令和６年度版

男女雇用機会均等法／育児・介護休業法
パートタイム・有期雇用労働法／労働施策総合推進法 に基づく
紛争解決援助制度と調停のご案内

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	**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
育児・介護休業法	**育児・介護休業等に関するトラブル** ・育児休業や介護休業を取得できない ・休業や短時間勤務を申し出たら不利益な取扱いを受けた
パートタイム・有期雇用労働法	**パートタイム労働者・有期雇用労働者の均衡待遇等に関するトラブル** ・同じ仕事をしているのに正社員と待遇が違う ・正社員転換の機会がない
労働施策総合推進法	**パワーハラスメントに関するトラブル** ・職場の上司から、業務上の指導を超える過度な叱責を繰り返し受けている

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

厚生労働省の地方機関である都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、労働者と事業主の間で、以下のトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方からの申出により、紛争の早期解決のための援助を行っています。

- **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・有期雇用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**
- **職場におけるパワーハラスメントに関するトラブル**

トラブル解決のための援助には、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・有期雇用労働法 第24条 労働施策総合推進法 第30条の５
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、優越的言動問題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・有期雇用労働法 第25条 労働施策総合推進法 第30条の６

この２つの制度は、１については都道府県労働局長が、２について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　　ページ

紛争解決援助制度と調停の概要	**2**
紛争解決援助制度と調停に関するよくある質問と回答	**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**
調停申請書様式	**19**

男女雇用機会均等法／育児・介護休業法／パートタイム・有期雇用労働法 労働施策総合推進法　に基づく紛争解決援助制度と調停の概要

企業内

労働者

紛争

企業内における自主的な対処

事業主

未解決

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

男女雇用機会均等、育児・介護休業、パートタイム・有期雇用労働、職場におけるパワーハラスメント等に関する相談の受付

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度・行政指導の説明

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

当事者の希望に応じて実施

簡単な手続きで迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

都道府県労働局長

助言・指導・勧告

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

調停会議

調停・調停案の作成・受諾勧告

都道府県労働局長

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく行政指導

紛争解決援助制度・調停の特徴

1　公平・中立性

厳正中立･公正を保ち、法に忠実かつ客観的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

紛争解決援助制度・調停は無料で利用できます。

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。

紛争解決援助制度と調停に関するよくある質問と回答

Q　相談すると、雇用環境・均等部（室）はどんなことをしてくれるの？

A　法律の内容についての情報提供などを行います。
また、労働者と事業主との間のトラブル等について、法律上可能な対応案について説明し、ご希望に応じ紛争解決援助を実施します。

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・有期雇用労働法、労働施策総合推進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、雇用環境・均等部（室）が会社に指導などを行います。

Q　雇用環境・均等部（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、援助を受けるための費用はかかりません。

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。

男女雇用機会均等法／育児・介護休業法／パートタイム・有期雇用労働法 労働施策総合推進法　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、法に忠実に、かつ客観的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、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することでトラブルの解決を図る制度です。

※当該制度は、行政機関が行う行政サービスであり、弁護士等による司法上の手続きとは異なります。
※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。

1　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

以下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
- 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を防止する措置
- 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）
- 妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置
- セクシュアルハラスメントと妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

育児・介護休業法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 育児休業制度
- 産後パパ育休(出生時育児休業)制度
- 介護休業制度
- 子の看護休暇制度（※）
- 介護休暇制度
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 所定労働時間の短縮措置等
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合の措置
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出を理由とする不利益取扱い
- 育児休業（産後パパ育休を含む）・介護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
- 産後パパ育休中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱い
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

（※）令和７年４月から「子の看護等休暇」に名称変更

＜令和７年４月１日からは以下も対象＞

- 対象家族の介護を必要とする状況に至ったことの申出があった場合の措置
- 対象家族の介護を必要とする状況に至ったことの申出を理由とする不利益取扱い
- 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供等の措置

