

調 停 申 請 書

関係当事者	労働者	氏名 均等 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	氏名又は名称 労働商事株式会社 代表取締役 労働 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		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るため、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。
紛争の経過		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□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。
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。

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 均等 花子

〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P19の様式を切り取り、また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もダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/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。
<https://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	かぶしきがいしゃらうどう 氏名又は名称	株式会社労働 代表取締役 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
		※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。 □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ヵ月前の△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。

令和〇年 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、P19の様式を切り取り、また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もダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/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。

<https://www.e-gov.go.jp>

二次元バーコード▶



調 停 申 請 書

関係 当事者	短時間・ 有期雇用 労働者	ふりがな 氏名	どういつ たろう 同一 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	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・ 有期雇用労働 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		仕事の内容が同じ同僚の正社員□□□□には賞与が支給されているにもかかわらず、契約社員であることを理由に自分には賞与が支給されていない。これは、不合理な待遇差でありパートタイム・有期雇用労働法第8条により認められないものなので、賞与を支給してほしい。 ※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、△△の業務に従事してきた。同じ業務に就いている正社員には賞与が支給されているが、賞与は一度も支給されなかった。〇月〇日に人事課長に賞与が支給されないことは不合理な待遇差である旨、苦情を申し立てたが、正社員とは会社への貢献度が異なるからだ、と言われた。 ※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。	
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・有期雇用労働者は加入できない。	

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 同一 太郎

〇〇労働局長 殿

申請用紙は、P 23の様式を切り取り、また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もダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/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。
<https://www.e-gov.go.jp>

二次元バーコード▶



調停申請書記載例 4 | 労働施策総合推進法に基づく場合

調 停 申 請 書

関係当事者	労働者	ふりがな 氏名	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	こうろうかぶしきがいしゃ だいひょうとりしまりやく こうろう きんたろう 厚労株式会社 代表取締役 厚労 均太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1-2 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	厚労株式会社 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		昨年の〇月に人事異動で新橋支店の主任として配置されたが、上司の課長から、異動直後に「支店の業務がわかっていない」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、新橋支店からの異動を求めたい。
紛争の経過		□月×日に支店長に相談したが、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かった。□月△日に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。	
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。	

令和〇年 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、P 19の様式を切り取り、また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もダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/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。

<https://www.e-gov.go.jp>

二次元バーコード▶



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

- (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）
 - ・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、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（以下、「セクハラ防止指針」という。）4（3）イからニ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、事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（以下、「マタハラ防止指針」という。）4（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、セクハラ防止指針4（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、マタハラ防止指針4（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
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・有期雇用労働法及び労働施策総合推進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。

(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。

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、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）。

・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）

・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）

・育児休業、介護休業等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（以下、「育介指針」という。）第2の14（3）ハ（イ）から（ニ）に関する紛争については、育児休業、介護休業等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）

・育児休業、介護休業等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、育介指針第2の14（3）ホ（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）

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育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進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。

- (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。
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、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（以下、「パワハラ防止指針」という。）4（3）イからニ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、パワハラ防止指針4（4）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）
 - 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・介護休業法及びパートタイム・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。

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	短時間 ・有期雇 用労働者	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 ・有期雇用労働 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

調停申請書記載要領 | パートタイム・有期雇用労働法

(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パートタイム労働者・有期雇用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。

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 パートタイム労働者・有期雇用労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係るパートタイム労働者・有期雇用労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数のパートタイム労働者・有期雇用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パートタイム労働者・有期雇用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人のパートタイム労働者・有期雇用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人のパートタイム労働者・有期雇用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

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、パートタイム労働者・有期雇用労働者が調停申請をしたことを理由として、当該パートタイム労働者・有期雇用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・有期雇用労働法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進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。