



宮崎労働局発表

平成30年7月13日(金)

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室
室長 丸山 太一
監理官 多田 真理子
室長補佐 谷宮 俊実
(電話) 0985(38)8821

平成29年度

総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の施行状況について ～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が6年連続トップ～

宮崎労働局（局長 吉田 研一）は、平成29年度における総合労働相談の状況等を別添のとおりとりまとめました。

なお、当局では、平成28年度から組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで、県内5か所の「総合労働相談コーナー」で対応していた民事上の個別労働紛争に関する相談及び「雇用均等室」で対応していた均等3法（注）に関する相談を総合労働相談として一体的に対応しています。

- 平成29年度における総合労働相談件数は、9,092件で前年度から7.9%減少。
- ハラスメントに関する相談は、合計1,037件で前年度から4.0%増加し、相談件数の11.4%を占める
- 民事上の個別労働紛争に関する相談は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、6年連続トップ。
- 平成29年度の均等3法に関する是正指導件数は、1,775件で前年度から86.8%増。

資料1 平成29年度個別労働紛争解決制度の運用状況

資料2 平成29年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関する施行状況

資料3 リフレット「宮崎労働局雇用環境・均等室においてハラスメント対応特別相談窓口を開設」

資料4 パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」

資料5 パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」

（注）均等3法：ここでは、「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」のことを言います。

宮崎労働局における総合労働相談の状況

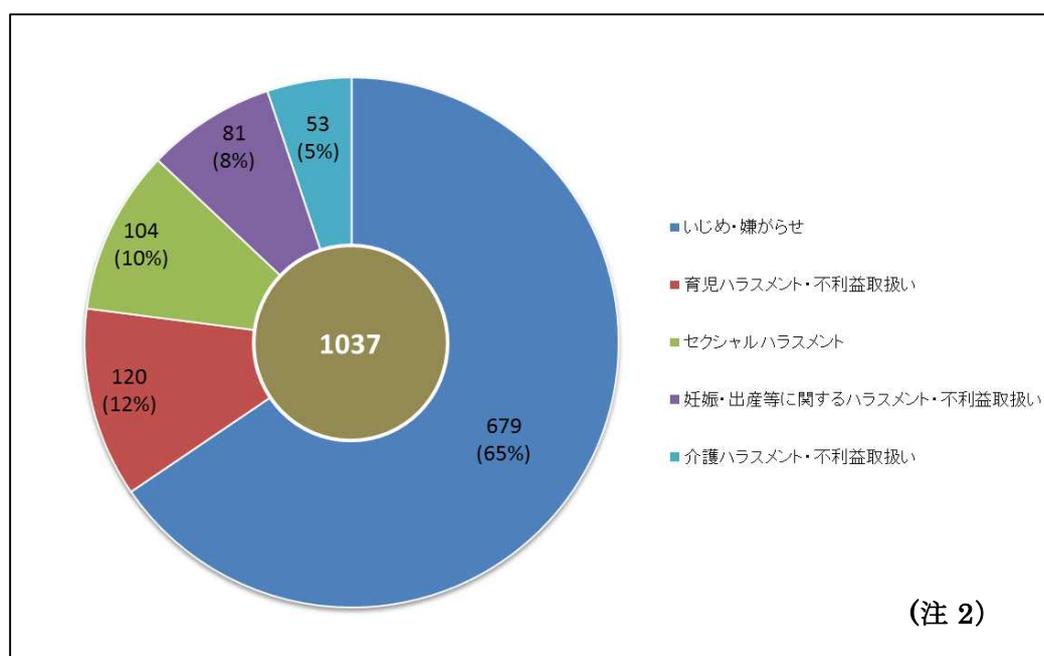
(1) 総合労働相談件数の推移<図 I>

- 平成 29 年度の総合労働相談 9,092 件で前年度から、7.9%減少している。
- 民事上の個別労働紛争に関する相談は、2,287 件であり、ここ 10 年で 3 番目。
- 均等 3 法に関する相談は、1,003 件で昨年度から、11.9%減少している。



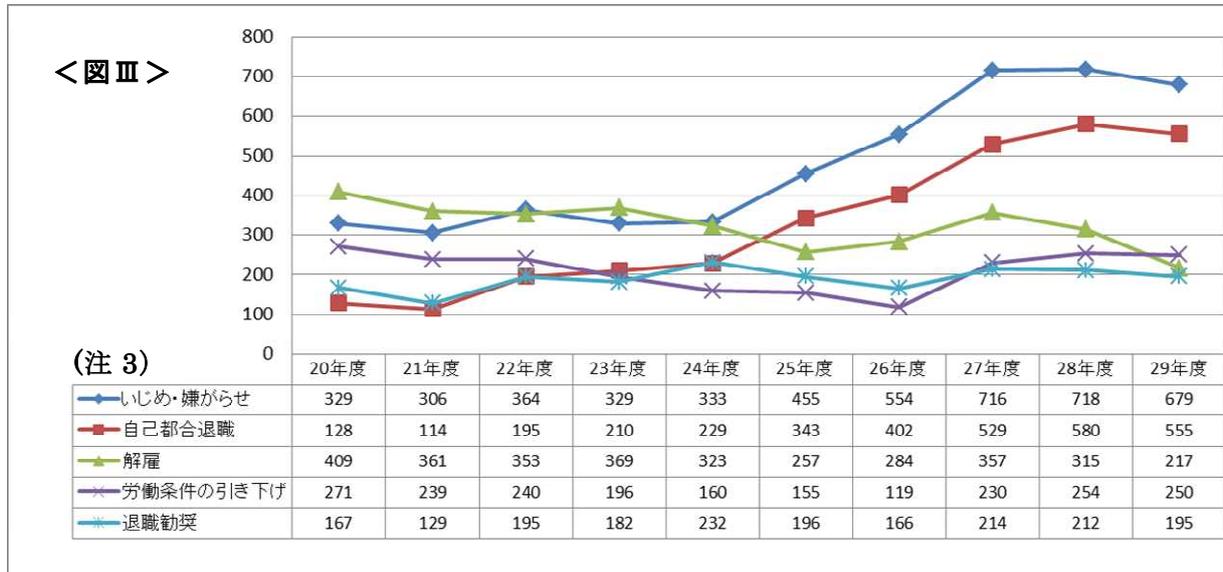
(2) 総合労働相談の内容／ハラスメント関係<図 II>

- 上記相談件数のうち、ハラスメントに係る相談件数は、以下のとおりであり、合計すると 1,037 件で、前年度から 4.0%増加し、相談件数の 11.4%を占める。
- 宮崎労働局では、職場でのあらゆるハラスメントに対応した特別相談窓口を開設します。(開設期間平成 30 年 7 月～12 月) <資料 3 参照>



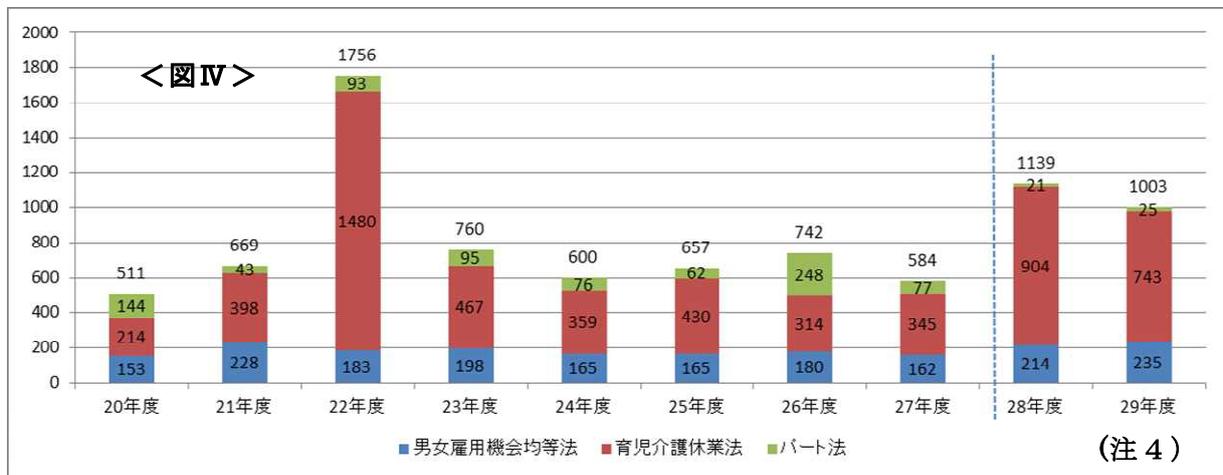
(3) 民事上の個別労働紛争／主要相談内容別内訳<図Ⅲ>

- 相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが6年連続トップ。
- 次いで、5年連続で「自己退職」となっている。



(4) 均等3法の相談／法別<図Ⅳ>

- 男女雇用機会均等法に関する相談は235件で前年度から9.8%増加。
- 法改正のあった育児介護休業法に関する相談が743件で高止まり。



(注1) 平成28年4月の組織見直しにより、相談件数の計上方法が変更になったことから、平成27年度以前とは単純比較できない。また、平成27年度以前の均等3法に関する相談は総合労働相談の件数に含まれていない。

(注2) 「育児ハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」、「介護ハラスメント」に関する相談件数には、「妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする解雇、退職強要、雇用形態の変更等不利益取扱いに関する相談」と「上司、同僚などによる職場環境を害する行為（平成29年1月1日改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法による措置）に関する相談」として寄せられたものを合算しています。

(注3) 1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、雇用管理、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は図Ⅰに一致しない。

