

(労働施策総合推進法 記入例)

## 調 停 申 請 書

関 係 者	労働者	氏名 <small>ふりがな</small>	労働花子 <small>ろう どう はな こ</small>
		住所	〒△△△-△△△△ 宮城県仙台市△△区△△△ △丁目△番△号 電話 022(△△△)△△△△
	事業主	氏名又は名称 <small>ふりがな</small>	厚労株式会社 代表取締役 厚労均太郎 <small>こうろうかぶしがいいしゃ だいひょうとりしまりやく こうろう きんたろう</small>
		住所	〒100-0000 東京都千代田区一ツ橋0-0-0 電話 03(5253)0000
事 当 事 者	※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	厚労株式会社 仙台支店 〒△△△-△△△△ 宮城県仙台市△△区△△△ △丁目△番△号 電話 022(△△△)△△△△	
	労使関係の分かる書類 (要添付)	労働条件通知書(写)	
調停を求める事項及びその理由		昨年の人事異動で仙台支店に主任として配置されたが、上司の課長から「支店の業務が分かっていない」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、仙台支店からの異動を求めたい。	
紛争の経過		支店長に相談しても、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い。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。 (詳細別紙)	
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。	

○年 ○月 ○日

申請人  
○○労働局長

氏名又は名称  
殿

労働花子

(裏面)

## 調停の申請について

- 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）
      - ・パワーハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（3）イから二までに係る紛争については、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、指針4（4）イ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（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团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、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る。