



厚生労働省福島労働局発表
平成26年5月30日

担
当

福島労働局総務部企画室
企画室長 松野 正佳
労働紛争調整官 松尾 眞由美
電話 024-536-4600 (直通)

《平成25年度個別労働紛争解決制度運用状況》

労働相談は微増、「いじめ・嫌がらせ」は過去最多 ～ 相談内容が多様化、「自己都合退職」が著しい増加、「解雇」は減少 ～

「個別労働紛争解決制度」（労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争を円滑に解決するための制度）について、福島労働局における平成25年度の状況を取りまとめたので公表します。

【 制度運用状況の概況 】

1. 労働相談件数 15,409件 (+5.3%)
2. 1のうち民事上の個別労働紛争※1 に関する相談件数 5,154件 (+9.3%)
(このうち紛争状態 ※2 にある相談件数 872件 (新規集計))
3. 助言・指導 ※3 申出受付件数 61件 (+22.0%)
4. あっせん ※4 申請受理件数 55件 (+41.0%)

【 カッコ内は、平成24年度実績との比較 】

- (1) 労働相談件数、民事上の個別労働紛争に関する相談件数、助言・指導申出受付件数、あっせん申請受理件数とも増加した。
- (2) 相談内容は多様化し、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」は大幅に増加し過去最多となった。「解雇」「労働条件引下げ」は減少した。
- (3) 「簡易・迅速・無料」という特徴を活かした紛争解決援助制度の運用をした。
 - ・ 助言指導 解決率（取下げ等を除く） 50.0%
1ヶ月以内に全数終了
 - ・ あっせん 解決率（取下げ等を除く） 32.7%
労使の参加等があった事案に対する解決率 64.0%
2ヶ月以内に終了 48件 87.3%
(うち1ヶ月以内に終了 32件 58.2%)
- (4) 除染関連の相談は1,905件。除染作業従事労働者が当事者となった民事上の個別労働紛争のうち、15件について助言・指導申出、あっせん申請があった。

用語

※1 民事上の個別労働紛争とは「個々の労働者と事業主との間の民事上の労働関係に関する事項に係る紛争」であり、「解雇の合理性」「雇止め」「労働条件の変更」「いじめ・嫌がらせ」「パワハラ」「賠償」等がある。なお、労働組合と事業主、労働者同士の紛争は該当しない。

※2 「紛争状態」とは「紛争の一方の当事者の主張に対し、他方の当事者がそれに同意せず、紛争当事者双方の主張が一致していない状態」をいう。

※3 「助言・指導」とは「紛争の一方の当事者からの申出を受け、都道府県労働局長が、判例・法令等を示して解決の方向性を示唆し、話し合いの促進をする解決制度」をいう。

※4 「あっせん」とは「紛争の一方の当事者からの申請を受け、紛争調整委員会のあっせん委員が両当事者から意見を聴取し、両当事者間の調整を図ることで自主的な話し合いによる解決を促進する解決制度」をいう。

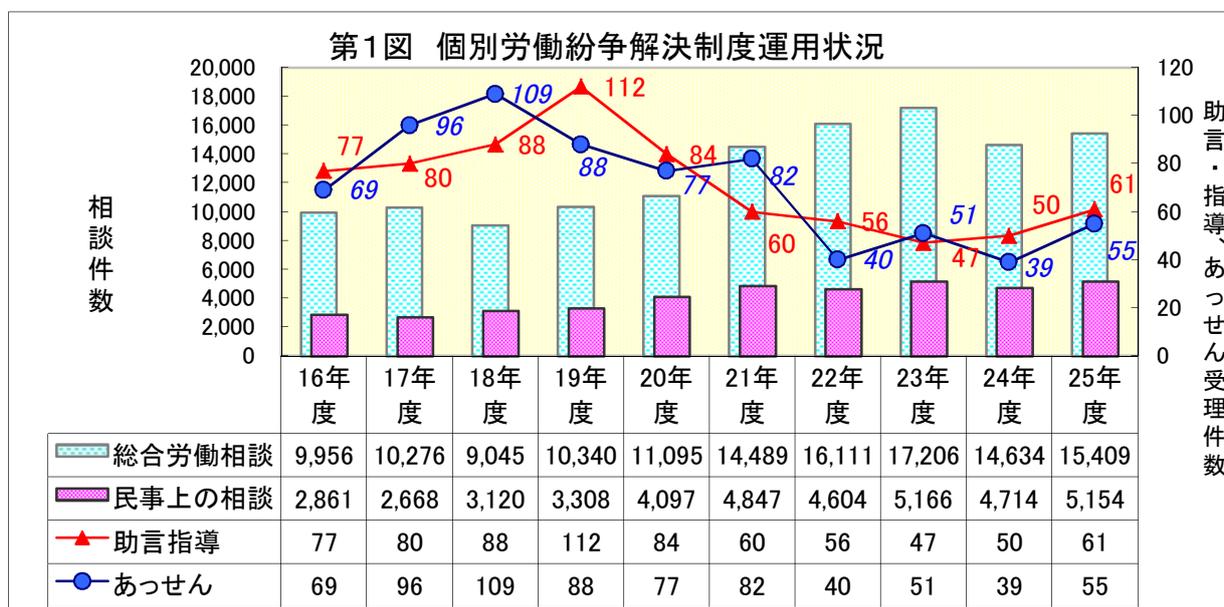
1. 個別労働紛争解決制度の運用状況 (第1図、別添1)

