

● 規程改正の概要

要 旨	<p>ハラスメント対策の強化のため、「地方独立行政法人山梨県立病院機構セクシュアル・ハラスメント防止規程」の一部改正を行う。</p>
内 容	<p>地方独立行政法人山梨県立病院機構セクシュアル・ハラスメント防止規程の一部改正（規程第●号）</p> <p>1 改正理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和元年6月の労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法等の改正により、ハラスメント対策の強化が法制化（施行：令和2年6月）され、事業主は必要な体制の整備等を講ずることとされた。 ○ 当機構には、セクシュアル・ハラスメントの規程はあるが、それ以外のハラスメントに対応する規程が未整備であることから、当該規程の一部改正を行い、ハラスメント対策の強化に必要な体制の整備を行う。 <p>2 改正内容</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 規程の名称を「セクシュアル・ハラスメント防止規程」から「ハラスメント防止規程」へと改称 (2) 対象とする「職員」には、役員・会計年度任用職員を含めたすべての職員を対象とする旨と「管理監督者」の範囲の明記（第2条） (3) 文言の修正（主に「セクシュアル・」の文言削除）と字句の整理 <p>3 改正に伴う指針の策定等</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) ハラスメントの種別ごと（第6条第1項）及び苦情相談対応（第8条第2項）のための「指針」の策定 <ul style="list-style-type: none"> （改正）・セクシュアル・ハラスメント防止指針（努力義務を追記） （新規）・パワー・ハラスメント防止指針 <ul style="list-style-type: none"> ・マタニティ・ハラスメント防止指針 ・苦情相談への対応指針 (2) 苦情相談を処理するための「相談員」の配置（第8条第1項）
施行期日	<p>2については令和3年12月1日から、3については令和4年4月1日から施行する。</p>

セクシュアル・ハラスメント防止規程

新旧対照表（令和3年12月1日施行）

新	旧
<p>地方独立行政法人山梨県立病院機構 <u>ハラスメント防止規程</u></p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この規程は、地方独立行政法人山梨県立病院機構に勤務する職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、<u>ハラスメントの防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の適切な対応（以下「防止等」という。）のための措置</u>に関し、必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>一 <u>職員</u> 常勤、非常勤等の雇用形態又は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職、同条第3項第6号に規定する特定地方独立行政法人の役員等の職種を問わず、<u>全ての地方独立行政法人山梨県立病院機構の職員</u></p> <p>二 <u>職員を監督する地位にある者</u> 地方独立行政法人山梨県立病院機構組織規程第14条から第20条及び第23条に規定する職にある職員</p> <p>三 <u>ハラスメント</u> <u>セクシュアル・ハラスメント</u>、</p>	<p>地方独立行政法人山梨県立病院機構<u>セクシュアル・ハラスメント防止規程</u></p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この規程は、地方独立行政法人山梨県立病院機構に勤務する職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、<u>セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応する</u>ための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>一 <u>セクシュアル・ハラスメント</u> <u>他の者を</u></p>

パワー・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメントその他の職員に対する誹謗、中傷、風説の流布等により人権を侵害し、又は不快にさせる

言動

四 _____ ハラスメントに起因する問題 _____
_____ ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及び _____
_____ ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること

(理事長の責務)

第3条 理事長は、_____ ハラスメントの防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、_____ ハラスメントの防止等の実施するための措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

(院長等の責務)

第4条 _____ 地方独立行政法人山梨県立病院機構における _____ 各病院院長及び法人本部事務局長(以下「院長等」という。)は、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、_____ ハラスメントの防止等に努めるとともに、_____ ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、理事長との連携の下、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、_____ ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他 _____ ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

_____ 不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

三 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題 セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること

(理事長の責務)

第3条 理事長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、セクシュアル・ハラスメントの防止等の実施するための措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

(所属長の責務)

第4条 所属長(地方独立行政法人山梨県立病院機構における法人本部事務局長及び各病人長をいう。)(以下同じ。)
_____ は、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、理事長との連携の下、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