＜令和７年10月１日からは以下も対象＞

- 妊娠・出産等の申出時や子が３歳になる前の時期に確認された労働者の仕事と育児の両立に関する意向の内容を理由とする不利益取扱い
- ３歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の柔軟な働き方を実現するための措置
- ３歳になるまでの適切な時期の個別の周知・意向確認の措置

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

以下に関するパートタイム労働者・有期雇用労働者と事業主との間の紛争

※ 紛争の当事者である労働者は、申請時点で、「パートタイム労働者」又は「有期雇用労働者」に該当することが必要です。将来的に「パートタイム労働者」又は「有期雇用労働者」として雇用される予定の労働者は対象となりません。

- 昇給、退職手当および賞与の有無、相談窓口についての労働条件の文書交付などによる明示
- 通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の禁止（均衡待遇）
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別的取扱い（均等待遇）
- 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付与
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 雇入れ時の雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明、待遇を決定するとき考慮した事項の説明
- パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合の通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由の説明

労働施策総合推進法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- パワーハラスメントを防止する措置
- パワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

2　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
- 申立てをした紛争に関し、確定判決が出されている場合
- 申立てをした紛争が既に司法的救済または都道府県労働局長の援助以外の行政的救済に係属している場合
- 申立てをした紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- 申立てをした紛争に関し、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おおむね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

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・有期雇用労働法に基づく場合はパートタイム労働者・有期雇用労働者

●来局の他、文書（連絡先記載）または電話での申立て、代理人による申立ても可能（申立書などの文書は必要ありません）
※代理人による申立ての場合は、委任状等を提出してください

↓

援助の実施

●申立者、被申立者に対する事情聴取
※代理人が同席等する場合は、委任状等を提出してください

●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

援助の中で、解決金等の具体的な金額を労働局からお示しすることはできません

↓

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ができます（P10～12）

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は禁止されています。

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　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が、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、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。

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と企業の活性化につながることを会社に説明し、申立者への理由の説明と昇進を含め、今後の対応を検討するよう指導した。

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。

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聞いても、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。

援助内容

育児休業を取得した申立者のみに、事務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、営業職として復帰させるよう指導した。

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、援助は終了した。

育児・介護休業法に基づく場合

事例2　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、拒まれたため、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。

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、援助は終了した。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

事例　通勤手当の支給額に正社員と不合理な待遇差があるとする事例

概要

申立者は、有期雇用労働者にのみ通勤手当の上限額が設定されていることは不合理な待遇差であるとして、正社員と同様に交通費の全額に相当する通勤手当を支給するよう求める紛争解決援助の申立てを行った。

有期雇用労働者の主張

同じ地域から通勤している正社員には交通費の全額にあたる通勤手当が支給されているが、有期雇用労働者のみ上限額を超えた分の交通費を自己負担していることは不合理な待遇差である。

事業主の主張

通勤費の支給目的は、通勤に要する交通費を補填することである。正社員は全国転勤があり得るため、広範囲から通勤することが想定されることから、上限額を設けていない。一方、有期雇用労働者は店舗採用であり店舗の近隣から通える者を採用しているため、上限額を設けているが、支給額内の範囲に収まっている。

援助内容

会社に実態を聴取したところ、有期雇用労働者の中には、上限額を超えて自己負担が生じている者もおり、支給額内で収まっているとする事業主の説明には矛盾があり、待遇差の理由として適当ではない。そのため、パートタイム・有期雇用労働法で禁止する不合理な待遇差と認められ、会社に対し通勤手当の支給額や算定方法について見直すよう指導した。

結果

雇用環境・均等部（室）からの指導を受け、会社は有期雇用労働者の通勤手当について検討し、正社員と同様に交通費の全額に相当する通勤手当を支給することとしたため、援助は終了した。

労働施策総合推進法に基づく場合

事例	パワーハラスメント防止措置が講じられていないとする事例

概要

職場の上司にパワハラを受け会社に相談したが、何も対応してくれず体調を崩し、休業中。復職するにあたり、上司からの謝罪、パワーハラスメントを防止するための事業主の方針の明確化、社内周知を行うよう紛争解決援助の申立てを行った。

