

厚生労働省の出先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およびパートタイム労働者の差別的取扱い、均衡待遇および通常の労働者への転換推進措置など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、男女雇用機会均等法（「均等法」）第17条と第18条、育児・介護休業法（「育介法」）第52条の4と第52条の5およびパートタイム労働法（「パート法」）第21条と第22条に基づく、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**

（均等法第17条・育介法第52条の4・パート法第21条）

② **機会均等調停会議、両立支援調停会議および均衡待遇調停会議による調停**

（均等法第18条・育介法第52条の5・パート法第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。

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、経済的負担を要する裁判に比べ、迅速かつ簡便な手続きにより援助が実施されます。

4 無料

5 プライバシーの保護

関係当事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

均等法、育介法およびパート法では、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、事業主が当該労働者に対し解雇、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・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく

紛争解決援助制度の概要

