紙を添付することも可能です。	
その他参考となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合はあるが、パートタイム労働者は加入できない。	

平成 ○年 ○月 ○日

申請者 氏名又は名称 ○ 田 ○ 子

○○労働局長 殿

申請用紙は、P 23 の様式を切り取り、又はコピーをしてお使いください。

厚生労働省ホームページからダウンロードもできます。

( [http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/woman/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/) )電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。( <http://www.e-gov.go.jp/> )

## 紛争解決援助制度に関する Q&A

**Q** 相談すると、雇用均等室はどんなことをしてくれるの？

**A** 紛争解決援助制度やその他の法律上可能な対応案について説明します。  
また、法律の内容についての情報提供などを行います。

**Q** 援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です …

**A** 援助を申し出たことによる、不利益取扱い（解雇、配置転換、降格、減給など）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で禁止されています。万一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導などを行います。

**Q** 雇用均等室の援助を受けるメリットは？

**A** 裁判に比べ、手続きが簡単で、解決までの時間も短く、援助を受けるのに費用がかかりません。

**Q** 世間体も気になるし、周りに知られないか心配です。

**A** 関係者以外に援助や調停の内容は公にしません。プライバシーが保護されます。

## 調 停 申 請 書

関係当事者	労働者 氏 名 住 所	(〒 - ) 電話 ( )
	事業主 氏 名 又は名称 住 所	(〒 - ) 電話 ( )
調停を求める事項 及びその理由		
紛争の経過		
その他参考となる事項		

年 月 日

申請者 氏名又は名称

労働局長 殿

## 調停申請書記載要領(男女雇用機会均等法)

(1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長(雇用均等室経由)あて提出してください。

申請書の提出は原則として申請者本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。

なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請者本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数の労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。

② 事業主の氏名、住所等

当該調停に係る紛争の関係当事者である労働者に係る事業場の名称、住所、代表者の職・氏名等を記載するものであり、必ずしも当該企業の本店、本社所在地とは限らないこと。

なお、当該労働者に係る事業所以外に、当該企業の本店、本社等が労働者の雇用管理について実質的権限を持つ場合等には、下記⑤その他参考となる事項に、当該本店、本社等の所在地等を併せて記載すること。

③ 調停を求める事項及びその理由

調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置(不作為を含む)の法違反であると争われている点を正確に記載すること(様式で足りない場合は別紙を添付することも可)。

なお、1人の労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人の労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。

④ 紛争の経過

紛争に関する措置の内容によって、下記の年月日、並びに他の関係当事者の見解及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等を詳しく記載すること(様式で足りない場合は別紙を添付することも可)。

- ・禁止規定に係る紛争については、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日(継続する行為の場合は、当該行為が終了した日)
- ・セクシュアルハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針3(3)イ及びロに関する紛争については、セクシュアルハラスメントが行われた日(継続する行為の場合は、当該行為が終了した日)
- ・セクシュアルハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針3(4)イ及びロに関する紛争については、プライバシーが保護されなかった日又は不利益取扱いが行われた日(継続する行為の場合は、当該行為が終了した日)
- ・母性健康管理の措置義務に係る紛争については、女性労働者からの申出に対し事業主が必要な措置を講じなかった日

⑤ その他参考となる事項

当該紛争について確定判決が出されているか否か、起訴手続又は調停以外の裁判外紛争処理手続が進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集団的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。

⑥ 申請者の記名

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の記名を行うこと。

## 調 停 申 請 書

関係 当 事 者	労働者 氏 名	
	住 所	(〒 - )  電話 ( )
	事業主 氏 名 又は名称 住 所	(〒 - )  電話 ( )
調停を求める事項 及びその理由		
紛争の経過		
その他参考となる事項		

年 月 日

申請者 氏名又は名称

労働局長 殿

## 調停申請書記載要領(育児・介護休業法)

(1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長(雇用均等室経由)あて提出してください。

申請書の提出は原則として申請者本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。

なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請者本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数の労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。