労働者の主張

自分が受けたのはパワーハラスメントである。謝罪はもちろん、パワーハラスメントの防止対策が徹底され、安心して働ける職場であることが確認できないと復職できない。

事業主の主張

申立者に対して、パワーハラスメントを受けたとする具体的な状況や要望を確認し、併せて申立者の上司や同僚にパワーハラスメントの事実確認を行った。申立者は、業務を進めるのにケアレスミスが多く、期限を守れない等の問題があり、上司もきつい口調の注意になったとのこと。

会社は、上司の発言は業務指示の範囲であり、パワーハラスメントではないと考えているが、パワーハラスメントを防止するための事業主の方針の明確化、社内周知を行っていなかった。

援助内容

パワーハラスメント防止のための事業主の責務を説明し、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることが義務であること、さらに、パワーハラスメント行為の事実が確認できなかった場合も、再発防止措置を講ずる必要があることを含め、今後の対応を検討するよう指導した。

結果

今後同様の事案が発生しないよう、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を果たすことで双方が納得し、援助は終了した。

男女雇用機会均等法／育児・介護休業法／パートタイム・有期雇用労働法 労働施策総合推進法　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聴取し、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で紛争の解決を図る制度です。
調停は、弁護士や大学教授、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。
※ 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。

1 調停の対象となる紛争

男女雇用機会均等法に基づく場合

以下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
- 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を防止する措置
- 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）
- 妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置
- セクシュアルハラスメントと妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

育児・介護休業法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 育児休業制度
- 産後パパ育休(出生時育児休業)制度
- 介護休業制度
- 子の看護休暇制度（※）
- 介護休暇制度
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 所定労働時間の短縮措置等
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合の措置
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出を理由とする不利益取扱い
- 育児休業（産後パパ育休を含む）・介護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
- 産後パパ育休中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱い
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

（※）令和７年４月から「子の看護等休暇」に名称変更

＜令和７年４月１日からは以下も対象＞

- 対象家族の介護を必要とする状況に至ったことの申出があった場合の措置
- 対象家族の介護を必要とする状況に至ったことの申出を理由とする不利益取扱い
- 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供等の措置

＜令和７年10月１日からは以下も対象＞

- 妊娠・出産等の申出時や子が３歳になる前の時期に確認された労働者の仕事と育児の両立に関する意向の内容を理由とする不利益取扱い
- ３歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の柔軟な働き方を実現するための措置
- ３歳になるまでの適切な時期の個別の周知・意向確認の措置

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

以下に関するパートタイム労働者・有期雇用労働者と事業主との間の紛争

※ 紛争の当事者である労働者は、申請時点で、「パートタイム労働者」又は「有期雇用労働者」に該当することが必要です。将来的に「パートタイム労働者」又は「有期雇用労働者」として雇用される予定の労働者は対象となりません。

- 昇給、退職手当および賞与の有無、相談窓口についての労働条件の文書交付などによる明示
- 通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の禁止（均衡待遇）
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別的取扱い（均等待遇）
- 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付与
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 雇入れ時の雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明、待遇を決定するとき考慮した事項の説明
- パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合の通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由の説明

労働施策総合推進法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- パワーハラスメントを防止する措置
- パワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

2　調停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

次のような場合にも、原則として調停の対象とはなりません。

・申請をした紛争に関し、確定判決が出されている場合
・申請をした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）
・申請をした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おおむね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。

時効の完成猶予

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、調停申請書が提出された日に遡って訴えの提起があったものとみなされます。

調停会議による調停手続きの流れ

調停の申請

調停申請書を都道府県労働局雇用環境・均等部（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：P19
パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合の調停申請書：P23
労働施策総合推進法に基づく場合の調停申請書：P19

ホームページからの申請書ダウンロード、電子申請も可能です
※第三者が提出する場合は、委任状等を添付してください
（特定社会保険労務士は例外の場合あり）

↓

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ない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
- 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

