## 5　紛争が生じた場合の救済措置

### ⑴　苦情の自主的解決（第15条）

（苦情の自主的解決）
第15条　事業主は、第６条、第７条、第９条、第12条及び第13条第１項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

企業の自主的解決の方法として、企業内苦情処理機関の活用が例示されていますが、これは現実にこのような機関で労使間の問題解決を図っている企業が多いことや、このような機関を活用して労働者からの苦情を解決することが適当と考えられることによるものです。

その他、人事労務担当者による相談などが自主的解決の方法として考えられますが、各企業の労使関係、人事・労務管理の実態に応じて最も適切な方法で行われることが期待されています。

### ⑵　紛争の解決の促進に関する特例（第16条）

（紛争の解決の促進に関する特例）
第16条　第５条から第７条まで、第９条、第11条第１項及び第２項（第11条の３第２項において準用する場合を含む。）、第11条の３第１項、第12条並びに第13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ついては、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第４条、第５条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

以下の事項に関する労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの対象とはならず、均等法に基づく労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停の対象となります。

① 募集・採用
② 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
③ 一定範囲の福利厚生
④ 職種・雇用形態の変更
⑤ 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
⑥ 一定範囲の間接差別
⑦ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等
⑧ セクシュアルハラスメントの防止措置
⑨ 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置
⑩ 母性健康管理措置

※募集・採用については、調停の対象とはなりません。

## ⑶　労働局長による紛争解決の援助（第17条）

（紛争の解決の援助）
第17条　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　第11条第２項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

労働局長による紛争解決の援助の対象となる紛争は、具体的には、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等、セクシュアルハラスメントの防止措置、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置、母性健康管理措置についての紛争とされています。

労働局長は、援助を求められた場合には両当事者から事情を聴取し、必要なときは調査を行い、適切に助言、指導又は勧告をして紛争解決の援助を行います。

この援助は、私法上の紛争である労働者と事業主間の紛争解決を、両当事者の意思を尊重しつつ迅速・簡便に行うことを目的とするものであり、両当事者以外の申立てや職権で行われることはありません。

また、労働者が労働局長に紛争解決の援助を求めたことを理由として、事業主は、その労働者に対して解雇その他不利益取扱いをしてはならない旨が規定されています。

「不利益取扱い」の内容としては、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否などが挙げられます。

## ⑷　機会均等調停会議による調停（第18条、第23条～第25条）

（調停の委任）
第18条　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つ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　第11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。

関係当事者間の個別紛争について、均等法第15条、第17条に加え、公正、中立な第三者機関の調停による解決を図るために設けられている規定です。

調停は紛争調整委員会の委員のうちから会長が指名する３人の調停委員によって行われ、調停を行うための会議を「機会均等調停会議」と称します。

調停の対象となる紛争は、具体的には、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等、セクシュアルハラスメントの防止措置、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置、母性健康管理措置についての紛争であり、募集・採用についての紛争は対象とはなりません。

調停申請は関係当事者の一方からの申請でも可能です。

また、労働者が調停の申請をしたことを理由として、事業主は、その労働者に対して解雇その他不利益取扱いをしてはならないこととされています。

第23条　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つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

（時効の完成猶予）

第24条　前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第２項の通知を受けた日から30日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

（訴訟手続の中止）

第25条　第18条第１項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、４月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一　当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

二　前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

２　受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

３　第１項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第１項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

調停による紛争の解決が見込めない場合や調停により紛争を解決することが適当でない場合、調停を打ち切ることができる旨規定されています。

また、訴訟に持ち込む前に、時効の成立を心配せずに調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合における時効の完成猶予とあわせて、いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適当と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続に専念する環境を確保することができるよう、訴訟手続の中止について規定されています。

## 6　法施行のために必要がある場合の指導等

### ⑴　報告の徴収と助言、指導、勧告（第29条）

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）
第29条　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
２　前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

均等法違反となる事実の有無を確認するに当たって、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、事業主はこれらに従って必要な措置を講じることが求められます。

### ⑵　実効性の確保（第30条、第33条）

（公表）
第30条　厚生労働大臣は、第５条から第７条まで、第９条第１項から第３項まで、第11条第１項及び第２項（第11条の３第２項、第17条第２項及び第18条第２項において準用する場合を含む。）、第11条の３第１項、第12条並びに第13条第１項の規定に違反している事業主に対し、前条第１項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。
第33条　第29条第１項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

雇用の分野における男女均等取扱いを確固たるものとするためには、雇用管理の各ステージについて性別を理由とする差別を禁止するとともに、その実効性を確保するための措置が必要です。
厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、過料が科されます。また、勧告に従わない場合は、企業名公表の対象となります。このような社会的制裁措置により、法違反の速やかな是正を求める指導の効果が高まるものと考えます。

## 7　公務員等に関する適用除外（第32条）

（適用除外）
第32条　第２章第１節、第13条の２、同章第３節、前章、第29条及び第30条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第２章第２節（第13条の２を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第２条第２号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第２条第５項に規定する隊員に関しては適用しない。

第２章第１節（第５条～10条）、第２節（第13条の２）、第３節（第14条）の性別を理由とする差別の禁止等及び事業主に対する国の援助に関する規定、第３章（第15条～27条）の紛争の解決に関する規定、第29条の報告の徴収並びに助言、指導及び勧告に関する規定並びに第30条の公表制度に関する規定は、国家公務員法及び地方公務員法において性別を含めて平等取扱いの原則が規定されていること等から、国家公務員、一般職の国家公務員の身分を有する特定独立行政法人の職員、及び地方公務員及び一般職の地方公務員の身分を有する特定地方独立行政法人の職員には適用されません。

また、第２章第２節（第11条～13条）の事業主の講ずべき措置に関する規定は、それぞれの公務員法体系の中で既に同様の措置がなされている、一般職非現業の国家公務員、裁判所職員、国会職員及び防衛省職員に関しては適用されません。なお、地方公務員については、適用されます。