(注4) 平成28年4月の組織見直しにより、相談件数の計上方法が変更になったことから、平成27年度以前とは単純比較できない。

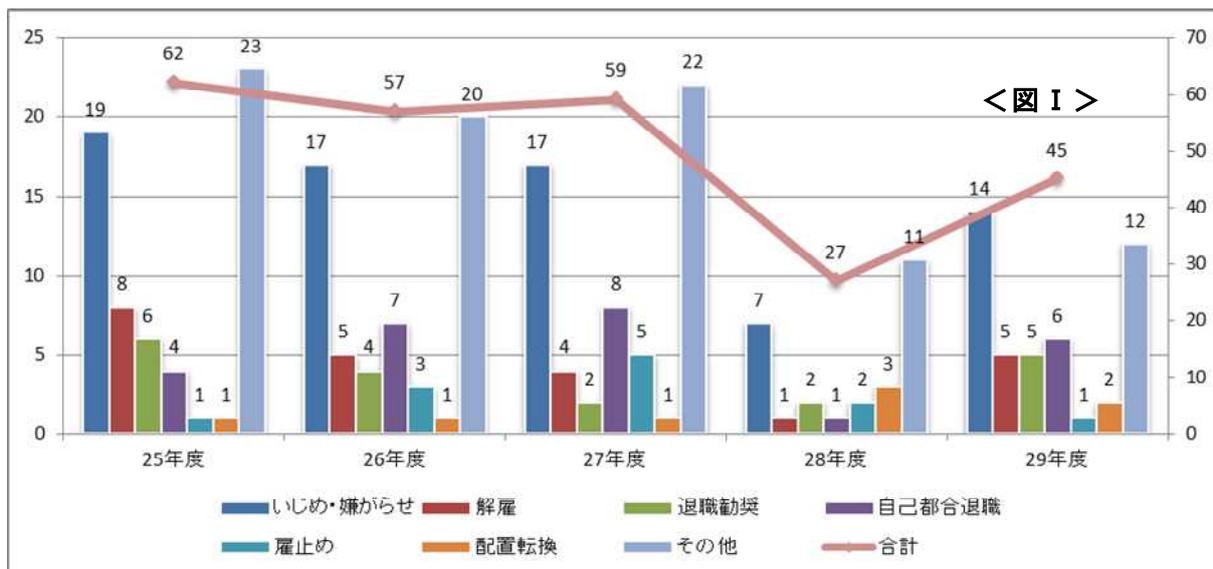
宮崎労働局における

平成 29 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

I 助言・指導の状況<図 I>

➢個別労働紛争解決制度の助言・指導（注 1）の申出件数は、45 件で昨年より 18 件増加した。

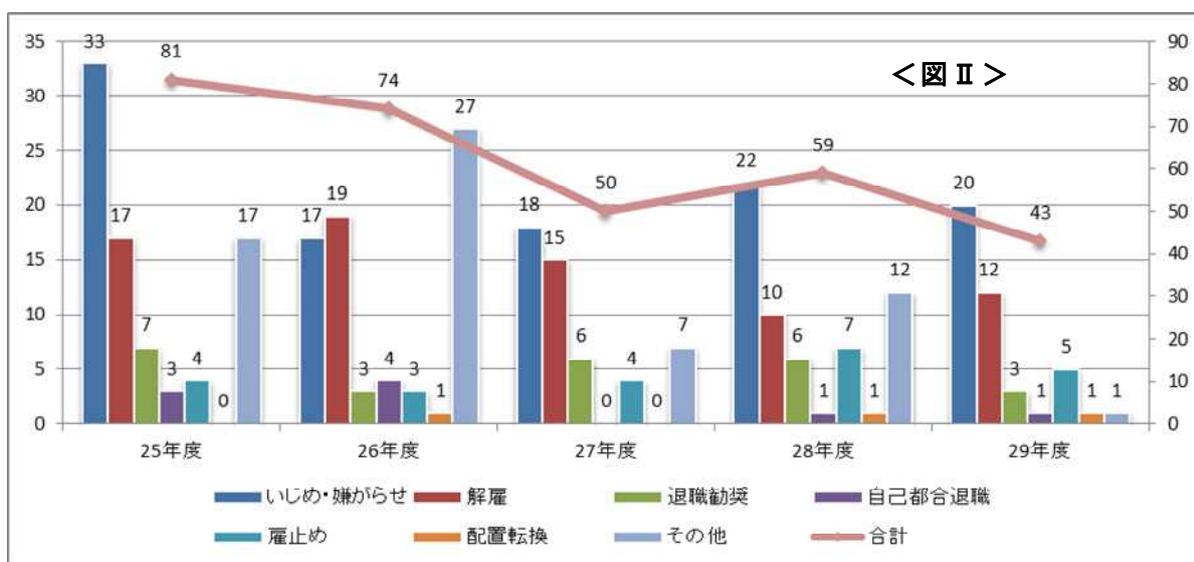
➢申出内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 14 件で最も多かった。



II 紛争調整委員会によるあっせん<図 II>

➢個別労働紛争解決制度の紛争調整委員会によるあっせん（注 2）の申請は昨年より 16 件減少して 43 件であった。

➢申請内容別では「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 20 件で最も多かった。



(注 1) 助言・指導制度については、資料 4 参照。
 (注 2) あっせん制度については、資料 4 参照。

宮崎労働局における

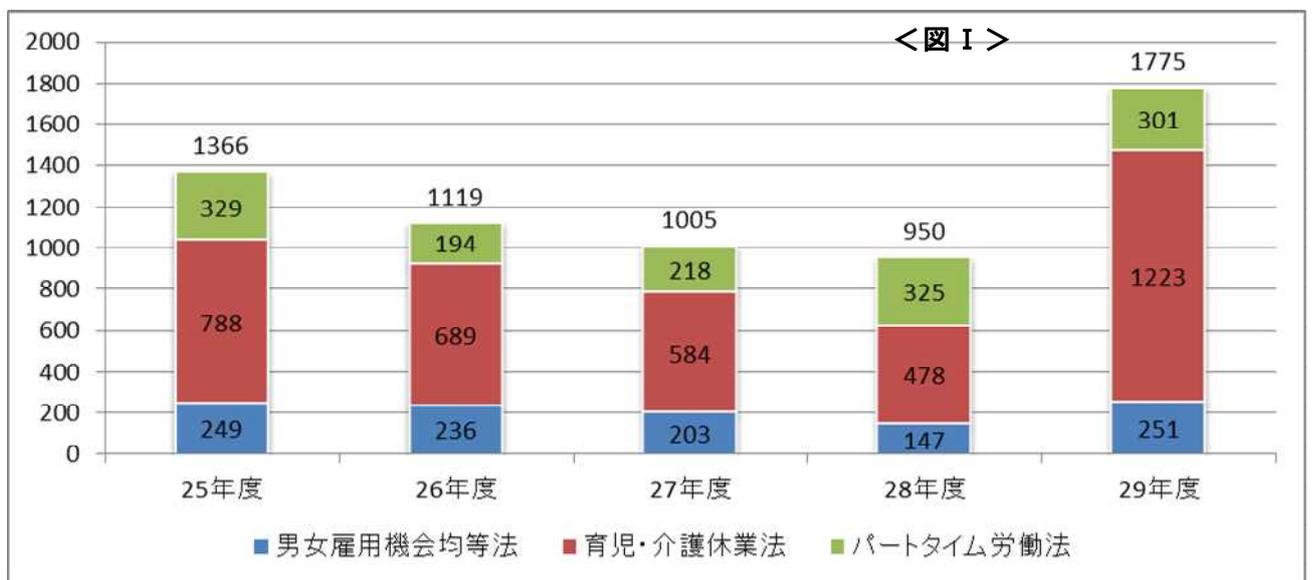
平成 29 年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、
パートタイム労働法の施行状況等

I 均等 3 法の是正指導件数<図 I >

>平成 29 年度の均等 3 法に関する是正指導件数は、1,775 件で前年比 86.8 増%。

3 法の内訳は、

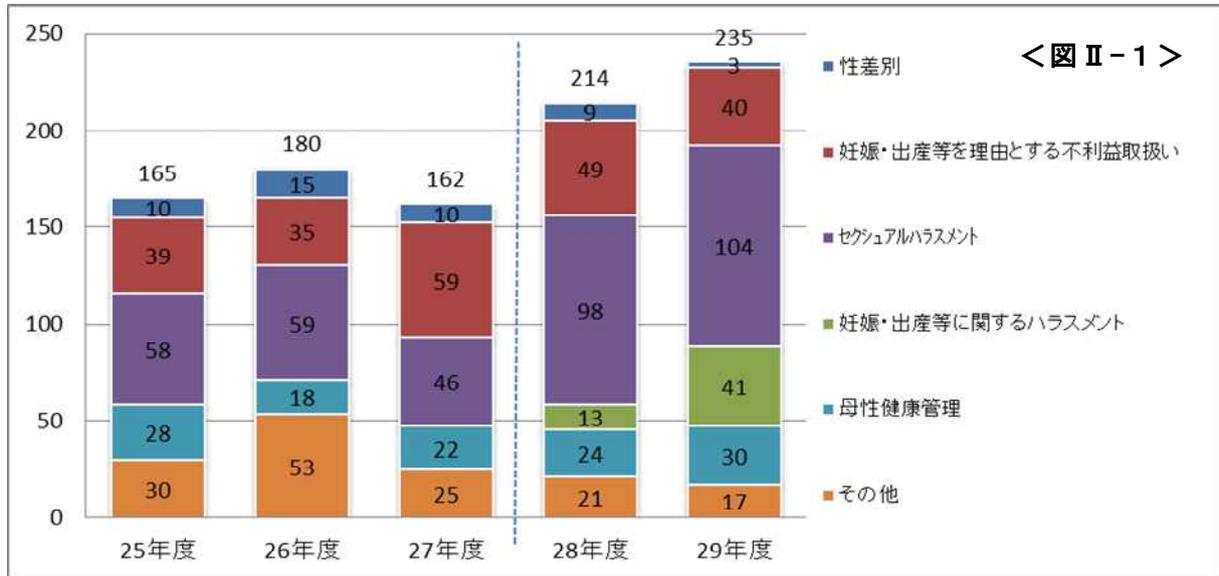
- ① 男女雇用機会均等法 251 件
- ② 育児・介護休業法 1223 件
- ③ パート法 301 件



Ⅱ-1 男女雇用機会均等法の施行状況等／相談状況<図Ⅱ-1>

>29年度の男女雇用機会均等法に係る相談件数は、235件でセクシャルハラスメントに関するものが最多の104件となっている。(注1)

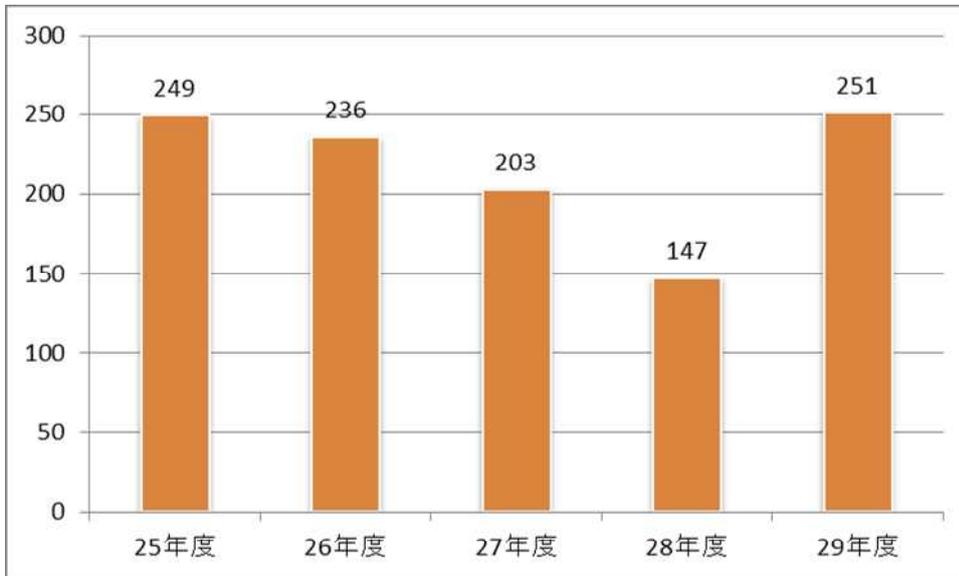
>29年1月1日に法改正された妊娠・出産等のハラスメントに関する相談が41件あった。



