

参考資料No. 1

他制度の仕組みの例等

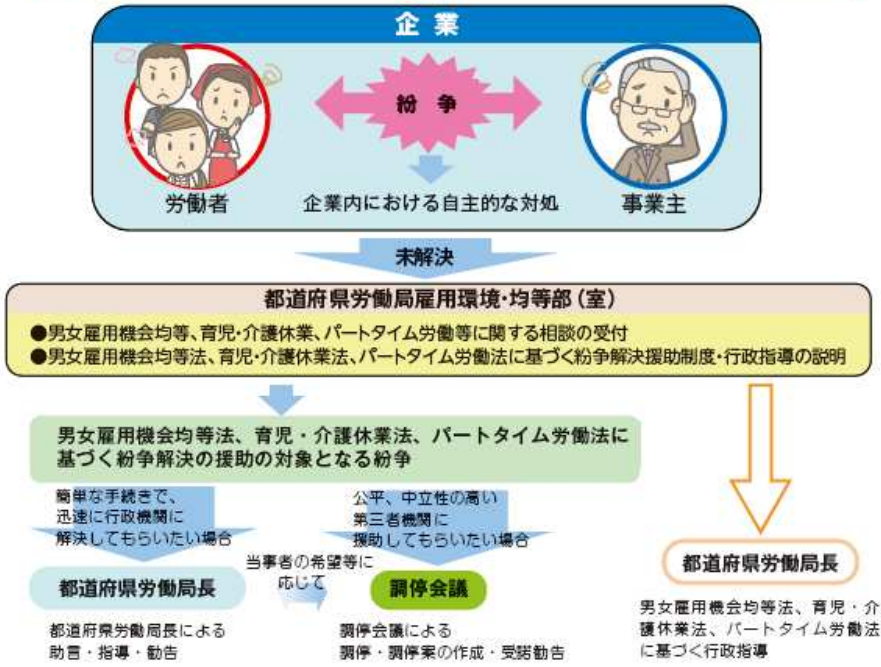
《目次》

1. 他制度における紛争解決の仕組みの例 ……P3
2. 処理期間に係る目標期間を設定している例 ……P7

1. 他制度における紛争解決の仕組みの例

① 男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決援助制度

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・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**
- 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。

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
 - 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)

平成29年1月1日から、次の事項も援助の対象に追加されます
●妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置

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

平成29年1月1日から、次の事項も援助の対象に追加されます
●介護のための所定外労働の制限
●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

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、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
 - 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、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

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

※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（P10～12）が可能です。

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 P21》
《パートタイム労働法に基づく場合の調停申請書 P23》
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）
- 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の禁止

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

1. 他制度における紛争解決の仕組みの例

② あっせんと調停を両方を設けている制度

○ 建設業法（昭和24年法律第100号）（抄）

（あっせん又は調停の開始）

第二十五条の十一 審査会は、紛争が生じた場合において、**次の各号の一に該当するときは、あっせん又は調停を行う。**

一 当事者の双方又は一方から、審査会に対しあっせん又は調停の申請がなされたとき。

二 公共性のある施設又は工作物で政令で定めるものに関する紛争につき、審査会が職権に基き、あっせん又は調停を行う必要があると決議したとき。

※ 政令で定めるものは、鉄道・道路・橋・ダム・消防施設・学校、電気事業用施設など、紛争により工事の工期が遅延するなどによって公共の福祉に著しい障害を及ぼすおそれのあるものを規定。

（調停）

第二十五条の十三 （略）

3 審査会は、**調停のため必要があると認めるときは、当事者の出頭を求め、その意見をきくことができる。**

○ 労働関係調整法（昭和21年法律第25号）（抄）

第二章 斡旋

第十二条 労働争議が発生したときは、労働委員会の会長は、**関係当事者の双方若しくは一方の申請又は職権に基いて、斡旋員名簿に記されてある者の中から、斡旋員を指名しなければならない。**但し、労働委員会の同意を得れば、斡旋員名簿に記されてゐない者を臨時の斡旋員に委嘱することもできる。