※「補佐人」と「代理人」
「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。代理人は、許可申請時に、代理権を証する委任状等を提出してください。
「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と認定司法書士に限られます。

↓

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申請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

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は禁止されています。

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	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

申請人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人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、申請人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。その結果、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、申請人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。

育児・介護休業法に基づく場合

事 例	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が、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が、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、申請人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・有期雇用労働法に基づく場合

事例	賞与の支給に正社員と不合理な待遇差があるとする事例

概要

申請人は、正社員に対して支給される賞与が契約社員に支給されないことは、有期雇用労働者であることを理由とする不合理な待遇差であるとして、賞与の支給を求める調停申請を行った。

有期雇用労働者の主張

・上司に対し賞与が支払われない理由の説明を求めても、「契約社員だから」との回答しか得られず、納得できない。
・賞与の支給を求める。

事業主の主張

賞与は業績に対する功労報償のために支給しており、正社員と契約社員とでは業績への貢献度が異なるため、契約社員に賞与を支給しないことは不合理な待遇ではない。

結果

調停委員は、賞与の性質・目的と支給基準を踏まえると、契約社員も業績に対し一定の貢献をしているものと考えられることから、賞与を支給しないことは不合理な待遇と認められ得ると判断。賞与の支給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。

労働施策総合推進法に基づく場合

事例	職場におけるパワー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

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々に耐えられなくなり、会社の相談窓口に相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、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、業務上の指導として事実確認が不十分であった。
・パワーハラスメントを受け、辞めざるを得なくなったのは、会社のパワーハラスメント対策が不十分であり、上司にパワーハラスメントを行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、業務上の指導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、十分対応しており、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、紛争解決を図るため、申請人に対する慰謝料の支払いと意識啓発などの再発防止対策を含め、法に沿ったパワーハラスメント対策を講ずべきと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（ふりがな）	均等（きんとう）　花子（はなこ）
		住所	〒〇〇〇－〇〇〇〇　東京都〇〇区〇〇１－１－１ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称（ふりがな）	労働商事株式会社（ろうどうしょうじかぶしきがいしゃ）　代表取締役　労働（ろうどう）　太郎（たろう）
		住所	〒〇〇〇－〇〇〇〇　東京都〇〇区〇〇１－２－２ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	労働商事株式会社〇〇支店 〒〇〇〇－〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇１―２－３ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
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。 ※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。
紛争の経過			〇月×日に妊娠したことを上司に伝えたところ、その直後の〇月△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様になった。 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、〇月□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。 ※記入欄が不足する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。

令和〇年　〇月　〇日

申請人　氏名又は名称　均等　花子

〇〇　労働局長　殿

申請用紙は、Ｐ19の様式を切り取り、また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もダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/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。
https://www.e-gov.go.jp

二次元バーコード▶

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（ふりがな）	両立　花子（りょうりつ　はなこ）
		住所	〒〇〇〇－〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇１－１－１ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称（ふりがな）	株式会社労働（かぶしきがいしゃろうどう）　代表取締役　労働（ろうどう）　太郎（たろう）
		住所	〒〇〇〇－〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇１－２－３ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業所の名称及び所在地	株式会社労働　第二工場 〒〇〇〇－〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇３－３－３ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
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るため、解雇の撤回を求める。 （詳細別紙（※）） ※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。
紛争の経過			〇月×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等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△月〇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（※）） ※記入欄が不足する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。

令和〇年　〇月　〇日

申請人　氏名又は名称　両立　花子

〇〇　労働局長　殿

申請用紙は、Ｐ19の様式を切り取り、また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もダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/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。
https://www.e-gov.go.jp