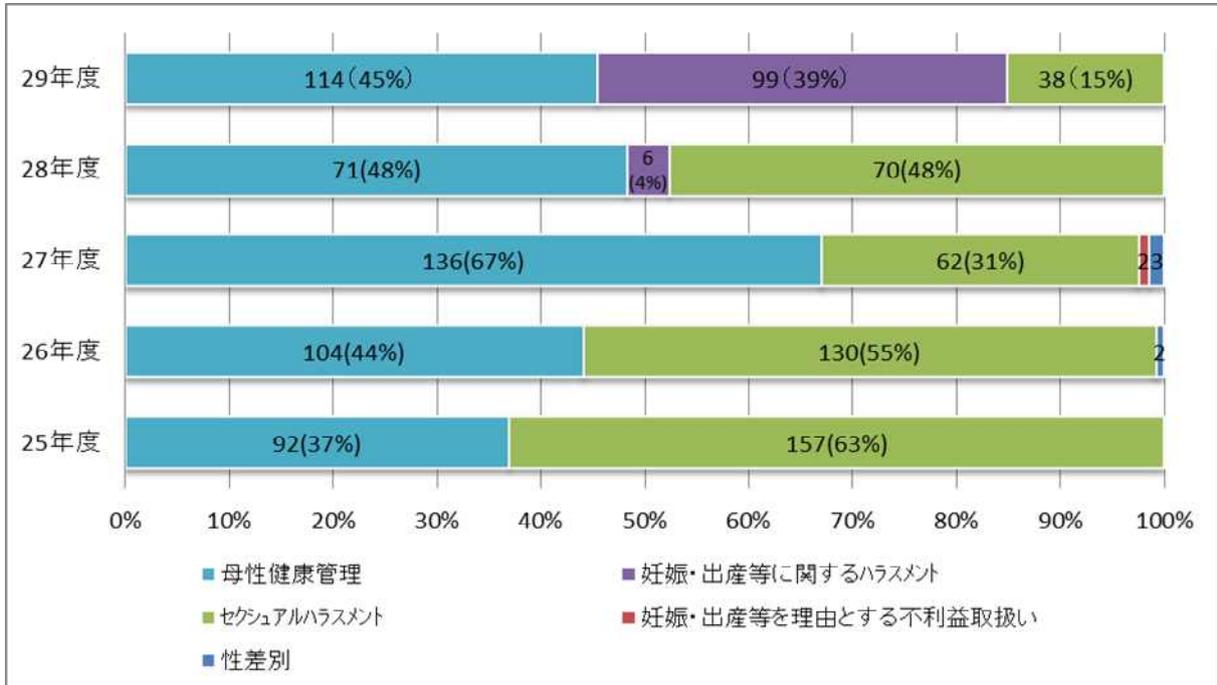
Ⅱ-2 男女雇用機会均等法の施行状況等／是正指導件数

➤29年度の男女雇用機会均等法に関する是正指導件数は251件で前年比70.7%増となっている。〈図Ⅱ-2-1〉

➤是正指導の内訳は母性健康管理に関するものが114件で最多である。平成29年1月に施行された妊娠出産に関するハラスメントに関する措置の是正指導が99件と2番目に多い。〈図Ⅱ-2-2〉



〈図Ⅱ-2-1〉

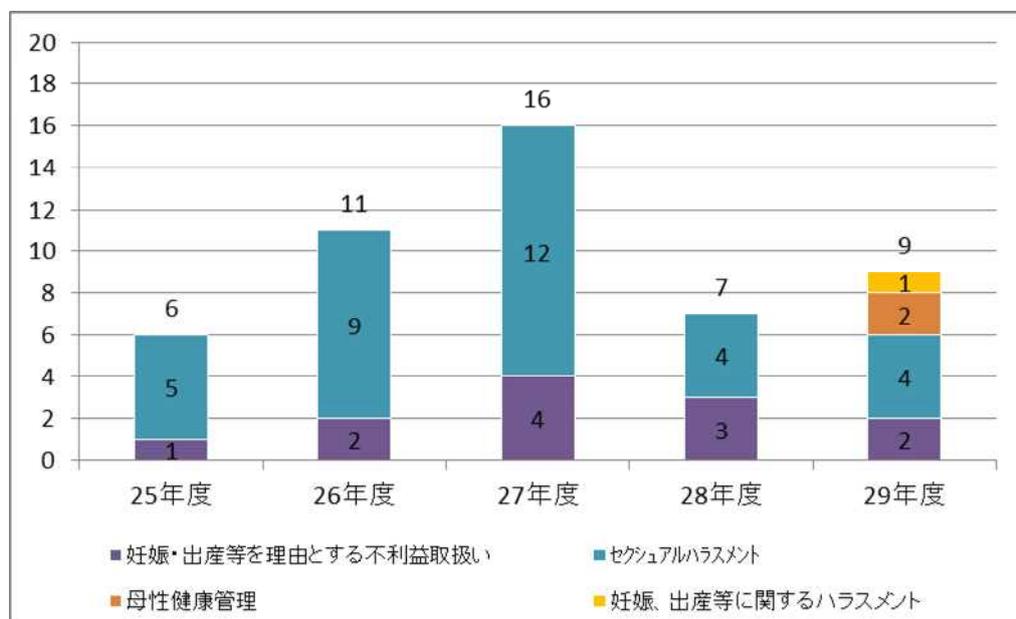


〈図Ⅱ-2-2〉

Ⅱ-3 男女雇用機会均等法の施行状況等／紛争解決援助の状況

➤男女雇用機会均等法の紛争解決援助の申立（注 2）件数はセクシャルハラスメントに関するもの4件と最多であった。＜図Ⅱ-3-1＞

➤男女雇用機会均等法の調停申請（注 3）はなかった。＜表Ⅱ-3-2＞



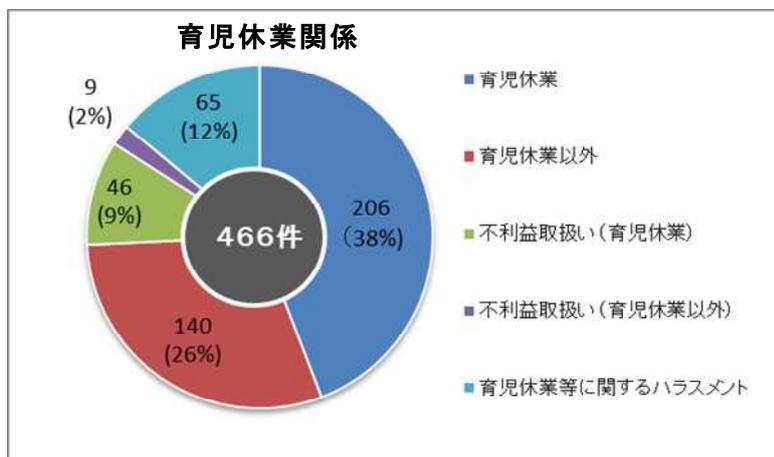
＜図Ⅱ-3-1＞

＜表Ⅱ-3-2＞	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	0	1	1	0	0

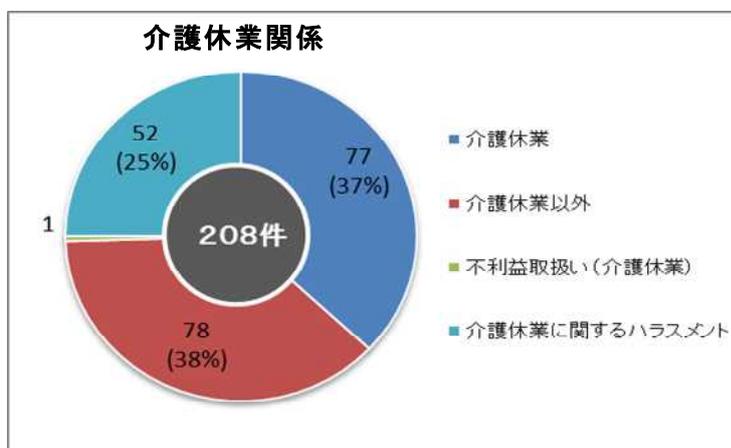
※26年度及び27年度の申請は、セクシャルハラスメントに関するもの。

Ⅲ-1 育児・介護休業法の施行状況等／相談状況

>29年度の育児・介護休業法に関する相談件数は743件である。<図Ⅲ-1-1>（注1）
 >相談の内容は、育児休業に関するものが206件で最多である。
 <図Ⅲ-1-2> <図Ⅲ-1-3>



<図Ⅲ-1-2>



<図Ⅲ-1-3>

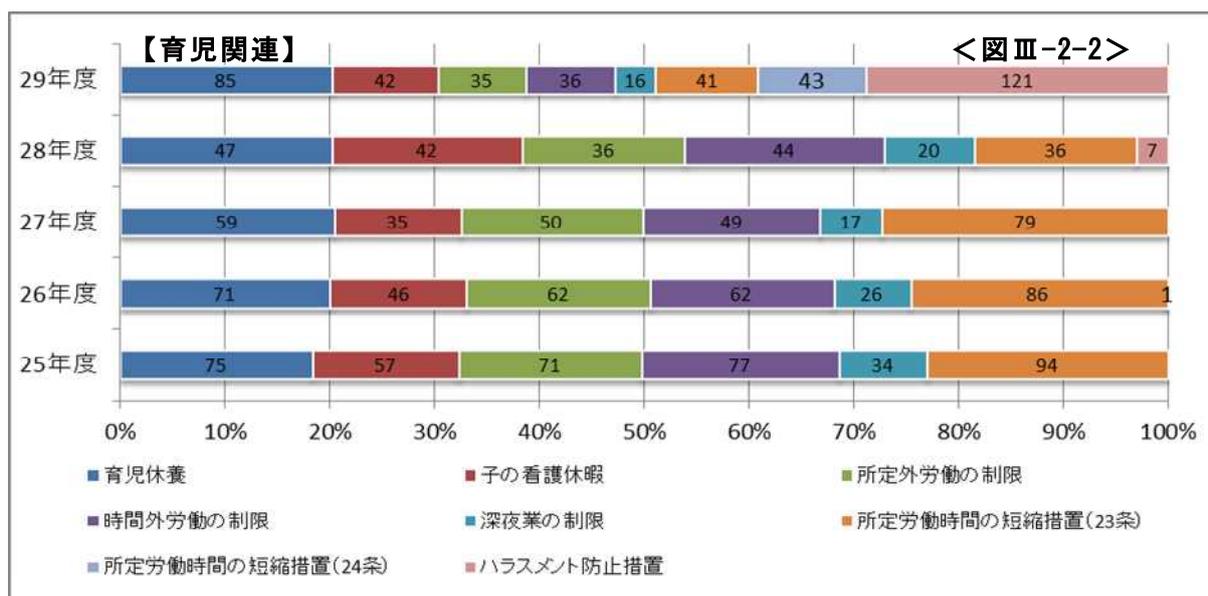
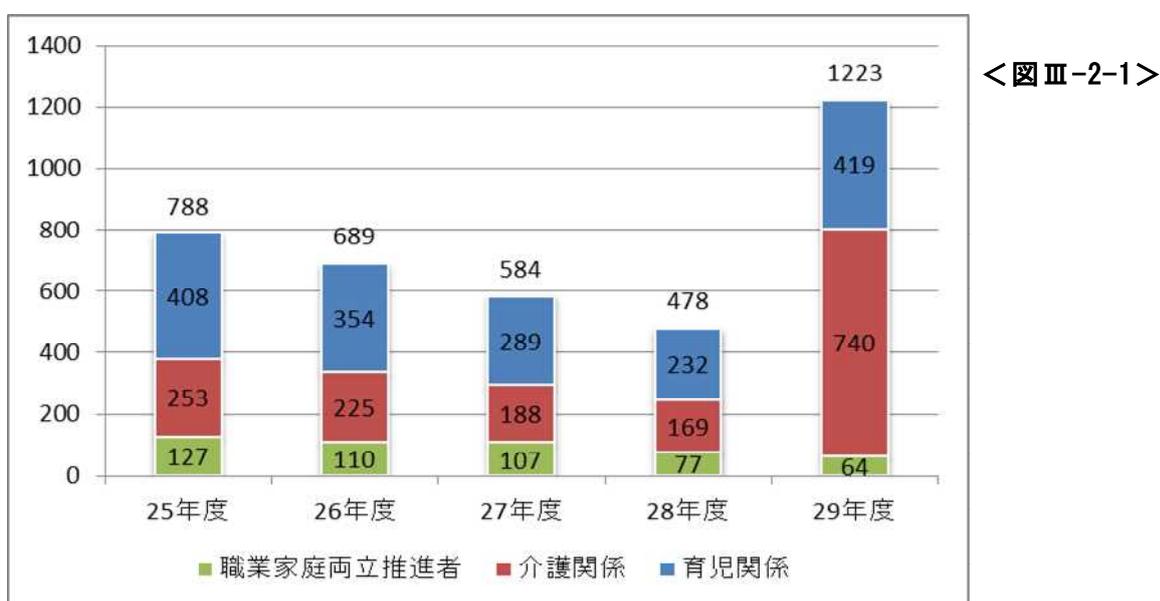
Ⅲ-2 育児・介護休業法の法施行状況等／是正指導件数