- ◎ 平成24年度と比べ、労働相談件数(+5.3%)、民事上の個別労働紛争に関する相談(+9.3%)ともに増加した。
- ◎ 「あっせん」は減少傾向から増加(+41.0%)に転じ、「助言・指導」は平成24年度に引き続き増加(+22.0%)となった。

総合労働相談コーナーに寄せられた相談は15,409件であり、その相談者内訳は、労働者9,071件、事業主3,791件、その他2,547件である。

また、このうち、民事上の個別労働紛争に関する相談は5,154件であり、その相談者内訳は、労働者3,956件、事業主633件、その他565件である。

相談に係る労働者の就労状況は、正社員1,468件、パート・アルバイト476件、派遣労働者141件、期間契約社員578件、その他・不明2,491件である。



2. 「民事上の個別労働紛争に関する相談」の推移 (第2図)

(1) 相談内容

- ◎ 平成24年度と比べ、「いじめ・嫌がらせ」が大きく増加し、件数(1,148件)、増加率(+34.7%)とも過去最多となった。
- ◎ 平成24年度と比べ、「自己都合退職」「退職勧奨」が大幅に増加した。
- ◎ 平成24年度と比べ、「解雇」「労働条件引下げ」は減少した。

第2図のとおり、全国的に増加している「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、県内でも年々増加の一途をたどってきた。相談件数は、平成23年度842件(前年度比+6.9%)、平成24年度852件(前年度比+1.2%)、平成25年度1,148件(前年度比+34.7%)と大きく増加し、件数、増加率が過去最多となった。

