

《男女雇用機会均等法に基づく》

都道府県労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長の援助とは？

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十分に聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）を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**男女労働者**及び**事業主**の方

※労働組合、使用者団体等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

下記に関する労働者と事業主との間の紛争

● 以下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

● 一定の範囲の間接差別

● 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

3 援助の対象とならない紛争

● 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等

★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又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、又は打ち切られた場合
- ・ 事業主の措置が行われた日、又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

《男女雇用機会均等法に基づく》

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

- 「紛争の当事者」(労働者又は事業主)からの援助の申立てにより手続きを開始
- 来局の他、文書(連絡先記載)又は電話での申立ても可能(申立書等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
(紛争の内容等の把握に必要な場合で、申立者及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、法人の消滅等があった場合
- 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(P6、7)が可能です。

《男女雇用機会均等法に基づく》

機会均等調停会議による調停

機会均等調停会議による調停とは？

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、社会保険労務士等の労働問題の専門家が援助の主体となり、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**男女労働者**及び**事業主**の方

※労働組合、使用者団体等紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

2 調停の対象となる紛争

下記に関する労働者と事業主との間の紛争

●以下に関する性別による差別的取扱い

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

●一定の範囲の間接差別

●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

3 調停の対象とならない紛争

●募集・採用に関する紛争

●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等

★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又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、又は措置の内容が終了した日から1年以上経過しているなど

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。

《男女雇用機会均等法に基づく》

機会均等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 (P13) を都道府県労働局雇用均等室へ提出
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等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

機会均等調停会議の開催 (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)
 - 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

解 決

- 当事者双方が調停案を受諾

打ち切り

- ①本人の死亡、法人の消滅等があった場合
- 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

《男女雇用機会均等法に基づく》

都道府県労働局長による紛争解決援助事例

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、社内的な効果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、事業主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〉

事業主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。事業主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 セクシュアルハラスメントにより就業環境が悪化したとする事例

〈概要〉

会社の同僚からの性的な冗談やからかい等により、就業環境が害され、精神的苦痛から出勤できない状況となった申立者が、会社に対し謝罪及びセクシュアルハラスメント対策の実施を求める援助の申立てを行った。

〈労働者の主張〉

- ・セクシュアルハラスメントを受け、出勤できない状況となったのは、会社がきちんと対策を講じていなかったためである。相談窓口もなく誰に相談すればいいのかもわからなかった。
- ・職場に復帰し働き続けられるよう、セクシュアルハラスメント対策の実施と対応がなかった事にたいする謝罪を求める。

〈事業主の主張〉

- ・対応をしなかったのは何も相談がなかったためである。相談窓口は特に定めていないが、日頃から管理職には、部下の相談に適切に対応するよう言っていたつもりである。
- ・セクハラをしたのは行為者であり、会社の責任ではない。

〈雇用均等室の援助内容〉

- ・職場内のセクシュアルハラスメントは個人間の問題ではなく、企業の雇用管理上の問題であり、法に沿った措置を講じておく必要があること。
- ・今回の紛争は、社内のセクシュアルハラスメント対策が適切に実施されていなかったことが原因で生じたものであることから、そのことを踏まえ謝罪について検討すること。
- ・また、申立者が職場に復帰できるよう、再発防止の取り組みを行い、徹底することを助言した。

〈結果〉

雇用均等室からの援助を受け、会社は、対応に不適切な点があったことを認め、申立者に謝罪するとともに、今後このような問題が発生しないよう再発防止対策を含めた方に沿った措置を講じることとした。双方が納得するとともに、申立者は職場に復帰したため、援助は終了した。

《男女雇用機会均等法に基づく》

機会均等調停会議による調停事例

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〉

申請者が事業主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、事業主に対し、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、事業主が退職勧奨を行った時期が近接していること等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の受諾を勧告。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〉

- 会社に対し相談したが、事実確認が不十分でその後の対応が不適切である。
- 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つ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〉

- 当該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つたことを指摘し、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等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の受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

【男女雇用機会均等法に基づく調停】記載例1

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 △△ △子
	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、退職せざるをえなくなった。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られるため、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ろ、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

【男女雇用機会均等法に基づく調停】記載例2

調 停 申 請 書

関係当事者	労働者 氏名	○ 木 ○ 子
	住所	(〒○○○-○○○○) 東京都○○区○-○-○ 電話 03(○○○○)○○○○
事業主	氏名 又は名称	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 株式会社 代表取締役 ×本 ×美
	住所	(〒□□□-□□□□) 東京都□□区□-□-□ 電話 03(□□□□)□□□□
調停を求める事項 及びその理由		上司からのセクシュアルハラスメントについて、会社に相談したものの、対応が不十分だったために、仕事を続けられなくなり、辞めざるを得なかった。会社に対し精神的ダメージを受けた慰謝料を求める。
紛争の経過		上司からの執拗な食事等の誘いを拒否したところ、○月△日頃から無視されたり、仕事をミスするようにし向ける等の嫌がらせをされるようになり、○月×日に精神的に仕事を続けられなくなり退職した。 ○月○日以降、再三にわたり人事部長に相談したが、十分対応はしたと言われ、とりあってもらえなかった。 ※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 ○ 木 ○ 子

○○労働局長 殿

申請用紙は、P13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/general/seido/koyou/woman/index.html)
また、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.jp/)

紛争解決の援助及び調停にかかる男女雇用機会均等法のポイント(条文)

●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

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。

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。