➤29年度の育児・介護休業法に関する是正指導件数は育児関係 419 件、介護関係 740 件、その他（職業家庭両立推進者）が 64 件であった。〈図Ⅲ-2-1〉

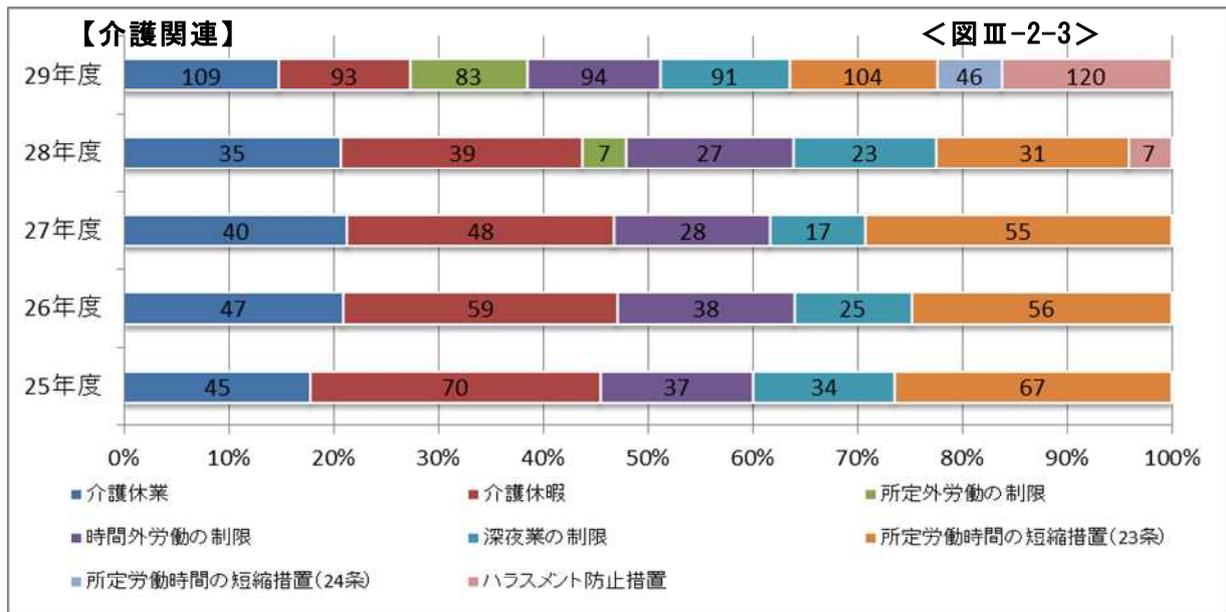
➤指導の内容は、

- ① 育児関連は、ハラスメント対策、育児休業、所定労働時間の短縮措置の順が多い。
〈図Ⅲ-2-2〉
- ② 介護関連は、ハラスメント対策、介護休業、所定労働時間の短縮措置の順が多い
〈図Ⅲ-2-3〉

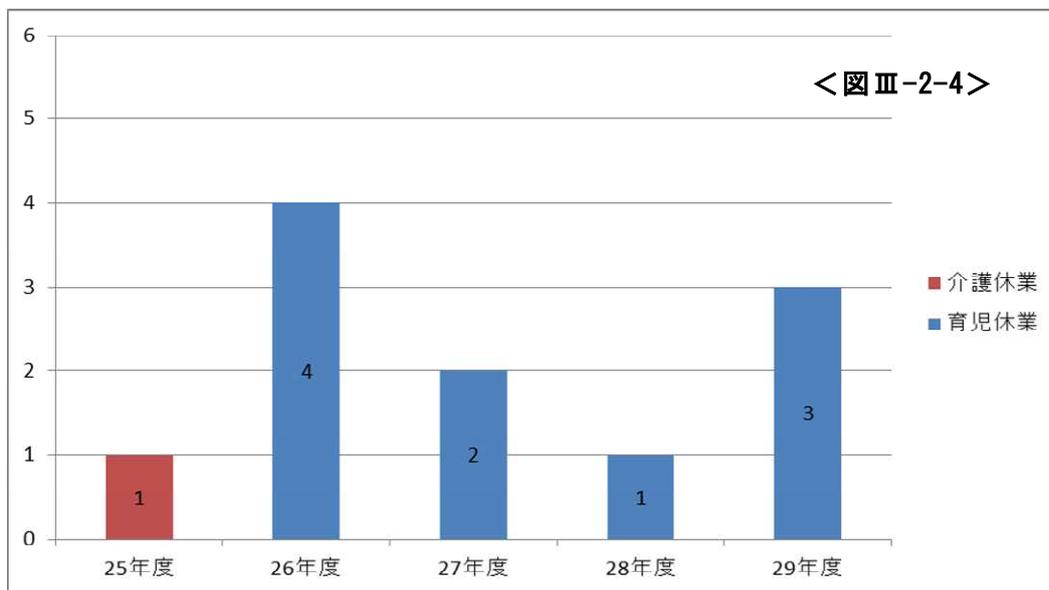
➤育児・介護休業法の紛争解決援助の申立は3件で（注2）、全数、育児休業に伴う不利益取扱に関するものであった。調停申請（注3）はなかった。〈図Ⅲ-2-4〉



（注4）

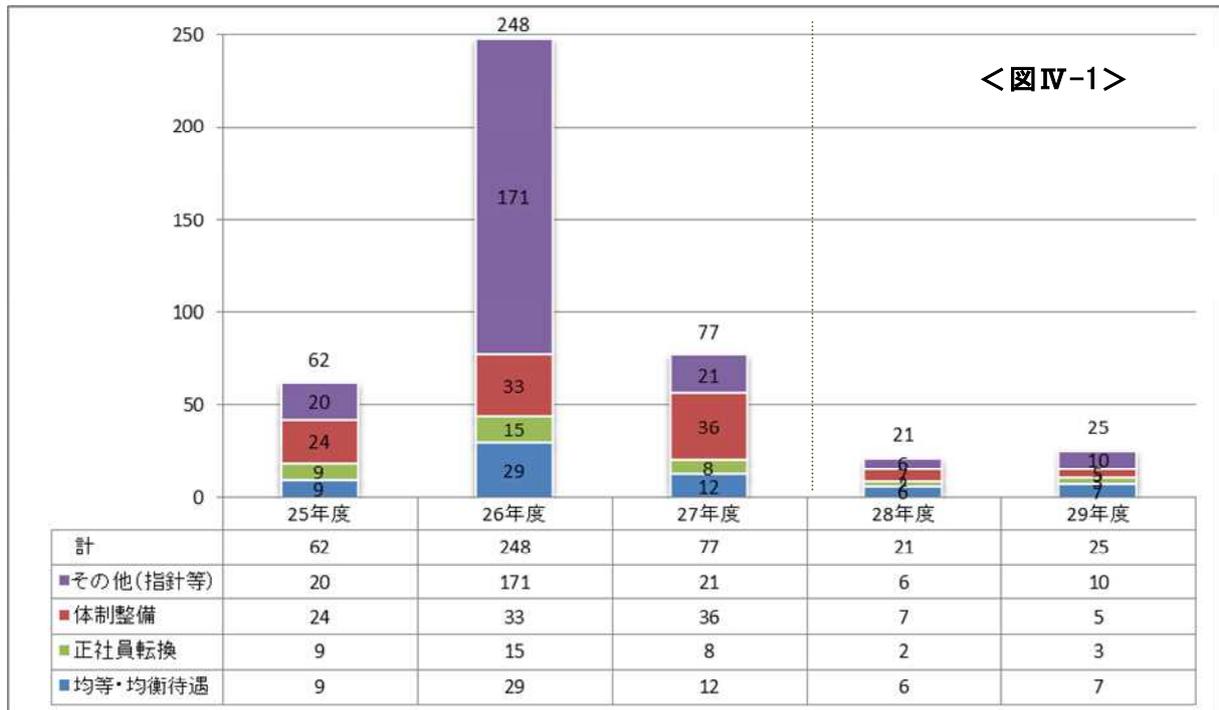


(注4)