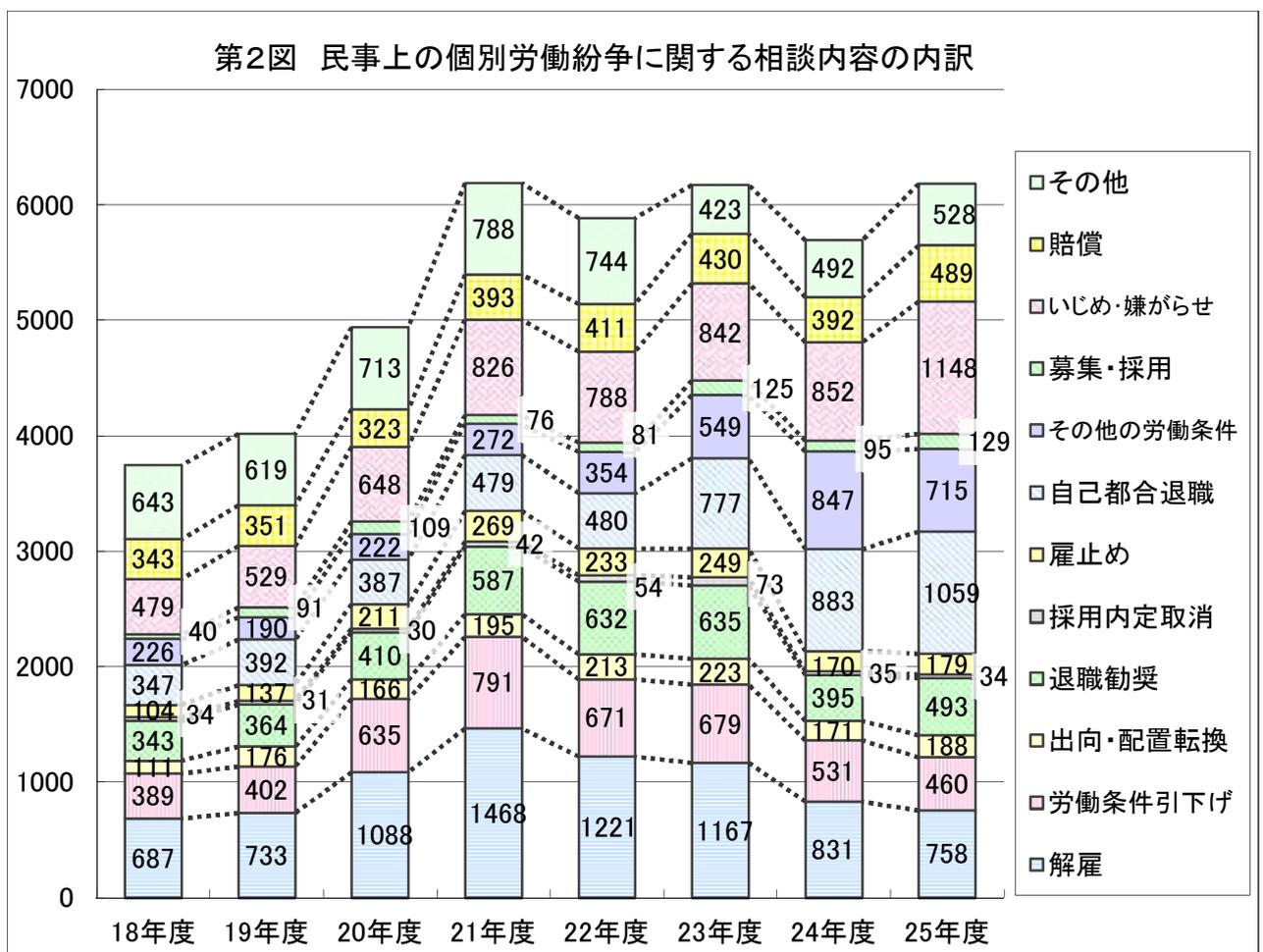
「自己都合退職」に関する相談は、平成23年度777件(前年度比+61.9%)、平成24年度883件(前年度比+13.6%)、平成25年度1,059件(前年度比+19.9%)と引き続き大きく増加した。この相談は、主に「辞めたいのに辞めさせてくれない」とい

った内容が多数を占めた。

ここ数年増加していた「退職勧奨」に関する相談は、平成24年度は前年度比-37.8%と大きく減少したが、平成25年度は前年度比+24.8%と増加した。

また、「その他の労働条件」に関する相談は、平成23年度549件、平成24年度847件（前年度比+54.3%）の大幅増加から一転、平成25年度715件（-15.6%）と減少したが依然として多くを占めている。この相談は「退職で消滅する年休を買い取ってほしい」、「休業させられた日について賃金相当を補償してほしい」、「退職金規程はないが、退職金を払ってほしい」等様々な内容であり、相談内容が依然と多様化している状況にあった。

一方、平成21年度にピークであった「解雇」「労働条件引下げ」に関する相談は引き続き減少した。



※ 複数の項目について相談があった場合は重複計上しているため、件数は一致しない

(2) 相談時における紛争状態の有無

平成25年度より、労働相談のうち民事上の個別労働紛争に関する相談について、「紛争状態の有無」にかかる状況を新たに集計した。（「紛争状態」の説明は冒頭の「用語」に記載）

平成25年度の民事上の個別労働紛争に関する相談5,154件のうち、紛争状態にあるのは872件(16.9%)であり、残り4,282件は一方の当事者が他方の当事者に自身の主張を伝えていない、「紛争状態に至らない状態」での相談であった。

3. 「福島労働局長による助言・指導」及び「紛争調整委員会によるあっせん」の状況

(1) 助言・指導の運用概況

- ◎ 平成24年度と比べ、申出件数が増加した。(+22.0%)
- ◎ 「いじめ・嫌がらせ」に関する申出は件数が倍増し、30.4%と多数を占めた。
- ◎ 「その他の労働条件」に関する申出は、大幅に減少した。
- ◎ 「解雇」に関する助言・指導の申出は、減少から増加となった。
- ◎ 制度の特性を活かした迅速な運用により1ヶ月以内に全数が終了した。
- ◎ 解決率は、50.0%であった。

