

## 《育児・介護休業法に基づく》

## 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**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

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<sup>(※)</sup>
- 育児のための所定外労働の制限<sup>(※)</sup>
- 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<sup>(※)</sup>
- 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
- 労働者の配置に関する配慮

(※) これら3つの制度は、平成21年の育介法の改正で新設されました。改正法施行(平成22年6月30日)時点で、常時雇用する労働者数が100人以下だった事業主については、平成24年7月1日からこれらが適用されます。

## 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

《育児・介護休業法に基づく》

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」(労働者または事業主)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)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  
(紛争の内容等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(P18、19)が可能です。

## 《育見・介護休業法に基づく》

## 両立支援調停会議による調停

## 両立支援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、社会保険労務士など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**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 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

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

(※) これら3つの制度は、平成21年の育見法の改正で新設されました。改正法施行(平成22年6月30日)時点で、常時雇用する労働者数が100人以下だった事業主については、平成24年7月1日からこれらが適用されます。

## 3 調停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。

《育児・介護休業法に基づく》

両立支援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 (P23) 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

両立支援調停会議の開催 (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)
  - 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、法人の消滅などがあつた場合
- 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

## 《育児・介護休業法に基づく》

## 都道府県労働局長による紛争解決援助事例

## 事例 1 育児休業取得を理由に職種変更されたとする事例

## 〈概要〉

事務職（一般職）で採用された労働者が、育児休業からの復帰にあたり、営業職（総合職）での復帰しか認めないという会社に対し、休業前の事務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、営業職（総合職）での復帰しかなく、営業職は転勤や残業もあるとの説明を受けた。営業職での復帰ができない場合にはどうなるかときいても、営業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。休業前の事務職の復帰を求める。

## 〈事業主の主張〉

申立者が育児休業に入るに当たって、代替要員を親会社に依頼し、受け入れてきたが、親会社も社員削減の動きがあり、育児休業終了後も当社に残ることになった。人手が不足している営業職であれば復帰させることができるので、提案した。

育児休業を取得している申立者以外には、営業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、営業職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、事務職として復帰させるよう助言した。

## 〈結果〉

休業前の職場に事務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身分変更の強要をうけたとする事例

## 〈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事業主の対応は、短時間勤務の利用を理由とする不利益取扱いであり、育児法に反すると判断されることから、申立者を正社員のまま短時間勤務制度を利用させるよう助言した。

## 〈結果〉

事業主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ものである。

#### 〈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〉

申立者と事業主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。

## 《育児・介護休業法に基づく》

# 両立支援調停会議による調停事例

### 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、労働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。

【育児・介護休業法に基づく調停】記載例

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 ×田 ×雄
	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したが、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。(詳細別紙) ※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、P23 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)  
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

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。

(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ります。

## 紛争解決の援助および調停にかかる育児・介護休業法のポイント(条文)

### ●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で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において準用する均等法第24条(時効の中断)**

**第52条の6において準用する均等法第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<sup>(※)</sup>
- 育児のための所定外労働の制限<sup>(※)</sup>      ●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<sup>(※)</sup>
- 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      ●労働者の配置に関する配慮

(※) これら3つの制度は、平成21年の育児法の改正で新設されました。改正法施行(平成22年6月30日)時点で、常時雇用する労働者数が100人以下だった事業主については、平成24年7月1日からこれらが適用されます。