IV-1 パート法の法施行状況等／相談状況＜図IV-1＞

＞29年度のパート法に係る相談件数は、25件であった。＜図IV-1＞（注1）

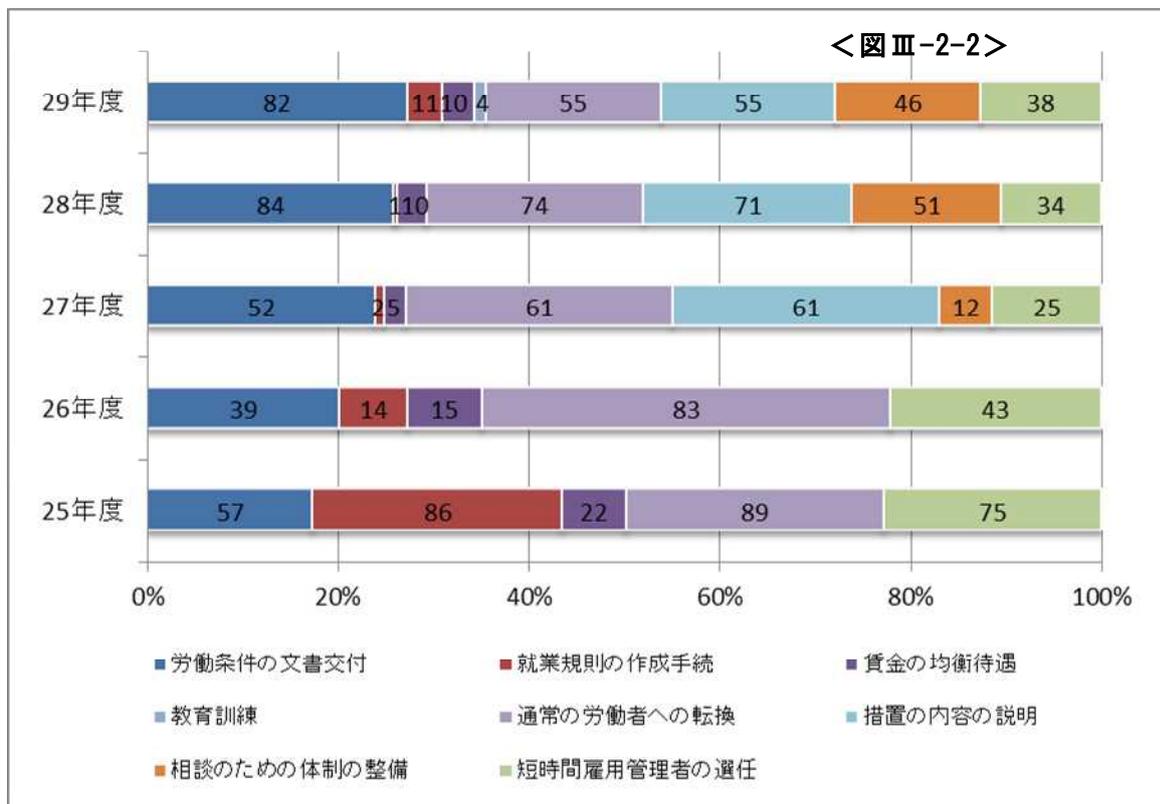
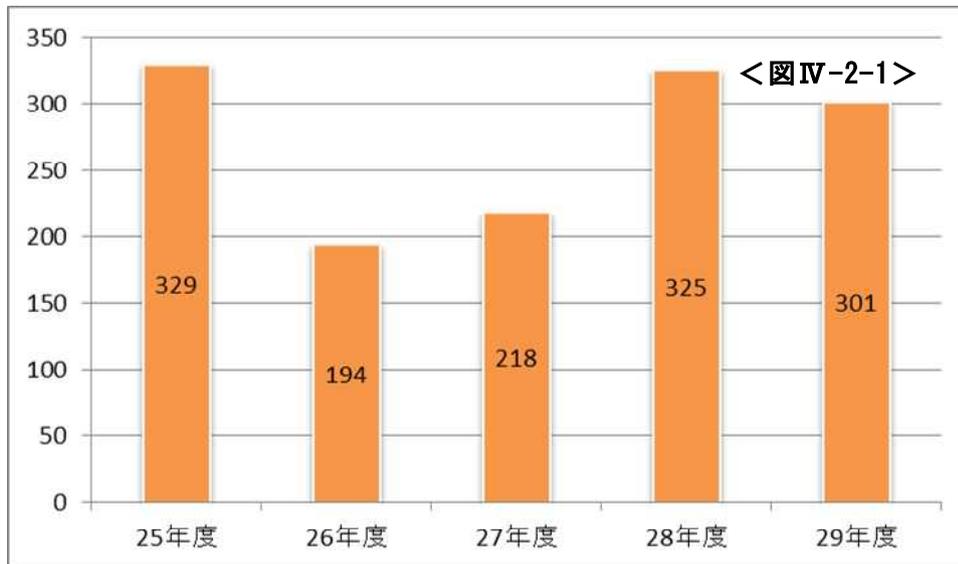


IV-2 パート法の法施行状況等／是正指導件数

➤29年度のパート法に関する是正指導件数は301件<図IV-2-1>

➤指導の内容は、労働条件の文書交付、通常の労働者への転換、措置内容の説明の順が多かった<図IV-2-2>

➤パート法の紛争解決援助の申立(注2)及び調停申請(注3)はなかった。



(注1)平成28年4月の組織見直しにより、相談件数の計上方法が変更になったことから、平成27年度以前とは単純比較できない。

(注2)紛争解決援助の申立については、資料5参照。

(注3)調停申請については、資料5参照

(注4)ハラスメント防止措置は29年1月施行。

宮崎労働局では、雇用環境・均等部（室）に

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：平成30年7月2日（月）～平成30年12月28日（金）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セクハラについて社内の相談窓口にご相談したら「それくらいのことは我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろうか。

セクハラや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社としてなにをする必要があるんだろう。パワハラも対策に含めた方がよいのだろうか？

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

このほか・・・

働く人

◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。

働く人

企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

相談して
ください！

都道府県労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 職場でのセクシュアルハラスメントや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントについてご相談いただけます。職場でのパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停などを行っています。

宮崎労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

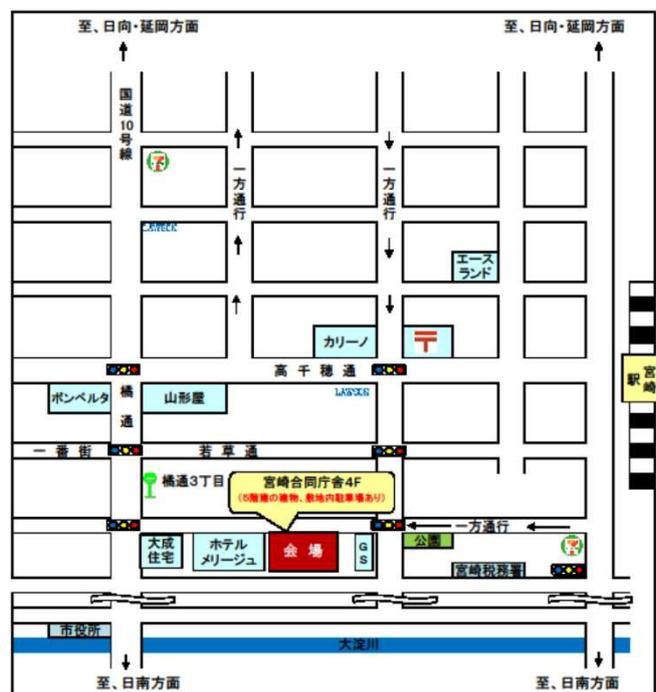
◆宮崎労働局 雇用環境・均等室

◆受付時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。

電話番号 0985-38-8821

住所 宮崎市橘通東
3丁目1番22号
宮崎合同庁舎4階



労働者、事業主のみなさまへ

職場のトラブル解決 サポートします

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく

3つの制度のご案内



解雇

雇止め

賃下げ

いじめ

など

簡易・迅速・無料・秘密厳守の解決援助サービス

いつでも気軽に
総合労働相談コーナーをご利用ください

「総合労働相談コーナー」の所在地は厚生労働省ホームページにてご案内しています

総合労働相談コーナー



厚生労働省ホームページからは

トップページ上端の紺色の帯

お問合せ窓口

「総合労働相談コーナーへ」

とお進みください

職場でのトラブルでお困りのみなさまへ

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」といいます。）が多くなっています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、これには長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

こうした個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、都道府県労働局では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、以下の紛争解決援助サービスを行っています。利用は無料です。

職場のトラブルでお困りのときは、ぜひご利用ください。

▶ **総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談**

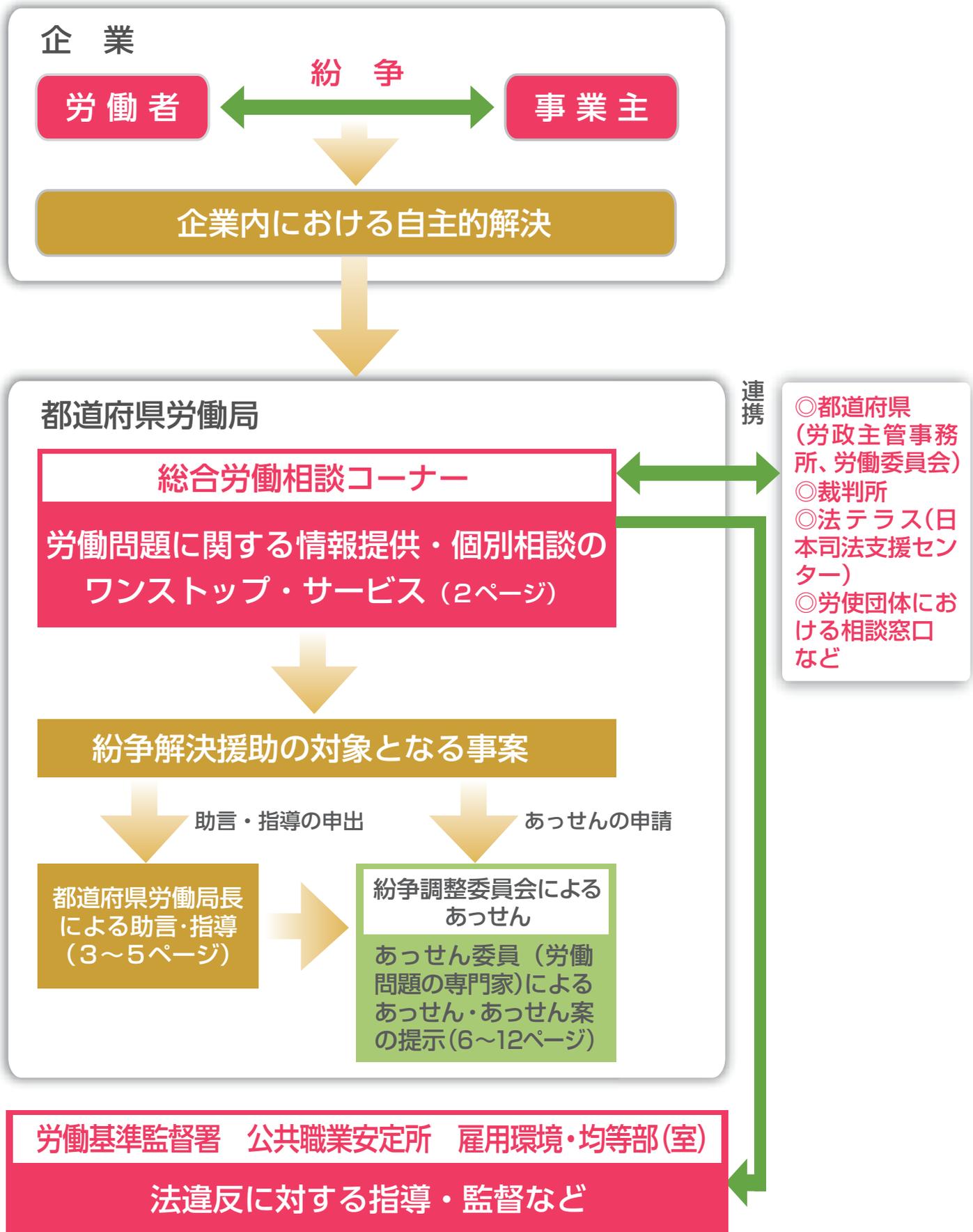
▶ **都道府県労働局長による助言・指導**

▶ **紛争調整委員会によるあっせん**

目次

1. 個別労働紛争解決システムの概要	1
2. 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談	2
3. 都道府県労働局長による助言・指導	3
4. 紛争調整委員会によるあっせん	6
5. あっせん申請書記載例	10
6. あっせん申請書様式	11
7. 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」のポイント	13
8. 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)内 総合労働相談コーナー一覧	14