① 申出状況

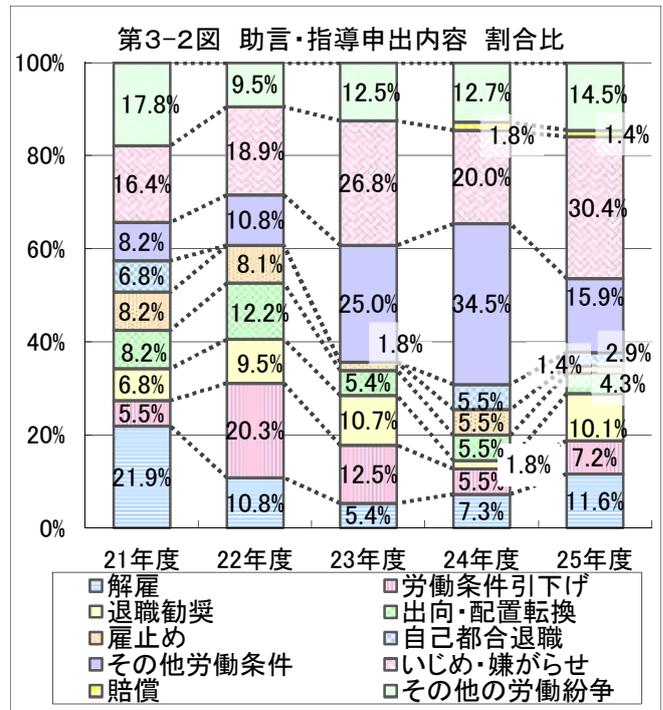
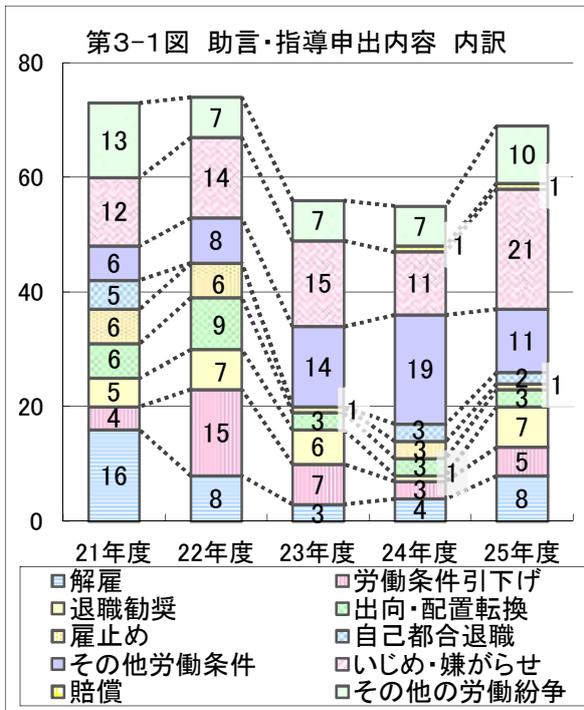
第1図のとおり、助言・指導の申出は、平成19年度をピークに減少傾向が続いていたが、平成25年度は61件で前年度比+22.0%と増加した。

② 申出内容 (第3-1、3-2図)

近年増加傾向にあった「いじめ・嫌がらせ」について、平成25年度には大幅に増加し、最多を占めた。

また、以前より減少していた「解雇」については、増加に転じた。

平成24年度に最多を占めていた「その他の労働条件」については、申出が減少したが、全体の15.9%であり、「いじめ・嫌がらせ」に次いで多くを占めた。その具体的な内容は「退職で消滅する年休に関して、補償してほしい」、「現場開始が遅れたことで、それまで仕事ができなかったため、補償してほしい」等である。



③ 処理状況

- ◎ 受理数61件

内訳 新規受理数61件 平成24年度からの繰越し0件

- ◎ 処理終了数 60件 (平成26年度への繰越し1件)
- 処理数 58件
- 解決 29件 解決率 50.0%
- 一定の解決あり 7件
- 改善なし 22件
- 取下げ 2件
- ◎ 処理終了までの所要期間 全件1ヶ月以内