第十三条 **斡旋員は、関係当事者間を斡旋し、双方の主張の要点を確め、事件が解決されるやうに努めなければならない。**

第三章 調停

第十八条 労働委員会は、**次の各号のいずれかに該当する場合に、調停を行う。**

一 関係当事者の双方から、労働委員会に対して、調停の申請がなされたとき。

二 関係当事者の双方又は一方から、労働協約の定めに基づいて、労働委員会に対して調停の申請がなされたとき。

三 公益事業に関する事件につき、関係当事者の一方から、労働委員会に対して、調停の申請がなされたとき。

四 公益事業に関する事件につき、労働委員会が職権に基づいて、調停を行う必要があると決議したとき。

五 公益事業に関する事件又はその事件が規模が大きいため若しくは特別の性質の事業に関するものであるために公益に著しい障害を及ぼす事件につき、厚生労働大臣又は都道府県知事から、労働委員会に対して、調停の請求がなされたとき。

第二十四条 調停委員会は、期日を定めて、**関係当事者の出頭を求め、その意見を徴さなければならない。**

○ 公害紛争処理法（昭和45年法律第108号）（抄）

（申請）

第二十六条 公害に係る被害について、損害賠償に関する紛争その他の民事上の紛争が生じた場合においては、当事者の一方又は双方は、公害等調整委員会規則で定めるところにより中央委員会に対し、政令で定めるところにより審査会等に対し、書面をもつて、**あつせん、調停又は仲裁の申請をすることができる**。この場合において、審査会に対する申請は、都道府県知事を経由してしなければならない。

（あつせん又は調停の開始等の特例）

第二十七条の二 被害の程度が著しく、その範囲が広い公害に係る民事上の紛争が生じ、当事者間の交渉が円滑に進行していない場合において、当該紛争を放置するときは多数の被害者の生活の困窮等社会的に重大な影響があると認められるときは、中央委員会又は審査会は、当該紛争について、実情を調査し、当事者の意見を聴いた上、その議決に基づき、あつせんを行うことができる。

第二十七条の三 中央委員会又は審査会は、前条第一項の規定によるあつせんに係る紛争について、**あつせんによつては当該紛争を解決することが困難であり、かつ、相当と認めるときは**、あつせん委員の申出により、当事者の意見を聴いた上、その議決に基づき、**当該紛争に関する調停を行うことができる**。

（出頭の要求）

第三十二条 調停委員会は、**調停のため必要があると認めるときは、当事者の出頭を求め、その意見をきくことができる**。

2. 処理期間に係る目標期間を設定している例

○ 労働組合法（昭和24年法律第174号）（抄）

第二節 不当労働行為事件の審査の手續

（審査の期間）
第二十七条の十八 労働委員会は、迅速な審査を行うため、審査の期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表するものとする。

○ 労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）（抄）

（審査の目標期間の設定等）
第五十条の二 委員会は、労組法第二十七条の十八の規定に基づき、公益委員会議の決定により、審査の期間の目標を定めるものとする。
2 委員会は、毎年少なくとも一回、年報、インターネットの利用その他の方法により、審査の期間の目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表するものとする。

○ 中央労働委員会ホームページ

中央労働委員会
Central Labour Relations Commission, JAPAN

検索English

ホーム > 中央労働委員会 > 不当労働行為事件の審査 > 審査の期間の目標(平成26年～28年)

審査の期間の目標(平成26年～28年)

中央労働委員会は、労働組合法第27条の18の規定に基づく審査の期間の目標について、平成25年11月20日開催の公益委員会議において、次のとおり決定いたしました。

審査の期間の目標について

平成25年12月
中央労働委員会

労働組合法第27条の18の規定に基づき、平成26年から28年までの3年間における審査の期間の目標について、次のとおり定めることとする。

中央労働委員会に申立てがあった不当労働行為審査事件は、1年3か月以内のできるだけ短い期間内に終結させることを目標とする(注)。

(注)同一当事者間の事件が相当数係属し申立て後直ちには手続を進行させ難い認められた事件や平成16年改正労働組合法の施行前から係属する極めて処理困難な事件は、本目標外とし、それぞれの事情に応じた個別的努力を行うこととする。