1 個別労働紛争解決システムの概要



2 総合労働相談コーナーにおける 情報提供・相談

個別労働紛争の中には、単に法令や判例を知らなかったり、誤解に基づいて発生したものが多くみられます。こういった場合は、労働問題に関する情報を入手したり、専門家に相談することで、紛争に発展することを未然に防止、または紛争を早期に解決することができます。

このため、各都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）、全国の労働基準監督署などに「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員を配置しています。

総合労働相談コーナーでは、プライバシーの保護に配慮しています。また、相談内容によって女性相談員による対応を希望される方には、女性相談員のいるコーナーをご紹介します。詳しくは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

総合労働相談コーナーの業務内容

〈労働問題に関するあらゆる分野が対象〉

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話でお受けしています。

〈他機関とも連携〉

相談者の希望に応じて、裁判所、地方公共団体など他の紛争解決機関の情報を提供いたします。

総合労働相談コーナーの所在地

- ・ 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)内
- ・ 労働基準監督署庁舎内
- ・ 駅周辺ビル（一部の都府県に限ります。）

厚生労働省ホームページで全国の総合労働相談コーナーの所在地を紹介しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketv/soudan.html>)



3 都道府県労働局長による助言・指導

「都道府県労働局長による助言・指導」は、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。

この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで紛争当事者に対して、話し合いによる解決を促すものであって、なんらかの措置を強制するものではありません。

なお、法違反の事実がある場合には、法令に基づいて、指導権限を持つ機関が、それぞれ行政指導などを実施することになります。

対象となる紛争

対象となる範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。

- ▶ 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- ▶ いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ▶ 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- ▶ 募集・採用に関する紛争
- ▶ その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

対象とならない紛争

次のような紛争は対象になりません。

- ▶ 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
- ▶ 裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度において取り扱われている紛争
- ▶ 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争 など

※労働者が助言・指導の申し出をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

※公務員は原則、適用除外となりますが、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第22条但し書きにより、国営企業・地方公営企業の職員等の勤務条件についてのみ適用となる場合があります。

都道府県労働局長による助言・指導の手続きの流れ

職場におけるトラブル

総合労働相談コーナー

関連する法令・裁判例などの情報提供

助言・指導制度についての説明

助言・指導の申し出

都道府県労働局

助言・指導の実施

解決

解決せず

あっせんへ移行※

他の紛争解決機関の説明・紹介

終了

労働局が行うもの

申請者などが行う、または判断するもの

※助言・指導を行うも紛争の解決に至らなかった場合、他の解決手段としてあっせん手続きや他の機関の制度を利用することが可能ですが、あっせん申請するにあたって、必ずしも、その前段階の手続きとして助言・指導の手続きが必要となるわけではありません。

助言・指導には、次のような例があります

ケース 1

配置転換に関する事案（労働者からの申し出）

申出人は、○市にある店舗 A で勤務するという条件で入社した。その後、同店舗から△市にある店舗 B への配置転換の通告が行われた。

今回の配置転換は会社の一方的措置で納得できない。契約期間終了日まで店舗 A で勤務できるように、同措置の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



労働局長の助言により、紛争当事者間の話し合いがもたれ、申出人に対する配置転換命令が撤回され、引き続き店舗 A で勤務することになった。

■事業主のコメント

企業が法令などを知らないで問題を起こすこともある。労使双方の大きな紛争になる前の早い段階で、その問題の解決に向けた行政機関の助言・指導を受けた結果、速やかに解決を図ることができ、企業にとっても有益であった。

ケース 2

懲戒処分に関する事案（労働者からの申し出）

申出人は、課長から課長代理への降格を命じられた。降格の理由は「部下の不正行為の噂を流布するという、課長としてふさわしくない行為をしたため」と説明された。しかし、噂を流布した事実はなく、納得がいかないため、処分の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



労働局長が事業主に対し事実関係の調査を行った結果、申出人が噂を流布した事実は認められなかった。申出人に対する処分は懲戒権の濫用となるので、撤回するよう事業主に指導文書を交付したところ、処分は撤回され、申出人は課長へ復帰することとなった。また降格に伴う役職手当の減額分についても、遡って支給された。

■労働者のコメント

簡易で、お金もかからず、労働局長の指導により処分が撤回され、大変ありがたく感じている。この制度があっよかった。

4 紛争調整委員会によるあっせん

あっせんとは

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

- ▶ 紛争当事者の間に、公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入ります。
- ▶ 双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。

紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されています。この紛争調整委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

紛争調整委員会によるあっせんの特徴

① 手続きが迅速・簡便

長い時間と多くの費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便です。

② 専門家が担当

弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当します。

③ 利用は無料

あっせんを受けるのに費用は一切かかりません。

④ 合意の効力

紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力を持つことになります。

⑤ 非公開(秘密厳守)

あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーは保護されます。

⑥ 不利益取扱いの禁止

労働者があっせんの申請をしたことを理由として、事業主が労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

対象となる紛争

労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争が対象となります。

- ▶ 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- ▶ いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ▶ 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- ▶ その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

対象とならない紛争

次のような紛争は対象となりません。

- ▶ 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
- ▶ 募集・採用に関する紛争
- ▶ 裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度において取り扱われている紛争
- ▶ 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争 など

※公務員は原則、適用除外となりますが、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第22条但し書きにより、国営企業・地方公営企業の職員等の勤務条件についてのみ適用となる場合があります。

紛争調整委員会によるあっせん手続きの流れ

あっせんの申請

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)、最寄りの総合労働相談コーナーに、あっせん申請書を提出(10ページ あっせん申請書の記載例参照)

都道府県労働局長が、紛争調整委員会へあっせんに委任(※1)

あっせんの開始通知
あっせん参加・不参加の意思確認(※2)

あっせん期日(あっせんが行われる日)の決定、あっせんの実施
あっせん委員が

- ・紛争当事者双方の主張の確認、必要に応じ参考人からの事情聴取
- ・紛争当事者間の調整、話し合いの促進
- ・紛争当事者双方が求めた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案の提示

などを行います。

紛争当事者双方が
あっせん案を受諾

その他の合意の成立

合意せず

紛争の迅速な解決

打ち切り

労働局が行うもの

申請人などが行う、または判断するもの

他の紛争解決機関の説明・紹介

不参加

(※1) 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんに委任するか否かを決定します。

(※2) あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

あっせんにより、次のようなトラブルが解決しました

ケース1 退職金についての事案（事業主・労働者双方からの申請）

事業主は、労働者A・Bの退職に際し、退職金制度がないので、口頭で退職金の支給を約束し、支払交渉を行った。事業主とA・Bが望む金額の隔たりが大きく、度重なる交渉で感情的な対立も激しくなり、当事者同士の話し合いが不可能になったため、労働者と事業主が連名であっせん申請を行った。



あっせんの結果、Aに〇万円、Bに△万円支払うことで合意が成立した。

■事業主のコメント

労働者の業務成績に対してどのくらいの退職金を支払ってよいか見当がつかない上、労働者との度重なる交渉で、仕事も手につかないほど、精神的に疲労していた。公正中立な立場で、迅速に話し合いをつけてくれ、仕事にも集中できるようになって感謝している。

■労働者のコメント

話し合いがつかず、退職金がきちんと支払われるか心配だったが、納得できる金額で話し合いが付き、感謝している。

ケース2 整理解雇についての事案（労働者からの申請）

申請人は、会社から、事業縮小を理由として整理解雇の通告を受けた。事業縮小に伴う人員削減については仕方がないと思うが、突然の解雇で生活設計に大きな影響があり、整理解雇対象者の人選についても納得がいかないため、賃金〇カ月相当額の補償金の支払いを求めてあっせん申請を行った。



あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立した。

■労働者のコメント

この制度を利用して、無事に解決金を受け取ることができ、感謝している。

あっせん申請書

紛争当事者	労働者	ふりがな 氏名	ろうどう たろう 労働 太郎
		住所	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 千葉県〇〇市〇〇町〇-〇 電話 〇〇〇 (〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	ろうどうしょうじ 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ 東京 花子
		住所	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇 (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	ろうどうしょうじ 労働商事株式会社 とうきょうこうじょう 東京工場	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
あっせんを 求める事項 及びその理由		平成〇年〇月〇日に入社し、平成〇年〇月〇日から正社員として工場勤務をしていたが、平成〇年〇月〇日、工場長から経営不振を理由として、同年〇月〇日付けの解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければならないほどではなく、また、なぜ私が整理解雇の対象になったのか何の説明もない。本当は復職したいが、それがだめなら、経済的・精神的損害に対する補償金として、〇万円の支払いを求めたい。	
紛争の経過		〇年〇月〇日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回してくれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。併せて、補償金の支払いなどの提案も行ったが、拒否された。	
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。会社に労働組合はない。	

平成〇年 〇月 〇日

申請人 氏名または名称 労働 太郎 (印)

東京 労働局長 殿

● あっせんを希望される方へ ●

- 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)(14ページ参照)、または最寄りの総合労働相談コーナーへご相談ください。
- 申請用紙は、11ページの様式をコピーしてお使いください。また、各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)、総合労働相談コーナーにも備えてあるほか、厚生労働省のホームページから入手できます。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>)
- 電子政府の総合窓口から、電子申請もできます。(http://www.e-gov.go.jp/)

あっせん申請書

紛 争 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 電話 ()
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 電話 ()
		※上記労働者に係る 事業場の名称及び 所在地	〒 電話 ()
	あっせんを 求める事項 及びその理由		
紛争の経過			
その他参考と なる事項			

年 月 日

申請人 氏名または名称



労働局長 殿

あっせんの申請について

- (1) あっせんの申請は、あっせん申請書に必要事項を記載の上、紛争の当事者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、遠隔地からの申請等の場合には、郵送等による提出も可能です。
- (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
紛争の当事者である労働者の氏名、住所等を記載すること。
 - ② 事業主の氏名、住所等
紛争の当事者である事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所等を記載すること。
また、紛争の当事者である労働者に係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、※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地についても記載すること。
 - ③ あっせんを求める事項及びその理由
あっせんを求める事項及びその理由は、紛争の原因となった事項及び紛争の解決のための相手方に対する請求内容をできる限り詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。
 - ④ 紛争の経過
紛争の原因となった事項が発生した年月日及び当該事項が継続する行為である場合には最後に行われた年月日、当事者双方の見解、これまでの交渉の状況等を詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。
 - ⑤ その他参考となる事項
紛争について訴訟が現に係属しているか否か、確定判決が出されているか否か、他の行政機関での調整等の手続へ係属しているか否か、紛争の原因となった事項又はそれ以外の事由で労働組合と事業主との間で紛争が起こっているか否か、不当労働行為の救済手続が労働委員会に係属しているか否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紛争当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。
- (3) 事業主は、労働者があっせん申請を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こととされています。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」のポイント