(2) あっせんの運用概況

- ◎ 平成24年度と比べ、申請件数が大幅に増加した。(+41.0%)
- ◎ 「いじめ・嫌がらせ」に関する申請の件数及び割合が大幅に増加し、過去最多となった。
- ◎ 「解雇」に関する申請は、最多の平成21年度以降低い件数で横ばい状態であった。
- ◎ 制度の特性を活かした迅速な運用により、2ヶ月以内に48件(87.3%)が終了した。
- ◎ 解決率は32.7%(あっせんが開催された事案の解決率は64.0%)であった。

① 申請状況

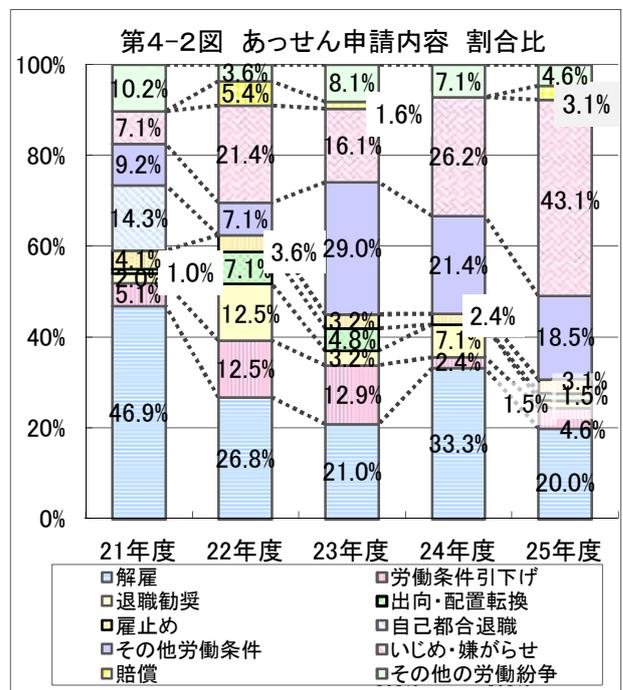
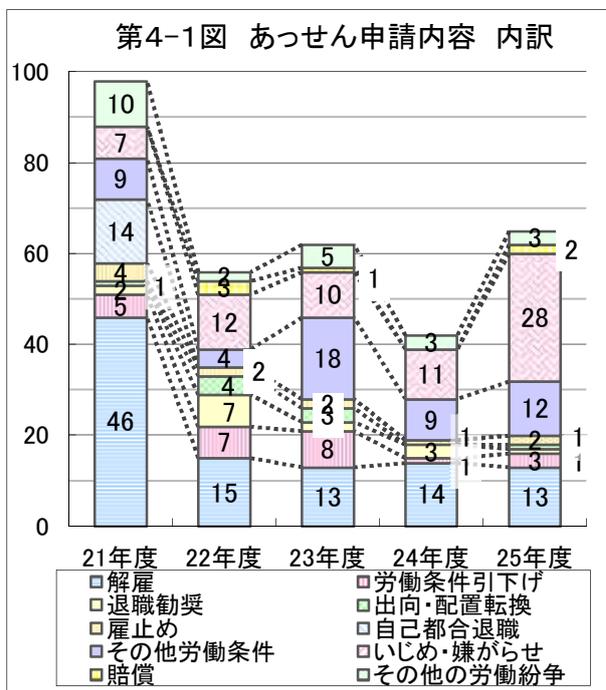
第1図のとおり、申請件数は平成19年度をピークに減少傾向が続いていたが、平成25年度は55件で前年度比+41.0%と大幅に増加した。

② 申請内容 (第4-1図、4-2図)

「いじめ・嫌がらせ」に関する申請は、件数、割合ともに増加し、過去最多となった。

「解雇」に関する申請は、横ばい状態であった。

また、平成24年度に最多であった「その他の労働条件」に関する申請は、件数、割合とも減少した。この具体的な内容は、「退職で消滅する年休に関して、補償してほしい」、「現場開始が遅れたことで、それまで仕事ができなかったため、補償してほしい」等である。



③ 処理状況

受理数 内訳 新規受理数 55件 平成24年度からの繰越し2件

処理終了数 55件 (平成26年度への繰越し2件)

あっせんへの参加数 25件

処理が終了した55件の処理状況

処理終了までの所要期間 2ヶ月以内に終了48件 (87.3%)

