

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
- 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

《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