<p>(職員の責務)</p> <p>第5条 職員は、次条第1項の指針の定めるところに従い、<u>ハラスメントをしてはならない</u>。</p> <p>2 職員を監督する地位にある者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により、<u>ハラスメントの防止等</u>に努めるとともに、<u>ハラスメント</u>に起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならぬ。</p> <p>(職員に対する指針)</p> <p>第6条 理事長は、<u>ハラスメントの防止等</u>のために職員が認識すべき事項及び<u>ハラスメント</u>に起因する問題が生じた場合において職員に行うべき対応等について、指針を定めるものとする。</p> <p>2 略</p> <p>(研修等)</p> <p>第7条 院長等は、<u>ハラスメントの防止等</u>を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。</p> <p>2 理事長は、前項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められる<u>ハラスメントの防止等</u>のための研修等について計画を立て、その実施に努めるものとする。</p> <p>(苦情相談への対応)</p> <p>第8条 理事長は、<u>ハラスメントに関する苦情の申</u></p>	<p>(職員の責務)</p> <p>第5条 職員は、次条第1項の指針の定めるところに従い、<u>セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない</u>。</p> <p>2 職員を監督する地位にある者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により<u>セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除</u>に努めるとともに、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>に起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならぬ。</p> <p>(職員に対する指針)</p> <p>第6条 理事長は、<u>セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項及びセクシュアル・ハラスメント</u>に起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。</p> <p>2 略</p> <p>(研修等)</p> <p>第7条 所属長は、<u>セクシュアル・ハラスメントの防止等</u>を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。</p> <p>2 理事長は、前項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められる<u>セクシュアル・ハラスメントの防止等</u>のための研修等について計画を立て、その実施に努めるものとする。</p> <p>(苦情相談への対応)</p> <p>第8条 理事長は、<u>セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申</u></p>
--	---

出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受けるために必要な体制を整備しなればならない。この場合において、理事長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。

2 略

3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、院長等に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、本部事務局長は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

(準用)

第9条 この規程に定めるもののほか、職員の下ハラスメントの防止等に関する取扱いについては、山梨県職員の例によるものとする。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（令和3年規程第●●号）

この規程は、令和3年12月1日から施行する。ただし、改正後の地方独立行政法人山梨県立病院機構ハラスメント防止規程第6条第1項及び第8条2項に定める指針並びに同条第1項及び第2項に定める相談員に関する事項については令和4年4月1日から施行する。

出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受けるために必要な体制を整備しなればならない。この場合において、理事長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。

2 略

3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、所属長に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、本部事務局長は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

(準用)

第9条 この規程に定めるもののほか、職員の下クシユアル・ハラースメントの防止_に関する取扱いについては、山梨県職員の例によるものとする。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（抄）

(昭和41年法律第132号)

パワーハラスメントに関する改正部分の抜粋（令和2年6月1日施行時点）

第八章 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事業主の講ずべき措置等**(雇用管理上の措置等)**

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この条において「指針」という。)を定めるものとする。
- 4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。
- 5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

(国、事業主及び労働者の責務)

第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「優越的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二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ついては、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第三十条の五 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 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

(調停の委任)

第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四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つ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六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

- 2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第三十条の七 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三十条の四」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第三十条の八 前二条に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第十章 雑則**(助言、指導及び勧告並びに公表)**

第三十三条 厚生労働大臣は、この法律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、助言、指導又は勧告をすることができる。

- 2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項(第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。)の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(資料の提出の要求等)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律(第二十七条第一項、第二十八条第一項並びに第三十条の二第一項及び第二項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(報告の請求)

第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

2 (略)

(権限の委任)

第三十七条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 (略)

(適用除外)

第三十八条の二 第六条から第九条まで、第六章(第二十七条を除く。)、第三十条の四から第三十条の八まで、第三十三条第一項(第八章の規定の施行に関するものに限る。)及び第二項並びに第三十六条第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第三十条の二及び第三十条の三の規定は一般職の国家公務員(行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和三十二年法律第二百五十七号)第二条第二号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和三十六年法律第二百九十九号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和三十二年法律第八十五号)第一条に規定する国会職員及び自衛隊法(昭和三十九年法律第六十五号)第二条第五項に規定する隊員については、適用しない。

(罰則)

第四十一条 第三十六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(抄)

(昭和47年法律第113号)

セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント部分の抜粋
(令和2年6月1日施行時点)

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 (略)

2 (略)

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

第二節 事業主の講ずべき措置等

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項に「指針」という。)を定めるものとする。

5 (略)

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(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する雇用管理上の措置等)

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

4 (略)

(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する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第百四十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 (略)

(男女雇用機会均等推進者)

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場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ゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一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ついては、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 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 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第二節 調停

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（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つ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六条第一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 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第二十条 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場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。

第四章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律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、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(適用除外)

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。