終了状況

解決 16件

未解決 33件

取下げ等による終了※ 6件

(※ 取下げ、制度対象外であることが判明した等)

解決率

申請全数に対する解決率 29.1%

取下げ等を除く申請数に対する解決率 32.7%

あっせんが開催された事案の解決率 64.0%

4. 「解雇」「労働条件引下げ」「いじめ・嫌がらせ」事案の解決状況

個別労働紛争において、多くを占める「解雇」「労働条件引下げ」「いじめ・嫌がらせ」について、福島労働局における平成23年度～25年度の3カ年における助言・指導、あっせんの解決状況は表1のとおりである。

【表1 個別労働紛争 内容別解決状況】

左欄は3カ年度の解決件数/各項目の総件数。右欄は解決率。

	全事案 ※1		解雇 ※2		労働条件引下げ ※2		いじめ・嫌がらせ ※2	
	件数	解決率	件数	解決率	件数	解決率	件数	解決率
助言・指導	63/156	40.4%	5/14	35.7%	2/15	13.3%	19/46	41.3%
あっせん	42/130	32.3%	12/38	31.6%	2/11	18.2%	20/47	42.6%

※1 平成23～25年度に終了した全事案の件数及び解決率 (取下げ等による終了事案を除く)

※2 平成23～25年度に終了した事案のうち、「解雇」「労働条件引下げ」「いじめ・嫌がらせ」の各事案の件数及び解決率 (取下げ等による終了事案を除く)

5. 除染関係の相談状況、民事上の個別労働紛争事案

除染関係の相談状況は、相談件数1,905件であり、概況は表2のとおりである。

また、除染作業従事労働者が当事者となった民事上の個別労働紛争のうち、15件について助言・指導、あっせんを実施した。

【表2 除染関係の相談にかかる概況】 ※ 個別労働関係紛争以外も含む

除染関係の相談件数		1,905件	
	民事上の個別労働関係紛争に関する相談	328件	※ 複数の項目について相談があった場合は重複計上しているため、件数は一致しない。
	それ以外の相談	2,094件	
民事上の個別労働紛争に関する相談概況			
1 相談者の内訳		2 主な相談内容	
労働者	272件	賠償	56件
使用者	31件	解雇	55件
その他	25件	労働条件引下げ	41件
		自己都合退職	39件
		その他の労働条件	62件

6. 個別労働紛争解決制度の運用の活性化に向けた取り組み

福島労働局では、表3に示す10か所の総合労働相談コーナーにおいて労働相談を受けているが、近年、「いじめ・嫌がらせ」等、相談をためらう傾向の強い事案が増えている。

また、相談内容の詳細が記載されていない匿名投書・匿名メール等による相談が増えている。

このため、総合労働相談コーナーやハローワークにおいて、総合労働相談コーナー周知用チラシを配付して相談を呼び掛けるとともに、福島労働局ホームページを活用して総合労働相談コーナー及びフリーダイヤル（Tel 0800-8004611 平成25年5月7日設置）についての周知・広報になお一層努めていくこととしている。

特に、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が大幅に増加していることを踏まえ、パワハラ防止の広報・啓発を強化するとともに、個別事案に関しては相談及び本制度による解決を図っていくこととしている。

【表3 総合労働相談コーナー一覧】

相談コーナー一覧	※ 月～金曜日 9:00～16:30 相談可能。(祝祭、年末年始を除く)	
福島労働局 総合労働相談コーナー	024 - 536 - 4600 0800 - 8004611 ※ フリーダイヤル	福島市霞町1-46(福島労働局総務部企画室内)
福島 総合労働相談コーナー	024 - 536 - 4610	福島市霞町1-46(福島労働基準監督署内)
郡山 総合労働相談コーナー	024 - 922 - 1370	郡山市桑野2-1-18(郡山労働基準監督署内)
いわき総合労働相談コーナー	0246 - 23 - 2255	いわき市平字堂根町4-11(いわき労働基準監督署内)
会津 総合労働相談コーナー	0242 - 26 - 6494	会津若松市城前2-10(会津労働基準監督署内)
須賀川総合労働相談コーナー	0248 - 75 - 3519	須賀川市旭町204-1(須賀川労働基準監督署内)
白河 総合労働相談コーナー	0248 - 24 - 1391	白河市郭内1-124(白河労働基準監督署内)
喜多方総合労働相談コーナー	0241 - 22 - 4211	喜多方市諏訪91(喜多方労働基準監督署内)
相馬 総合労働相談コーナー	0244 - 36 - 4175	相馬市中村字桜ヶ丘68(相馬労働基準監督署内)
富岡 総合労働相談コーナー	0246 - 35 - 0050	いわき市平字田町120 ラトブ8階 (所在地電話とも仮事務所)

