

都道府県労働局長の助言・指導を求められる方へ

1 この制度は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（個別労働関係紛争解決促進法）第 4 条の規定に基づき、都道府県労働局長が個別労働関係紛争（労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争）について、紛争の当事者の双方又は一方の求めに応じ、紛争事案の整理を行い、労働問題に関する専門家の意見を参考として、紛争の当事者に対し、紛争の早期解決を援助するための助言や指導を実施するものです。

なお、以下の場合や紛争は、労働局長の助言・指導（以下「助言・指導」といいます。）の対象とはなりません。

【紛争当事者等に係るもの】

- ・助言・指導を求める方が、紛争当事者ではない場合
- ・助言・指導を求める方が、労働組合、使用者団体等の団体である場合
- ・紛争の相手方に一方的に不満を持っているに過ぎず、紛争の相手方に対し自らの主張を伝えていない場合

【法律で除外されているもの】

- ・労働関係調整法（昭和 21 年法律第 25 号）第 6 条に規定する労働争議に当たる紛争、国営企業及び特定独立行政法人の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号）第 26 条第 1 項に規定する紛争（既に労働争議となっている紛争や労働争議となるおそれのある紛争）
- ・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 47 年法律第 113 号）（男女雇用機会均等法）第 12 条に規定する紛争（女性であることを理由とする差別的取扱いに関する紛争）

【その他】

- ・裁判所において係争中である又は確定判決が出された紛争
- ・裁判所の民事調停において手続が進行している紛争又は調停が終了した紛争
- ・労働委員会におけるあっせん等他の機関による個別労働紛争解決制度において手続が進行している又は合意が成立し解決した紛争
- ・個別労働関係紛争解決促進法第 5 条に基づく紛争調整委員会のあっせん手続が進行している又はあっせんが終了した紛争（申請が取り下げられた場合を除く。）
- ・既に助言・指導の手続を終了した紛争（申出が取り下げられた場合を除く。）
- ・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
- ・個々の労働者に係る事項のみならず、これを超えて、事業所全体にわたる制度の創設、賃金額の増加等を求めるいわゆる利益紛争
- ・紛争の原因となった行為の発生から長期間経過しており、的確な助言・指導を行うことが困難である紛争
- ・申出人の主張が著しく根拠を欠いていると認められる紛争

- 2 この制度は、紛争の当事者の自主的な紛争の解決を促すことを目的としており、助言・指導には裁判所の判決のような強制力はありません。
- 3 助言・指導を実施するためには、事実関係を明確にする必要があり、紛争の相手方からも事情を聴くこととなります。このため、紛争の相手方にあなたの氏名や主張を伝えることとなります。
- 4 事実関係を調べるため必要がある場合には、紛争の相手方以外の関係者（例えば、あなたの職場の同僚や上司）に対しても、必要な限度であなたの氏名や主張を伝えることがあります。
- 5 助言・指導の手続の開始後において、以下に掲げる場合には、その手続を終了することとしていますので、あらかじめ御了承下さい。
 - ・助言・指導の実施後において解決の有無について確認を行った場合
 - ・あなたが処理の過程で自発的に助言・指導の申出を取り下げた場合
 - ・紛争当事者のうちの一方の当事者と長期間連絡がとれず事実関係の確定が困難である等の理由により処理を打ち切る場合
 - ・紛争当事者である労働者若しくは労働者であった者が死亡した場合又は紛争当事者である事業主が倒産等により消滅し（合併による消滅を除く。）若しくは個人事業主が死亡した場合（相続人が事業を相続した場合を除く。）
 - ・処理の過程において、前期1に掲げた助言・指導の対象とはならない事案である事実を手続の開始後に把握した場合
- 6 文書により助言・指導を行った場合には、あなたにも書面によりその内容をお知らせします。
- 7 事業主は、労働者が助言・指導を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならないこととなっています。
- 8 男女雇用機会均等法第12条に規定する紛争については、個別労働関係紛争とは別に都道府県労働局雇用環境・均等室において解決の援助を行っています。

9 助言・指導の手続の流れ