1 趣旨（第1条）

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という）が増加している。これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設などにより総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならない。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争の未然防止および自主的な解決の促進のため、労働者または事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争に関し、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言または指導をすることができる。

事業主は、労働者が助言および指導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。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働紛争について、当事者の双方または一方からあっせんの申請があった場合において、その紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。（第5条）

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置く。（第6条）

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない。（第12条）

ニ あっせん委員は、当事者などから意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができる。（第13条）

ホ 事業主は、労働者が助言および指導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。

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者または事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。また、これらの施策を都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、都道府県労働委員会に対し、必要な助言または指導をすることができる。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)内 総合労働相談コーナー一覧

(平成30年1月1日現在)

労働局	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎 9階	011-707-2700
青森	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎2階	017-734-4211
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3002
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8834
秋田	010-0951	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8226
福島	960-8021	福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	024-536-4600
茨城	310-8511	水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295
栃木	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	028-634-9112
群馬	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4677
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビル ランド・アクシス・タワー 16階	048-600-6262
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2303
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1608
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7358
新潟	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	025-288-3501
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎5階	076-432-2740
石川	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4432
福井	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3363
山梨	400-8577	甲府市丸の内1-1-11 4階	055-225-2851
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎2階	026-223-0551
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階	058-245-8124
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212
愛知	460-8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階	052-972-0266
三重	514-8524	津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎2階	059-226-2110
滋賀	520-0806	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4階	077-522-6648
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3221
大阪	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	06-7660-0072
兵庫	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	078-367-0850
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0202
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1020
鳥取	680-8522	鳥取市富安2-89-9 鳥取労働局庁舎2階	0857-22-7000
島根	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-20-7009
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館5階	082-221-9296
山口	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0398
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-9142
香川	760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎2階	087-811-8924
愛媛	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5208
高知	780-8548	高知市南金田1-39 労働総合庁舎4階	088-885-6027
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4764
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎3階	0952-32-7167
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階	095-801-0023
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865
大分	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-536-0110
宮崎	880-0805	宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
鹿児島	892-8535	鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
沖縄	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	098-868-6060

(H30.2)



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・介護休業等

に関するトラブル

- 育児休業を取得できない。
- 介護休業からの復職を拒まれた。

パートタイム労働者の差別的取扱い等

に関するトラブル

- 同じ仕事をしているのに正社員と処遇が違う。
- 正社員転換の機会がない。

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

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ご案内



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、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が生じた場合、当事者の一方または双方の申し出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っています。

トラブル解決の援助には、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・パートタイム労働法第24条)

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・パートタイム労働法第25条)

この2つの制度は、都道府県労働局長また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。

◆ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正されました 〔平成29年1月1日施行〕

改正内容については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

男女雇用機会均等法

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

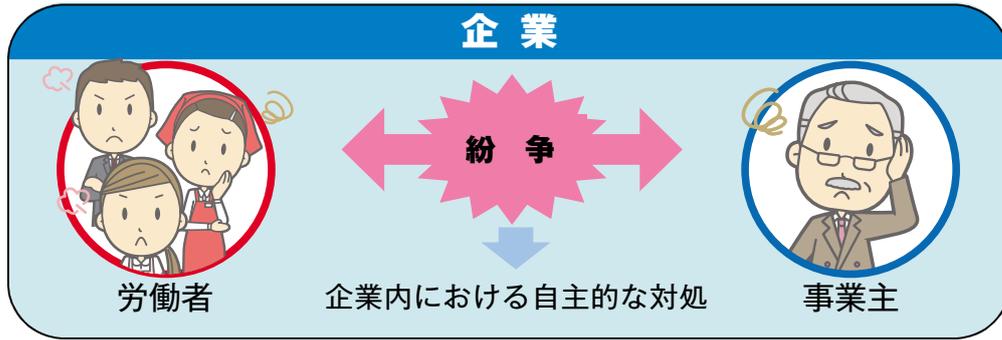
育児・介護休業法

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

目次

紛争解決援助制度の概要	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
紛争解決援助制度に関するQ&A	18
調停申請書様式	19
紛争解決の援助および調停にかかる各法のポイント(条文)	25

紛争解決援助制度の概要



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、パートタイム労働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、パートタイム労働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、パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

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

都道府県労働局長による助言・指導・勧告

当事者の希望等に
応じて

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

調停会議による調停・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、パートタイム労働法に基づく行政指導

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。

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

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)することにより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とは異なります。

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した

- 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 | ● 介護休業制度 |
| ● 子の看護休暇制度 | ● 介護休暇制度 |
| ● 育児のための所定外労働の制限 | ● 時間外労働の制限、深夜業の制限 |
| ● 育児のための所定労働時間の短縮措置 | ● 労働者の配置に関する配慮 |
| ● 介護のための所定労働時間の短縮等の措置 | ● 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した

- 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

3 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。

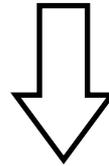
- ・ 援助対象事項からの逸脱がある場合
- ・ 申立てに係る紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・ 申立てに係る紛争が既に司法的救済または局長の援助以外の行政的救済に係属している場合
- ・ 申立てに係る紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- ・ 申立てに係る紛争に関し、調停に係属し、既に調停案受諾勧告が行われ、当事者双方が調停案を受諾した、または打ち切られた場合
- ・ 事業主の措置が行われた日、または措置の内容が終了した日から1年以上経過している場合など

都道府県労働局長による 紛争解決の援助手続きの流れ

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

援助の申立て

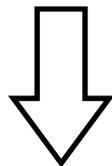
- 「紛争の当事者」（労働者※または事業主）からの援助の申立てにより手続きを開始
※パートタイム労働法に基づく場合はパートタイム労働者
- 来局の他、文書（連絡先記載）または電話での申立ても可能
(申立書などの文書は必要ありません)



援助の実施

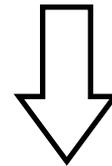
- 申立者、被申立者に対する事情聴取
- 第三者に対する事情聴取
(紛争の内容などの把握に必要な場合で、申立者および被申立者の了承を得た場合に実施)
- 問題の解決に必要な援助（助言・指導・勧告）の実施

※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。

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1 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にもかかわらず、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、決定にあたっては、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につながり、企業の活性化にもつながることを会社に説明し、申立者への理由の説明及び昇進を含め、今後の対応を検討するよう助言した。

<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。

事例2 募集・採用にあたって、性別を理由に差別的な取扱いを受けたとする事例

<概要>

男性求職者が事務職の求人広告を見て応募したところ、「女性を希望している」との理由で採用面接を断られたため、採用面接の実施を求める援助の申立てを行った。

<労働者の主張>

求人広告には「女性を希望している」との記載はなく、男女かわらずできる仕事であると考えてるので、採用面接を実施してもらいたい。

<事業主の主張>

当社は業務請負業であるが、クライアントから、当該業務については女性を配置して欲しいとの要請があり、女性のみを採用する方針で求人広告を出した。

<援助内容>

均等法においては、労働者の募集・採用や配置において、性別による差別的な取扱いを禁止しており、たとえ、クライアントからの要請があったとしても、応募の受付や採用の対象を女性のみとすることは均等法違反に該当する。

男性求職者からの応募も受け付け、採用面接を実施するよう、助言した。

<結果>

雇用環境・均等部（室）からの援助を受け、会社は、女性のみを採用する方針を改め、男性求職者からの応募も受け付けることとした。

申立者は採用面接を受けることができたため、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助言した。

<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、紛争は解決した。

事例 2

短時間勤務制度の利用を理由としてパートへの身分変更を強要されたとする事例

<概要>

短時間勤務制度の利用を申し出たところ、パートへの身分変更を強要されたことに対し、正社員のまま短時間勤務制度の利用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、短時間勤務制度を利用したい旨申し出たところ、人事担当者から、短時間勤務制度（6時間勤務とする制度）が就業規則で定められているにもかかわらず、「短い労働時間の正社員はいない、労働時間が短い者は皆パートだ」と言われた。

正社員として復帰し、短時間勤務制度を利用したい。

<事業主の主張>

短時間勤務をするということは、パートに身分変更をするということであるから、その旨申立者に説明した。

<援助内容>

短時間勤務制度を利用し所定労働時間を短くすることは、パートに身分変更することだとする会社の対応は、短時間勤務の利用を理由とする不利益取扱いであり、育児・介護休業法に反すると判断されることから、申立者を正社員としたまま短時間勤務制度を利用させるよう助言した。

<結果>

会社が法律の理解が不足していたこと、申立者への対応に誤りがあったことを認め、申立者は正社員のまま短時間勤務制度を利用できることとなり、紛争は解決した。

事例3

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、紛争は解決した。

パートタイム労働法に基づく場合

事例1

実効性のある正社員転換制度がないとする事例

＜概要＞

申立者が勤務する事業所では、正社員への転換については就業規則に規定されているものの、要件があいまいであるため、実際は転換ができない状況になっているとして、実効性のある転換推進措置を求める紛争解決援助の申立てを行った。

＜パートタイム労働者の主張＞

就業規則の転換規定は、正社員への転換要件が「正社員としての能力を有する者」というあいまいなものであるため、会社によって恣意的な運用をされており、これまでパートタイム労働者から正社員へ転換した者がいない。これでは転換推進措置を講じているとはいえないため、実効性のある転換推進措置を講じることを求める。

＜事業主の主張＞

会社では転換制度を設けている以上、パートタイム労働法上なんら問題ない。

＜援助内容＞

規定を設けていても正社員に転換するかどうかを会社が恣意的に決めるということであれば、転換推進措置を講じているとはいえず、転換制度を設ける場合は転換要件を客観的なものとし、公平・公正な制度とする必要があることを助言した。

＜結果＞

転換試験を行い、その結果をもとに正社員に登用するという新しい転換制度が導入されることになり、双方が納得し、援助は終了した。

《男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議》 《育児・介護休業法に基づく両立支援調停会議》 《パートタイム労働法に基づく均衡待遇調停会議》 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伺い、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により紛争の解決を図る制度です。

調停は、弁護士や大学教授、家庭裁判所家事調停委員、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。

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
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・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した

- 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 | ● 介護休業制度 |
| ● 子の看護休暇制度 | ● 介護休暇制度 |
| ● 育児のための所定外労働の制限 | ● 時間外労働の制限、深夜業の制限 |
| ● 育児のための所定労働時間の短縮措置 | ● 労働者の配置に関する配慮 |
| ● 介護のための所定労働時間の短縮等の措置 | ● 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した