【別添資料】

別添 1 福島労働局 平成 2 5 年度個別労働紛争解決制度 運用状況（概況）

別添 2 平成 2 5 年度助言・指導及びあっせんの事例

別添 3 個別労働紛争解決システム

別添 4 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要

福島労働局 個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日分）

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 合計 15,409 件

(1) 相談者内訳	①労働者（求職者） 9,071 件	②事業主 3,791 件	③その他 2,547 件
-----------	-------------------	--------------	--------------

2 上記のうち民事上の個別労働紛争に関する相談 合計 5,154 件 うち紛争状態 872 件

(1) 相談者内訳	①労働者（求職者） 3,956 件	②事業主 633 件	③その他 565 件
(2) 労働者の就労状況	①正社員 1,468 件	②パート・アルバイト 476 件	③派遣労働者 141 件
	④期間契約社員 578 件	⑤その他・不明 2,491 件	
(3) 紛争の内容 計 6,180 件 注)	1. 普通解雇 590 件	2. 整理解雇 56 件	3. 懲戒解雇 112 件
	4. 労働条件引下げ 460 件	5. 出向・配置転換 188 件	6. 退職勧奨 493 件
	7. 雇止め 179 件	8. 自己都合退職 1059 件	9. その他の労働条件 749 件
	10. いじめ・嫌がらせ 1,148 件	11. 賠償 489 件	12. その他の労働紛争 657 件

3 福島労働局長の助言・指導 運用状況

(1) 25 年度 申出受付件数 61 件 (内訳) ①労働者 61 件 ②事業主 0 件			
(i) 労働者の就労状況	①正社員 38 件	②パート・アルバイト 9 件	③派遣労働者 3 件
	④期間契約社員 11 件	⑤その他・不明 0 件	
(ii) 紛争の内容 計 69 件 注)	1. 普通解雇 7 件	2. 整理解雇 0 件	3. 懲戒解雇 1 件
	4. 労働条件引下げ 5 件	5. 出向・配置転換 3 件	6. 退職勧奨 7 件
	7. 雇止め 1 件	8. 自己都合退職 2 件	9. その他労働条件 11 件
	10. いじめ・嫌がらせ 21 件	11. 賠償 1 件	12. その他の労働紛争 10 件

(2) 25 年度 対応終了件数 60 件			
(i) 終了区分	①助言・指導を実施した件数 58 件	②取り下げ 2 件	③移送・その他 0 件
	(①のうち 解決 29 件 未解決 29 件 うち一定の改善あり 7 件))		
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内 60 件	②1ヵ月超え 0 件	

4 福島県紛争調整委員会によるあっせん 運用状況

(1) 25 年度 申請件数 55 件 ①労働者 54 件 ②事業主 1 件 ③労使双方 0 件			
(i) 労働者の就労状況	①正社員 35 件	②パート・アルバイト 5 件	③派遣労働者 0 件
	④期間契約社員 15 件	⑤その他・不明 0 件	
(ii) 紛争の内容 計 65 件 注)	1. 普通解雇 11 件	2. 整理解雇 1 件	3. 懲戒解雇 1 件
	4. 労働条件引下げ 3 件	5. 出向・配置転換 1 件	6. 退職勧奨 1 件
	7. 雇止め 2 件	8. 自己都合退職 0 件	9. その他の労働条件 12 件
	10. いじめ・嫌がらせ 28 件	11. 賠償 2 件	12. その他の労働紛争 3 件

(2) 25 年度 手続き終了状況 終了件数 55 件 うちあっせんを開催したもの 25 件			
(i) 終了区分	①あっせん案の受諾その他紛争当事者間の合意の成立 16 件 (うち解決したもの 16 件)		
	(うちあっせん期日を開催せず合意 1 件) ②申請の取下げ 5 件		
	③不参加による打ち切り 24 件	④不参加以外の打ち切り 9 件	⑤その他 1 件
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内 32 件	②2ヶ月以内 16 件	③3ヶ月以内 3 件 ④3ヶ月超 4 件
(iii) 終了事案の紛争の内容 計 65 件 注)	1. 普通解雇 11 件	2. 整理解雇 1 件	3. 懲戒解雇 1 件
	4. 労働条件引下げ 3 件	5. 出向・配置転換 1 件	6. 退職勧奨 1 件
	7. 雇止め 2 件	8. 自己都合退職 0 件	9. その他の労働条件 12 件
	10. いじめ・嫌がらせ 28 件	11. 賠償 2 件	12. その他の労働紛争 3 件