② 事業主の氏名、住所等

当該調停に係る紛争の関係当事者である労働者に係る事業場の名称、住所、代表者の職・氏名等を記載するものであり、必ずしも当該企業の本店、本社所在地とは限らないこと。

なお、当該労働者に係る事業所以外に、当該企業の本店、本社等が労働者の雇用管理について実質的権限を持つ場合等には、必要に応じて下記⑤その他参考となる事項に、当該本店、本社等の所在地等を併せて記載すること。

③ 調停を求める事項及びその理由

調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置(不作為を含む)の法違反であると争われている点を正確に記載すること(様式で足りない場合は別紙を添付することも可)。

なお、1人の労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人の労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。

④ 紛争の経過

紛争に関する措置の内容によって、当該紛争に係る事業主の措置が行われた年月日(継続する行為の場合は、当該行為が終了した年月日)、並びに他の関係当事者の見解及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等を詳しく記載すること(様式で足りない場合は別紙を添付することも可)。

⑤ その他参考となる事項

当該紛争について確定判決が出されているか否か、起訴手続き又は調停以外の裁判外紛争処理手続きが進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集団的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。

⑥ 申請者の記名

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の記名を行うこと。

(3) 事業主は、労働者が調停申請したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

※調停を求める事項が男女雇用機会均等法又はパートタイム労働法と育児・介護休業法の双方に関係する場合であっても、1葉の申請書を提出すれば足りる。

## 調 停 申 請 書

関係 当 事 者	短時間 労働者	氏 名  住 所	(〒    -    )   電話            (    )
	事業主	氏 名 又は名称 住 所	(〒    -    )   電話            (    )
		調停を求める事項 及びその理由	
		紛争の経過	
		その他参考となる事項	

年    月    日

申請者            氏名又は名称

労働局長            殿

へ  
キ  
リ  
ト  
リ  
へ

## 調停申請書記載要領(パートタイム労働法)

(1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、紛争の当事者である短時間労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長(雇用均等室経由)あて提出してください。

申請書の提出は原則として申請者本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。

なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請者本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 短時間労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る短時間労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数の短時間労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。

② 事業主の氏名、住所等

当該調停に係る紛争の関係当事者である短時間労働者に係る事業所の名称、住所、代表者の職・氏名等を記載するものであり、必ずしも当該企業の本店、本社所在地とは限らないこと。

なお、当該短時間労働者に係る事業所以外に、当該企業の本店、本社等が短時間労働者の雇用管理について実質的権限を持つ場合等には、必要に応じて、下記⑤その他参考となる事項に、当該本店、本社等の所在地等を併せて記載すること。

③ 調停を求める事項及びその理由

調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置(不作為を含む)が法的に問題であると争われている点を正確に記載すること(様式で足りない場合は別紙を添付することも可)。

なお、1人の短時間労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人の短時間労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。

④ 紛争の経過

紛争に関する措置の内容によって、紛争にかかる経緯(時系列)、被申請者に対して苦情を述べた時期及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等について詳しく記載すること(様式で足りない場合は別紙を添付することも可)。

⑤ その他参考となる事項

当該紛争について確定判決が出されているか否か、訴訟手続又は調停以外の裁判外紛争処理手続が進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集団的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。

⑥ 申請者の記名

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の記名押印を行うこと。ただし、短時間労働者が申請を行う場合は自筆による署名でもかまわないこと。

(3) 事業主は、短時間労働者が調停申請をしたことを理由として、当該短時間労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