- 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

3 援助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

次のような場合には、紛争の解決のために必要があると認められず、原則として調停は開始されません。

- ・申請に係る紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・申請に係る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）
- ・申請に係る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。

★★★時効の中断

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、時効が調停の申請時に遡って中断されません。

調停会議による調停手続きの流れ

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いの禁止

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ある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や、妊娠・出産等に関する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
（必要があると認めるとき）【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

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1

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。

事例2

セクシュアル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>

上司からの執拗な誘いを拒否したところ、無視されたり重要な仕事の連絡を伝えしてもらえなくなり、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申請人が会社に相談したが、対応してもらえなかったため、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、事実確認が不十分。その後の対応も不適切である。
- ・セクシュアルハラスメントを受け、辞めざるを得なくなったのは、会社のセクシュアルハラスメント対策が不十分なため、上司にセクシュアルハラスメントがあ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、コミュニケーション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、十分対応したつもりである。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、紛争の解決のため、申請人に対する慰謝料の支払い及び意識啓発などの再発防止対策を含め、法に沿ったセクシュアルハラスメント対策を講ずるよう調停案を作成し、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1 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にもかかわらず、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、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。

パートタイム労働法に基づく場合

事例1 正社員と同じ仕事だが賃金に著しい差があるとする事例

<概要>

申請人は、1年前から正社員と同視すべき状態となっているにもかかわらず、賃金が正社員に比べ著しく低いとして、正社員の賃金との差額分を請求する調停申請を行った。

<労働者の主張>

- ・正社員と職務の内容、人材活用の仕組み・運用が同じであり、正社員と同等の賃金が支払われるべきである。
- ・正社員と同視すべき状態となった以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。

<事業主の主張>

- ・正社員とパートタイム労働者では職務の内容が異なっている。
- ・現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題ない。

<結果>

調停委員は、申請人について正社員と同視すべき状態であると判断したが、その状態の始期については、申請人が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払い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。

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	ふりがな 氏名	ろうどう はなこ 労働 花子
		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	ふりがな 氏名又は名称	ろうどうしょうじかぶしきがいしゃ 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう たろう 東京 太郎
		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		<p>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、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。</p>	
紛争の経過		<p>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、〇月〇日に解雇理由を「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。</p>	
その他参考 となる事項		<p>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。</p>	

平成〇年 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、又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ダウンロードもできます。

(http://www.mhlw.go.jp/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。(<http://www.e-gov.go.jp/>)

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	ふりがな 氏名	りょうりつ はなこ 両立 花子
		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	ふりがな 氏名又は名称	かぶしきがいしゃろうどう 株式会社労働 代表取締役 りょうりつ たろう 両立 太郎
		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、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。 〇月△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カ月前の△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。	

平成〇年 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、P21の様式を切り取り、又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ダウンロードもできます。

(http://www.mhlw.go.jp/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。 (<http://www.e-gov.go.jp/>)

調停申請書記載例3【パートタイム労働法に基づく場合】

調 停 申 請 書

関係 当 事 者	短 時 間 労 働 者	ふりがな 氏名	ろうどう たろう 労働 太郎
		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	ふりがな 氏名又は名称	ろうどうしょうじかぶしきがいしゃ 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ 東京 花子
		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 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		同僚の正社員□□□□と、職務の内容が同じであり、どちらも 転勤がないにもかかわらず、正社員には支給される賞与、退職金 が支給されず、賃金も著しく低いなど、法第9条で禁止している 差別的取扱いがあるので、速やかに、正社員と同じ待遇としてほ 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、所定労働時間は短いもの の、正社員と全く同じ仕事をしてきたが、賃金額等において差別 的取扱いを受けてきたため、〇月〇日以降、数回に亘り、人事課 長に対し、パートタイム労働法で禁止されている差別的取扱いで ある旨、苦情を申し立ててきたが、正社員とパートでは仕事が異 なるとの返答を繰り返すのみであった。 ※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は加入でき ない。	

平成〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 労働 太郎

〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P23の様式を切り取り、又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ダウンロードもできます。

(http://www.mhlw.go.jp/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。(http://www.e-gov.go.jp/)

紛争解決援助制度に関するQ&A

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 紛争解決援助制度やその他の法律上可能な対応案について説明します。また、法律の内容についての情報提供などを行います。

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、パートタイム労働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。

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 電話 ()
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 電話 ()
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	〒 電話 ()
	調停を求める 事項及びその理由		
紛争の経過			
その他参考 となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

へ
キ
リ
ト
リ
へ

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。

(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、指針3（3）イからハまでに係る紛争又は妊娠、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、指針3（3）イからニ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、指針3（4）イ及びロ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、指針3（5）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）
- ・ 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 申請人の記名

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記名を行うこと。

(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ります。

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 電話 ()
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 電話 ()
		※上記労働者に係る事業所の名称及び所在地	〒 電話 ()
	調停を求める 事項及びその理由		
紛争の経過			
その他参考 となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

へ
キ
リ
ト
リ
へ

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。

(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、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）、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）。

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 申請人の記名

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記名を行うこと。

(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ります。

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	短 時 間 労 働 者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 電話 ()
	事 業 主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 電話 ()
		※上記短時間 労働者に係 る事業所の 名称及び所 在地	〒 電話 ()
	調停を求める 事項及びその理由		
紛争の経過			
その他参考 となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

へ
キ
リ
ト
リ
く

調停申請書記載要領（パートタイム労働法）

- (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短時間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。
- (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 短時間労働者の氏名、住所等
当該調停の申請に係る短時間労働者の氏名、住所等を記載すること。
なお、複数の短時間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（法人にあつてはその名称）、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短時間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人の短時間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人の短時間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 申請人の記名
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署名又は記名を行うこと。
- (3) 事業主は、短時間労働者が調停申請をしたことを理由として、当該短時間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労働法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業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ります。

紛争解決の援助および調停にかかる各法のポイント(条文)

男女雇用機会均等法

●苦情の自主的解決(第15条)

●労働局長による紛争解決の援助(助言、指導、勧告)

第17条(紛争の解決の援助) 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(不利益取扱いの禁止) 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。

●機会均等調停会議による調停

第18条(調停の委任) 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っ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(不利益取扱いの禁止) 前条第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。

第19条(調停) 前条第1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、3人の調停委員が行う。

第20条(関係当事者の意見の聴取) 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11条第1項及び第11条の2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係る調停のため必要があると認め、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又は同項に規定する言動を行っ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21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22条(調停案の作成・受諾勧告) 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23条(調停の打ち切り) 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ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

第24条(時効の中断)

第25条(訴訟手続の中止)

第26条(資料提供の要求等)

第27条(厚生労働省令への委任)

※第17条の「前条に規定する紛争」及び第18条の「第16条に規定する紛争」とは、次の事項に関する紛争です。

- 募集・採用(第17条に限る。)、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・労働契約の更新に関する差別的取扱い
- 一定の範囲の間接差別
- 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い
- セクシュアルハラスメント
- 母性健康管理

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

●苦情の自主的解決（第 52 条の 2）

●労働局長による紛争解決の援助（助言、指導、勧告）

第 52 条の 4（紛争の解決の援助） 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（不利益取扱いの禁止） 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。

●両立支援調停会議による調停

第 52 条の 5（調停の委任） 都道府県労働局長は、第 52 条の 3 に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があっ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に調停を行わせるものとする。

2（不利益取扱いの禁止） 前条第 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。

第 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 19 条（調停） 前条第 1 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、3 人の調停委員が行う。

第 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 20 条第 1 項（関係当事者の意見の聴取） 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 21 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 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 22 条（調停案の作成・受諾勧告） 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 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 23 条（調停の打ち切り） 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ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

第 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 24 条（時効の中断）

第 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 25 条（訴訟手続の中止）

第 52 条の 6 において準用する男女雇用機会均等法第 26 条（資料提供の要求等）

第 59 条（厚生労働省令への委任）

※第 52 条の 4 の「前条に規定する紛争」及び第 52 条の 5 の「第 52 条の 3 に規定する紛争」とは、次の事項に関する紛争です。

- | | | | |
|--------------------|---------|----------------------|---------|
| ○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 |
| ○育児のための所定外労働の制限 | | ○時間外労働の制限、深夜業の制限 | |
| ○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 | |
| ○育児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 | |

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した

●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

●苦情の自主的解決（第22条）

●労働局長による紛争解決の援助（助言、指導、勧告）

第24条（紛争の解決の援助） 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（不利益取扱いの禁止） 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間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。

●均衡待遇調停会議による調停

第25条（調停の委任） 都道府県労働局長は、第23条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があっ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に調停を行わせるものとする。

2（不利益取扱いの禁止） 前条第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。

第26条において準用する均等法第19条（調停） 前条第1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、3人の調停委員が行う。

第26条において準用する均等法第20条第1項（関係当事者の意見聴取） 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第26条において準用する均等法第21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26条において準用する均等法第22条（調停案の作成・受諾勧告） 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26条において準用する均等法第23条（調停の打ち切り） 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ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

第26条において準用する均等法第24条（時効の中断）

第26条において準用する均等法第25条（訴訟手続の中止）

第26条において準用する均等法第26条（資料提供の要求等）

第27条（厚生労働省令への委任）

※第24条の「前条に規定する紛争」及び第25条の「第23条に規定する紛争」とは、次の事項に関する紛争です。

- 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等による明示
- 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の禁止
- 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

紛争解決援助制度のお問い合わせ・申請は

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

[受付時間 8時30分～17時15分 (土・日・祝日・年末年始を除く)]

	電話番号	FAX 番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060 - 8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030 - 8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎2階
岩手	019-604-3010	019-652-7782	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	022-299-8845	983 - 8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田	018-862-6684	018-862-4300	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	023-624-8246	990 - 8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960 - 8021	福島市霞町1-46 5階
茨城	029-277-8295	029-224-6265	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	028-637-5998	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	027-896-2227	371 - 8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	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	043-221-2308	260 - 8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	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	045-211-7381	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	025-288-3518	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	076-432-3959	930 - 8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎5階
石川	076-265-4429	076-221-3087	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	0776-22-4920	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	055-225-2787	400 - 8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-227-0125	026-227-0126	380 - 8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎2階
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	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	054-252-8216	420 - 8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460 - 0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング 11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	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	077-527-3277	520 - 0051	大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階
京都	075-241-3212	075-241-3222	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	06-6946-6465	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	078-367-3854	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	0742-32-0214	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	073-475-0114	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	0857-29-4142	680 - 8522	鳥取市富安2丁目89-9 鳥取労働局2階
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690 - 0841	松江市向島町 134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-2017	086-231-6430	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	082-221-2356	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	083-995-0389	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	088-652-2751	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	087-811-8935	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2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	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	088-885-6042	780 - 8548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4894	092-411-4895	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	0952-32-7167	0952-32-7159	840 - 0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3階
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850 - 0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	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	097-573-8666	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	0985-38-5028	880 - 0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	099-223-8235	892 - 8535	鹿児島市山下町 13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	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

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

平成29年8月作成 パンフレットNo.6