

(1) 苦情の自主的解決 (52条の2)

事業主は、育児・介護休業法に定める事項に関し、労働者から苦情を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者および当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所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委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければなりません。

(2) 都道府県労働局長による紛争解決の援助 (52条の4)

都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項についての紛争に関し、紛争の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ます。事業主は、紛争解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(3) 調停制度 (52条の5、52条の6)

都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項についての紛争の当事者である労働者、事業主の双方または一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に必要であると認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせることができます。

(4) 企業名公表制度 (56条の2)

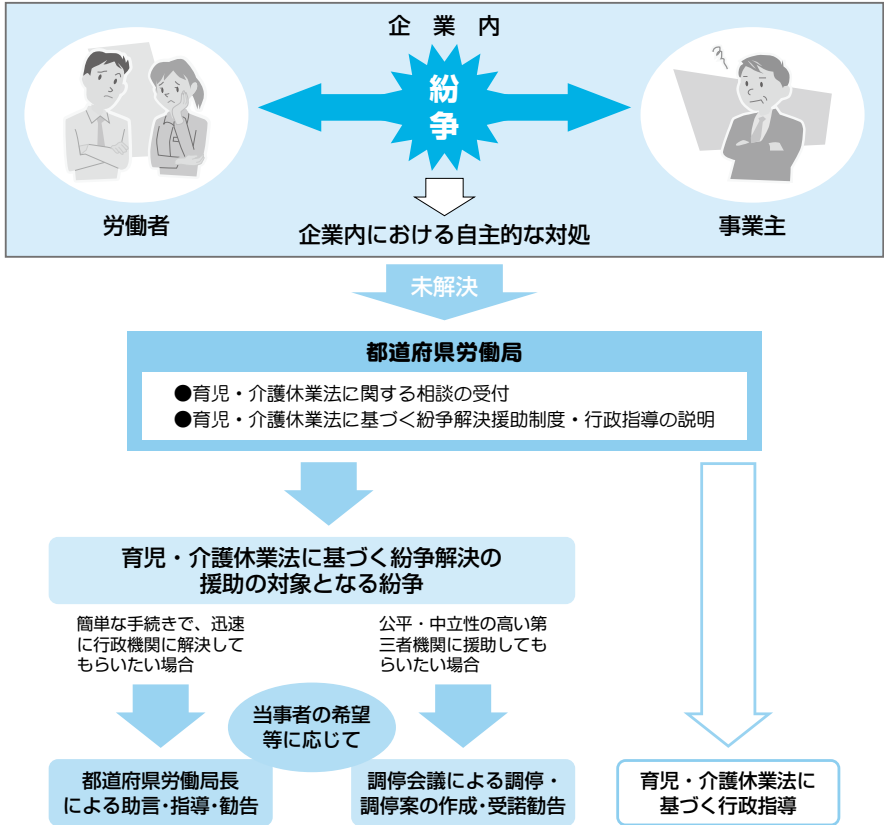
厚生労働大臣は、育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、法違反の是正についての勧告をした場合に、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができます。

(5) 過料 (56条、66条)

厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、育児・介護休業法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、助言・指導又は勧告をすることができますが、この求めに対して、報告をせず、または虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処せられます。

育児・介護休業法に基づく 紛争解決援助制度について

育児・介護休業法に関する労使間のトラブルについては、労働者から苦情を受けた時等は、まずは労使で自主的に解決することが求められますが、解決ができない場合においては、労働局において、労働局長による助言・指導等による紛争解決援助および両立支援調停会議による調停により、紛争解決の援助を行うことができます。



紛争解決援助制度の特徴

- ①公正・中立性・・・厳正中立を保ち、公正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・・・公的機関による援助なので、もちろん無料です。
- 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。

資料出所：厚生労働省「育児・介護休業制度ガイドブック」