二次元バーコード▶

調停申請書記載例３｜パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

調　停　申　請　書

関係当事者	短時間・有期雇用労働者	氏名（ふりがな）	同一（どういつ）　太郎（たろう）
		住所	〒〇〇〇－〇〇〇〇　東京都〇〇区〇〇１－２－３ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称（ふりがな）	労働商事株式会社（ろうどうしょうじかぶしきがいしゃ）　代表取締役　東京（とうきょう）　花子（はなこ）
		住所	〒〇〇〇－〇〇〇〇　東京都〇〇区〇〇１－１ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
		※上記短時間・有期雇用労働者に係る事業所の名称及び所在地	労働商事株式会社　東京工場 〒〇〇〇－〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇２－２ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
調停を求める事項及びその理由			仕事の内容が同じ同僚の正社員□□□□には賞与が支給されているにもかかわらず、契約社員であることを理由に自分には賞与が支給されていない。これは、不合理な待遇差でありパートタイム・有期雇用労働法第８条により認められないものなので、賞与を支給してほしい。 ※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。
紛争の経過			平成〇年〇月〇日に入社をして以来、△△の業務に従事してきた。同じ業務に就いている正社員には賞与が支給されているが、賞与は一度も支給されなかった。〇月〇日に人事課長に賞与が支給されないことは不合理な待遇差である旨、苦情を申し立てたが、正社員とは会社への貢献度が異なるからだ、と言われた。 ※記入欄が不足する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・有期雇用労働者は加入できない。

令和〇　年　〇月　〇日

申請人　氏名又は名称　　同一　太郎

〇〇労働局長　　殿

申請用紙は、Ｐ23の様式を切り取り、また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もダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/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。
https://www.e-gov.go.jp

二次元バーコード▶

調停申請書記載例４｜労働施策総合推進法に基づく場合

調　停　申　請　書

関係当事者	労働者	氏名（ふりがな）	労働（ろうどう）　花子（はなこ）
		住所	〒〇〇〇－〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇１－１－１ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称（ふりがな）	厚労株式会社（こうろうかぶしきがいしゃ）　代表取締役（だいひょうとりしまりやく）　厚労（こうろう）　均太郎（きんたろう）
		住所	〒〇〇〇－〇〇〇〇　東京都〇〇区〇〇１－１－２ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業所の名称及び所在地	厚労株式会社　〇〇支店
			〒〇〇〇－〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇１－２－３ 電話　０３（〇〇〇〇）〇〇〇〇
調停を求める事項及びその理由			昨年の〇月に人事異動で新橋支店の主任として配置されたが、上司の課長から、異動直後に「支店の業務がわかっていない」と言われ、他の主任がしている業務はさせてもらえず、半年以上も１，２年目の社員がするようなルーティンワークばかり指示されている。このパワハラについて会社に相談しても全く対応されないので、新橋支店からの異動を求めたい。
紛争の経過			□月×日に支店長に相談したが、課長の判断なので様子を見ようと言うだけで取り合ってもらえなかった。□月△日に本社人事部にも相談したが、支店内で解決するよう言われ、何も対応されなかった。
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、この問題が労使交渉で取り上げられたことはない。

令和〇年　〇月　〇日

申請人　氏名又は名称　労働　花子

〇〇労働局長　殿

申請用紙は、Ｐ19の様式を切り取り、また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もダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/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。
https://www.e-gov.go.jp

二次元バーコード▶

調　停　申　請　書

<table>
<tr><td rowspan="5">関係当事者</td><td rowspan="2">労働者</td><td>氏名（ふりがな）</td><td></td></tr>
<tr><td>住所</td><td>〒
電話　　（　　）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">事業主</td><td>氏名又は名称（ふりがな）</td><td></td></tr>
<tr><td>住所</td><td>〒
電話　　（　　）</td></tr>
<tr><td>※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地</td><td>〒
電話　　（　　）</td></tr>
<tr><td colspan="3">調停を求める事項及びその理由</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">紛争の経過</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">その他参考となる事項</td><td></td></tr>
</table>

年　　月　　日

申請人　　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（雇用環境・均等部（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人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、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。

（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

当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。

また、当該調停の申請に係る労働者が勤務する事業場の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業場の名称及び所在地についても記載すること。

