

参照条文

(目次)

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年 7 月 1 日法律第 113 号）（抄）	1
○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和 61 年 1 月 27 日労働省令第 2 号）（抄）	4
（参考 1）男女雇用機会均等法に基づく都道府県労働局長による紛争解決援助及び機会均等調停会議による調停の手の続の流れ	6
（参考 2）男女雇用機会均等法における法の履行確保に関する規定の改正経緯	8

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年7月1日法律第113号）（抄）

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（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。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一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（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第十七条 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 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。

第二節 調停

（調停の委任）

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（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六条第一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 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第十九条 前条第一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、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一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係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるとき

は、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 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。

第二十二条 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。

第二十三条 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。

(時効の中断)

第二十四条 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二項の通知を受けた日から三十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、時効の中断に関しては、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)

第二十五条 第十八条第一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、四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 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一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。

(資料提供の要求等)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四章 雑則

(調査等)

第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 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。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一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。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年1月27日労働省令第2号）（抄）

（主任調停委員）

第三条 紛争調整委員会（以下「委員会」という。）の会長は、調停委員のうちから、法第十八条第一項の規定により委任を受けて同項に規定する紛争についての調停を行うための会議（以下「機会均等調停会議」という。）を主任となつて主宰する調停委員（以下「主任調停委員」という。）を指名する。

2 主任調停委員に事故があるときは、あらかじめその指名する調停委員が、その職務を代理する。

（機会均等調停会議）

第四条 機会均等調停会議は、主任調停委員が招集する。

2 機会均等調停会議は、調停委員二人以上が出席しなければ、開くことができない。

3 機会均等調停会議は、公開しない。

（機会均等調停会議の庶務）

第五条 機会均等調停会議の庶務は、当該都道府県労働局雇用均等室において処理する。

（調停の申請）

第六条 法第十八条第一項の調停（以下「調停」という。）の申請をしようとする者は、調停申請書（別記様式）を当該調停に係る紛争の関係当事者（労働者及び事業主をいう。以下同じ。）である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の長に提出しなければならない。

（調停開始の決定）

第七条 都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは、遅滞なく、その旨を会長及び主任調停委員に通知するものとする。

2 都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは関係当事者の双方に対して、調停を行わせないこととしたときは調停を申請した関係当事者に対して、遅滞なく、その旨を書面によつて通知するものとする。

（関係当事者等からの事情聴取等）

第八条 法第二十条第一項又は第二項の規定により委員会から出頭を求められた者は、機会均等調停会議に出頭しなければならない。この場合において、当該出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴つて出頭することができる。

2 補佐人は、主任調停委員の許可を得て陳述を行うことができる。

3 法第二十条第一項又は第二項の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることができる。この場合において、法第二十条第一項の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て他人に代理させることができる。

4 前項の規定により他人に代理させることについて主任調停委員の許可を得ようとする者は、代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を

証明する書面を添付して、主任調停委員に提出しなければならない。

(文書等の提出)

第九条 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者に対し、当該事件に関係のある文書又は物件の提出を求めることができる。

(調停手続の実施の委任)

第十条 委員会は、必要があると認めるときは、調停の手続の一部を特定の調停委員に行わせることができる。この場合において、第四条第一項及び第二項の規定は適用せず、第八条の規定の適用については、同条中「主任調停委員」とあるのは、「特定の調停委員」とする。

2 委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局雇用均等室の職員に委嘱することができる。

(関係労使を代表する者の指名)

第十一条 委員会は、法第二十一条の規定により意見を聴く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に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるものとする。

2 前項の求めがあつた場合には、当該労働者団体又は事業主団体は、当該事件につき意見を述べる者の氏名及び住所を委員会に通知するものとする。

(調停案の受諾の勧告)