(iv) 解決・取下げ事案の紛争の内容 計 23 件 注)	1. 普通解雇 4 件	2. 整理解雇 1 件	3. 懲戒解雇 0 件
	4. 労働条件引下げ 1 件	5. 出向・配置転換 0 件	6. 退職勧奨 0 件
	7. 雇止め 1 件	8. 自己都合退職 0 件	9. その他の労働条件 4 件
	10. いじめ・嫌がらせ 10 件	11. 賠償 1 件	12. その他の労働紛争 1 件

注) 相談・申立・申請内容が複数にわたる事案があるため、相談・申立・申請・終了件数より多い。

【助言・指導の例】

事例1: いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、新たな上司から仕事に関する理不尽な指摘・暴言を受けるようになり、精神的に参っていることから、使用者に調査指導にしてもらい、パワハラのないよう職場環境を整えてもらいたいとして、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長による助言・指導により、労働契約法、安全配慮義務について説明し、申出人との話し合い及び企業側の対応による解決を促した。 その結果、事業主側から、双方及び周囲の同僚に対して調査が行われ、パワハラ的事实を確認、上司に指導が行われた。申出人にも「上司に指導を行った」との説明があり、解決が図られた。
事例2: 退職勧奨に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、病気のため現場からデスクワークに移って治療を受けて、医師から治療との診断を受けたことから、従来業務への復帰を申し出るも、逆に「しばらく療養するよう」言われ、勤務シフト自体からも外されてしまったことから、退職勧奨を受けていると感じ、職場復帰を求めて助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導により、事業主に対し、申出人の状況を伝え、被申出人理由を聴取。「職務遂行について、指導しても変わらないので困っている」とのことから、病気に係る安全配慮義務上の問題、職務遂行上の問題それぞれの民事上の扱いについて説明し、労使双方での話し合いによる解決を促した。 事業主と申出人との話し合いの結果、現場へ復帰させることでの解決が図られた。

【あっせんの例】

事例1: 普通解雇に係るあっせん	
事案の概要	申請人は、本採用不適合として試用期間中の解雇を言い渡されたが、理由に身に覚えがなく、試用期間は明示されていなかったとして、経済的・精神的補償を求め、あっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間での調整を図ったところ、解決金を支払うことで合意し、解決した。
事例2: いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	申請人は、作業リーダーからの無視や暴言、嫌がらせと取れる作業の指示をされた。会社に相談するも対応してもらえず、その作業が終わる時期が近づいたころ、退職勧奨を受け、勤務継続が困難になったとして、経済的補償を求めてあっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	事業主側では、申請人相談を受けて調査し、パワハラに当たらないとの判断をした経過があり、あっせんでも同様の主張がなされたが、あっせん委員が双方の主張を聴き、作業リーダーの発言と会社の対応の一部について、不適切なところがあつたことを示唆の上、当事者間の調整を図ったところ、解決金を支払うことで双方合意し、解決した。

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

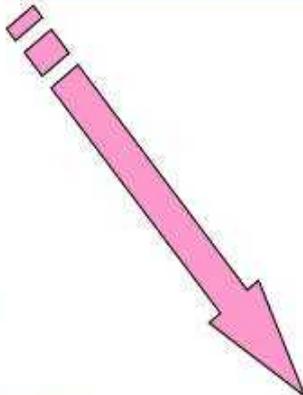
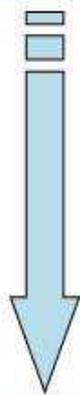


総合労働相談コーナー

(都道府県労働局及び労働基準監督署に設置)

民事上の個別労働相談

労働基準法等の違反にかかるもの、法制度の問い合わせ等

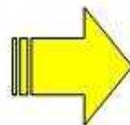


労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室等

関係法令に基づく行政指導等

労働局長による
助言・指導

紛争調整委員会による
あっせん



・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成

※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、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、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。