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、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（以下、「セクハラ防止指針」という。）４（３）イから二までに関する紛争又は妊娠、出産に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（以下、「マタハラ防止指針」という。）４（３）イから二に関する紛争については、セクシュアルハラスメント又は妊娠、出産に関する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、セクハラ防止指針４（４）イ及び口に関する紛争又は妊娠、出産等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、マタハラ防止指針４（５）イ及び口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　申請人

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氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。

（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、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法の複数の法律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ます。

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（雇用環境・均等部（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人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、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。

（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

当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。また、当該調停の申請に係る労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業所の名称及び所在地についても記載すること。

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）。

・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）

・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）

・育児休業、介護休業等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（以下、「育介指針」という。）第２の14（３）ハ（イ）から（二）に関する紛争については、育児休業、介護休業等に関する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）

・育児休業、介護休業等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、育介指針第２の14（３）ホ（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）

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　申請人

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氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。

（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育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法の複数の法律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ます。

調停申請書記載要領｜労働施策総合推進法

（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（雇用環境・均等部（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人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、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。

（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

当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。

また、当該調停の申請に係る労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業場の名称及び所在地についても記載すること。

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）

・パワーハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（以下、「パワハラ防止指針」という。）４（３）イからニまでに関する紛争については、パワー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）

・パワーハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、パワハラ防止指針４（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）

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　申請人

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氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。

（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労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法の複数の法律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ます。

調停申請書様式：パートタイム・有期雇用労働法

調　停　申　請　書

<table>
<tr><td rowspan="5">関係当事者</td><td rowspan="2">短時間・有期雇用労働者</td><td>氏名（ふりがな）</td><td></td></tr>
<tr><td>住所</td><td>〒
電話　　（　　）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">事業主</td><td>氏名又は名称（ふりがな）</td><td></td></tr>
<tr><td>住所</td><td>〒
電話　　（　　）</td></tr>
<tr><td>※上記短時間・有期雇用労働者に係る事業所の名称及び所在地</td><td>〒
電話　　（　　）</td></tr>
<tr><td colspan="2">調停を求める事項及びその理由</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">紛争の経過</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">その他参考となる事項</td><td></td></tr>
</table>

年　　月　　日

申請人　氏名又は名称

労働局長　　殿

調停申請書記載要領｜パートタイム・有期雇用労働法

（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パートタイム労働者・有期雇用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（雇用環境・均等部（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人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、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。

（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 パートタイム労働者・有期雇用労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係るパートタイム労働者・有期雇用労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数のパートタイム労働者・有期雇用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

当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。

また、当該調停の申請に係るパートタイム労働者・有期雇用労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業所の名称及び所在地についても記載すること。

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人のパートタイム労働者・有期雇用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人のパートタイム労働者・有期雇用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）、被申請人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 申請人

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氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。

（３）事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が調停申請をしたことを理由として、当該パートタイム労働者・有期雇用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。

※ 調停を求める事項がパートタイム・有期雇用労働法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法の複数の法律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ます。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）窓口一覧

紛争解決援助制度と調停のお問い合わせ・申請は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで。
受付時間　８時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）
紛争解決援助制度と調停に関する厚生労働省ホームページもご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html