## 紛争解決の援助および調停にかかる各法のポイント(条文)

### 男女雇用機会均等法

#### ●苦情の自主的解決(第15条)

#### ●労働局長による紛争解決の援助(助言、指導、勧告)

**第17条(紛争の解決の援助)** 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

**2(不利益取扱いの禁止)** 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### ●機会均等調停会議による調停

**第18条(調停の委任)** 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。

**2(不利益取扱いの禁止)** 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

**第19条(調停)** 前条第1項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、3人の調停委員が行う。

**第20条(関係当事者の意見の聴取)** 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

**2** 委員会は、第11条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のため必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

**第21条** 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

**第22条(調停案の作成・受諾勧告)** 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

**第23条(調停の打ち切り)** 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

**2** 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

**第24条(時効の中断)**

**第25条(訴訟手続の中止)**

**第26条(資料提供の要求等)**

**第27条(厚生労働省令への委任)**

※第17条の「前条に規定する紛争」及び第18条の「第16条に規定する紛争」とは、次の事項に関する紛争です。

- 募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に関する差別的取扱い
- 一定の範囲の間接差別
- 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い
- セクシュアルハラスメント
- 母性健康管理

## 育児・介護休業法

### ●苦情の自主的解決(第52条の2)

### ●労働局長による紛争解決の援助(助言、指導、勧告)

**第52条の4(紛争の解決の援助)** 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

**2(不利益取扱いの禁止)** 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### ●両立支援調停会議による調停

**第52条の5(調停の委任)** 都道府県労働局長は、第52条の3に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

**2(不利益取扱いの禁止)** 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

**第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第19条(調停)** 前条第1項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、3人の調停委員が行う。

### 第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第20条第1項(関係当事者の意見の聴取)

委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

**第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第21条** 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

**第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第22条(調停案の作成・受諾勧告)** 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

**第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第23条(調停の打ち切り)** 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

**2** 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

**第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第24条(時効の中断)**

**第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第25条(訴訟手続の中止)**

**第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第26条(資料提供の要求等)**

**第59条(厚生労働省令への委任)**

※第52条の4の「前条に規定する紛争」及び第52条の5の「第52条の3に規定する紛争」とは、次の事項に関する紛争です。

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| ●育児休業制度            | ●介護休業制度            |
| ●子の看護休暇制度          | ●介護休暇制度            |
| ●育児のための所定外労働の制限    | ●時間外労働の制限、深夜業の制限   |
| ●育児のための所定労働時間の短縮措置 | ●労働者の配置に関する配慮      |
| ●介護のための短時間勤務制度等の措置 | ●育児休業等を理由とする不利益取扱い |

## パートタイム労働法

### ●苦情の自主的解決(第19条)

### ●労働局長による紛争解決の援助(助言、指導、勧告)

**第21条(紛争の解決の援助)** 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

**2(不利益取扱いの禁止)** 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### ●均衡待遇調停会議による調停

**第22条(調停の委任)** 都道府県労働局長は、第20条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

**2(不利益取扱いの禁止)** 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

**第23条において準用する男女雇用機会均等法第19条(調停)** 前条第1項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、3人の調停委員が行う。

**第23条において準用する男女雇用機会均等法第20条第1項(関係当事者の意見聴取)** 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

**第23条において準用する男女雇用機会均等法第21条** 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

**第23条において準用する男女雇用機会均等法第22条(調停案の作成・受諾勧告)** 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

**第23条において準用する男女雇用機会均等法第23条(調停の打ち切り)** 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

**2** 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

**第23条において準用する男女雇用機会均等法第24条(時効の中断)**

**第23条において準用する男女雇用機会均等法第25条(訴訟手続の中止)**

**第23条において準用する男女雇用機会均等法第26条(資料提供の要求等)**

**第24条(厚生労働省令への委任)**

※第21条の「前条に規定する紛争」及び第22条の「第20条に規定する紛争」とは、次の事項に関する紛争です。

- 昇給、退職手当および賞与の有無についての労働条件の文書交付等による明示
- 待遇の差別的取扱い禁止
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

紛争解決援助制度のお問い合わせ・申請は  
都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間: 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611 03-6893-1100	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