第十二条 調停案の作成は、調停委員の全員一致をもつて行うものとする。

2 委員会は、調停案の受諾を勧告する場合には、関係当事者の双方に対し、受諾すべき期限を定めて行うものとする。

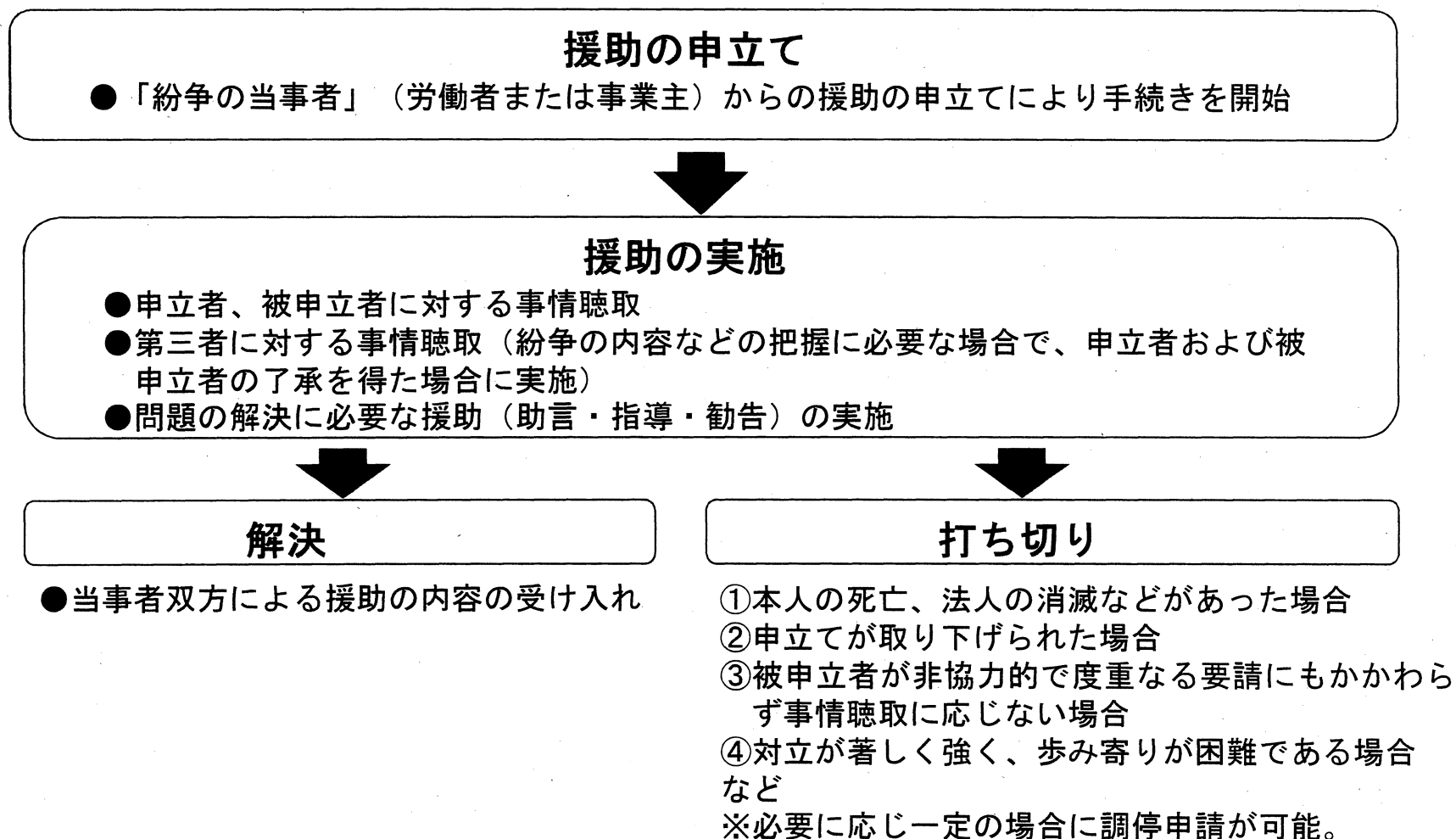
3 関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印した書面を委員会に提出しなければならない。

(権限の委任)

第十四条 法第二十九条第一項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管轄する都道府県労働局の長が行うものとする。

(参考1) 男女雇用機会均等法に基づく都道府県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手続の流れ

○ 男女雇用機会均等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の禁止

○ 男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停手続の流れ



※ 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の禁止

(参考2) 男女雇用機会均等法における法の履行確保に関する規定の改正経緯

<昭和60年制定>

- ・ 都道府県婦人少年室長(※1)による紛争解決の援助に関する規定の新設。(※2)
- ・ 都道府県婦人少年室(※1)に機会均等調停委員会を設置し、同委員会に調停を行わせる旨の規定の新設。(※2)
- ・ 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告に関する規定の新設。



<平成9年改正>

- ・ 調停について、一方申請の場合の他方当事者の同意要件の廃止。
- ・ 援助を求めたこと又は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に関する規定を追加。
- ・ 規定に違反した事業主が勧告に従わなかった旨の公表に関する規定の追加。



<平成13年改正(個別労働関係紛争解決促進法の制定に伴う改正)>

- ・ 個別労働関係紛争解決促進法の制定に伴い調停の実施機関を機会均等調停委員会から機会均等調停会議に変更。



<平成18年改正>

- ・ 関係当事者等からの事情聴取、調停の打ち切り、時効の中断、訴訟手続の中止に関する規定を追加。
- ・ 労働局長による紛争解決援助及び調停の対象事項の拡大。(※2)
- ・ 報告徴収の際に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料に関する規定の追加。

※1 地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律(平成11年法律第87号)が平成12年4月1日より施行され、都道府県労働局が設置されたことに伴い、都道府県労働局長又は都道府県労働局に改められた。

※2 紛争解決援助及び調停の対象事項については別紙参照のこと。

(別紙)平成18年改正前後における男女雇用機会均等法における紛争解決援助 及び調停の対象事項の変遷

<平成18年改正前までの対象事項>

○労働局長による紛争解決の援助・・・

募集及び採用、配置、昇進及び教育訓練、福利厚生、定年、退職及び解雇、
婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定め、婚姻、妊娠、出産、産休を理由とする解雇

○調停・・・

配置、昇進及び教育訓練、福利厚生、定年、退職及び解雇、出産を退職理由とする定め、
婚姻、妊娠、出産、産休を理由とする解雇



<平成18年改正後の対象事項>

○労働局長による紛争解決の援助・・・

募集及び採用、配置、昇進、降格及び教育訓練、福利厚生、
退職勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新、職種及び雇用形態の変更、間接差別、
婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定め、婚姻、妊娠、出産、産休を理由とする解雇、
妊娠、出産、産休を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置

○調停・・・

配置、昇進、降格及び教育訓練、福利厚生、退職勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新、
職種及び雇用形態の変更、間接差別、婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定め、
婚姻、妊娠、出産、産休を理由とする解雇、妊娠、出産、産休を理由とする不利益取扱い、
セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置

※下線を付したものは平成18年改正により明示的に追加された事項