労働局名	電話番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	060-8566	札幌市北区北８条西２丁目１番１　札幌第１合同庁舎９階
青　森	017-734-4211	030-8558	青森市新町２丁目４－25　青森合同庁舎８階
岩　手	019-604-3010	020-8522	盛岡市盛岡駅西通１－９－15　盛岡第２合同庁舎５階
宮　城	022-299-8844	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町１番地　仙台第四合同庁舎８階
秋　田	018-862-6684	010-0951	秋田市山王７丁目１番３号　秋田合同庁舎４階
山　形	023-624-8228	990-8567	山形市香澄町３－２－１　山交ビル３階
福　島	024-536-2777	960-8513	福島市花園町５－46　福島第二地方合同庁舎４階
茨　城	029-277-8295	310-8511	水戸市宮町１丁目８番31号　茨城労働総合庁舎６階
栃　木	028-633-2795	320-0845	宇都宮市明保野町１－４　宇都宮第２地方合同庁舎３階
群　馬	027-896-4739	371-8567	前橋市大手町２－３－１　前橋地方合同庁舎８階
埼　玉	048-600-6269	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	260-8612	千葉市中央区中央４－11－１　千葉第２地方合同庁舎１階
東　京	03-3512-1611	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	231-8434	横浜市中区北仲通５－57　横浜第２合同庁舎13階
新　潟	025-288-3511	950-8625	新潟市中央区美咲町１－２－１　新潟美咲合同庁舎２号館４階
富　山	076-432-2740	930-8509	富山市神通本町１－５－５　富山労働総合庁舎４階
石　川	076-265-4429	920-0024	金沢市西念３丁目４番１号　金沢駅西合同庁舎６階
福　井	0776-22-3947	910-8559	福井市春山１丁目１－54　福井春山合同庁舎９階
山　梨	055-225-2851	400-8577	甲府市丸の内１丁目１－11　４階
長　野	026-227-0125	380-8572	長野市中御所１－22－１　長野労働総合庁舎４階
岐　阜	058-245-1550	500-8723	岐阜市金竜町５丁目13番地　岐阜合同庁舎４階
静　岡	054-252-5310	420-8639	静岡市葵区追手町９－50　静岡地方合同庁舎５階
愛　知	052-857-0312	460-0001	名古屋市中区三の丸２－２－１　名古屋合同庁舎第１号館８階
三　重	059-226-2318	514-8524	津市島崎町327番２　津第２地方合同庁舎２階
滋　賀	077-523-1190	520-0806	大津市打出浜14番15号　滋賀労働総合庁舎４階
京　都	075-241-3212	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町４５１　１階
大　阪	06-6941-8940	540-8527	大阪市中央区大手前４－１－67　大阪合同庁舎第２号館８階
兵　庫	078-367-0820	650-0044	神戸市中央区東川崎町１－１－３　神戸クリスタルタワー15階
奈　良	0742-32-0210	630-8570	奈良市法蓮町387番地　奈良第三地方合同庁舎２階
和歌山	073-488-1170	640-8581	和歌山市黒田二丁目３－３　和歌山労働総合庁舎４階
鳥　取	0857-29-1709	680-8522	鳥取市富安２丁目89－９　２階
島　根	0852-31-1161	690-0841	松江市向島町134－10　松江地方合同庁舎５階
岡　山	086-224-7639	700-8611	岡山市北区下石井１－４－１　岡山第２合同庁舎３階
広　島	082-221-9247	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５階
山　口	083-995-0390	753-8510	山口市中河原町６－16　山口地方合同庁舎２号館５階
徳　島	088-652-2718	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	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北館２階
愛　媛	089-935-5222	790-8538	松山市若草町４番地３　松山若草合同庁舎６階
高　知	088-885-6041	781-9548	高知市南金田１番39号　４階
福　岡	092-411-4894	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４階
佐　賀	0952-32-7218	840-0801	佐賀市駅前中央３丁目３番２０号　佐賀第２合同庁舎５階
長　崎	095-801-0050	850-0033	長崎市万才町７－１　TBM長崎ビル３階
熊　本	096-352-3865	860-8514	熊本市西区春日２－10－１　熊本地方合同庁舎Ａ棟９階
大　分	097-532-4025	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３階
宮　崎	0985-38-8821	880-0805	宮崎市橘通東３丁目１番22号　宮崎合同庁舎４階
鹿児島	099-223-8239	892-8535	鹿児島市山下町13番21号　鹿児島合同庁舎２階
沖　縄	098-868-4403	900-0006	那覇市おもろまち２－１－１　那覇第２地方合同庁舎１号館３階

令和６年11月作成　パンフレットNo.15