



厚生労働省福島労働局発表
平成27年6月12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26年度個別労働紛争解決制度運用状況 》

労働相談は増加、「いじめ・嫌がらせ」は過去最多 ～ 相談内容の最多は「自己都合退職」に関するもの ～

「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26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 件数

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| (1) 総合労働相談件数 | 16,355件 (+6.1%) |
| (2) (1)のうち個別労働関係紛争※1 等に係る相談件数 | 5,688件 (+10.4%) |
| (このうち紛争状態 ※2 にある相談件数 | 798件 (-8.5%) |
| (3) 助言・指導 ※3 申出受付件数 | 44件 (-27.9%) |
| (4) あっせん ※4 申請受理件数 | 42件 (-23.6%) |

【 カッコ内は、平成25年度実績との比較 】

2 概要

- 総合労働相談件数、個別労働関係紛争等に係る相談件数は増加、助言・指導申出受付件数、あっせん申請受理件数は減少した。
- 「自己都合退職」についての相談は大幅に増加し、全相談内容の中で最多となった。また、「いじめ・嫌がらせ」についての相談も増加し、過去最多となった。
- 「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行った。
 - 助言・指導 解決率（取下げ等を除く） 51.2%
1ヶ月以内に全数終了
 - あっせん 全申請数（取下げ等を除く）に対する解決率 23.1%
労使の参加等があった事案に対する解決率 42.9%
2ヶ月以内に終了 34件 85.0%
(うち1ヶ月以内に終了 23件 57.5%)
- 除染関連の相談は2,101件。除染作業従事労働者が当事者となった個別労働関係紛争のうち、10件について助言・指導申出、あっせん申請があった。

用語

※1個別労働関係紛争とは「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。

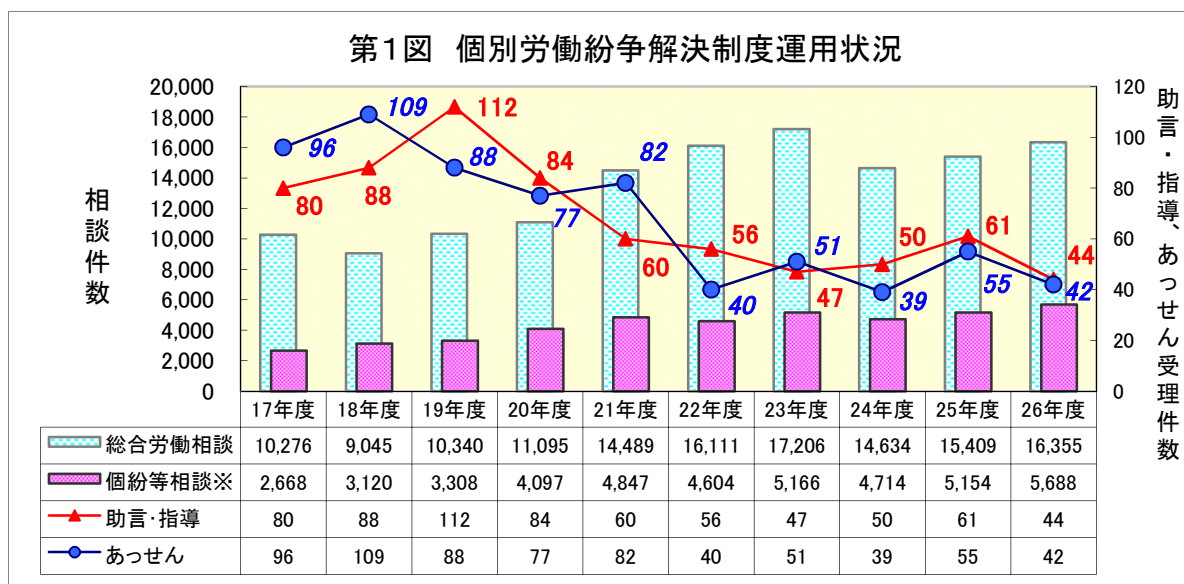
※4「あっせん」とは「紛争の一方の当事者からの申請を受け、紛争調整委員会のあっせん委員が両当事者から意見を聴取し、両当事者間の調整を図ることで自主的な話し合いによる解決を促進する解決制度」をいう。

1. 個別労働紛争解決制度の運用状況 (第1図、別添1)

- ◎ 平成25年度と比べ、総合労働相談件数(+6.1%)、個別労働関係紛争等に係る相談(+10.4%)ともに増加した。
- ◎ 平成25年度と比べ、「助言・指導」(-27.9%)、「あっせん」(-23.6%)ともに減少した。

総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談は16,355件であり、その相談者内訳は、労働者9,783件、事業主3,926件、その他2,646件である。

また、このうち、個別労働関係紛争等に係る相談は5,688件であり、その相談者内訳は、労働者4,245件、事業主770件、その他673件である。相談に係る労働者の就労状況は、正社員1,469件、パート・アルバイト477件、派遣労働者161件、期間契約社員597件、その他・不明2,984件である。



※「個別労働関係紛争等に係る相談」

2. 「個別労働関係紛争等に係る相談」の推移 (第2図)

(1) 相談内容

- ◎ 平成25年度と比べ、「いじめ・嫌がらせ」が増加し、件数(1,270件)は過去最多となった。
- ◎ 平成25年度と比べ、「自己都合退職」が大幅に増加し、過去最多となった。件数は1,302件と相談内容の中で最多を占めた。
- ◎ 平成25年度と比べ、「解雇」は増加に転じ、「労働条件引下げ」は横ばい。

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%)、平成26年度1,270件(前年度比+10.6%)と増加し、平成26年度は増加率は下がったものの、件数は過去最多となった。

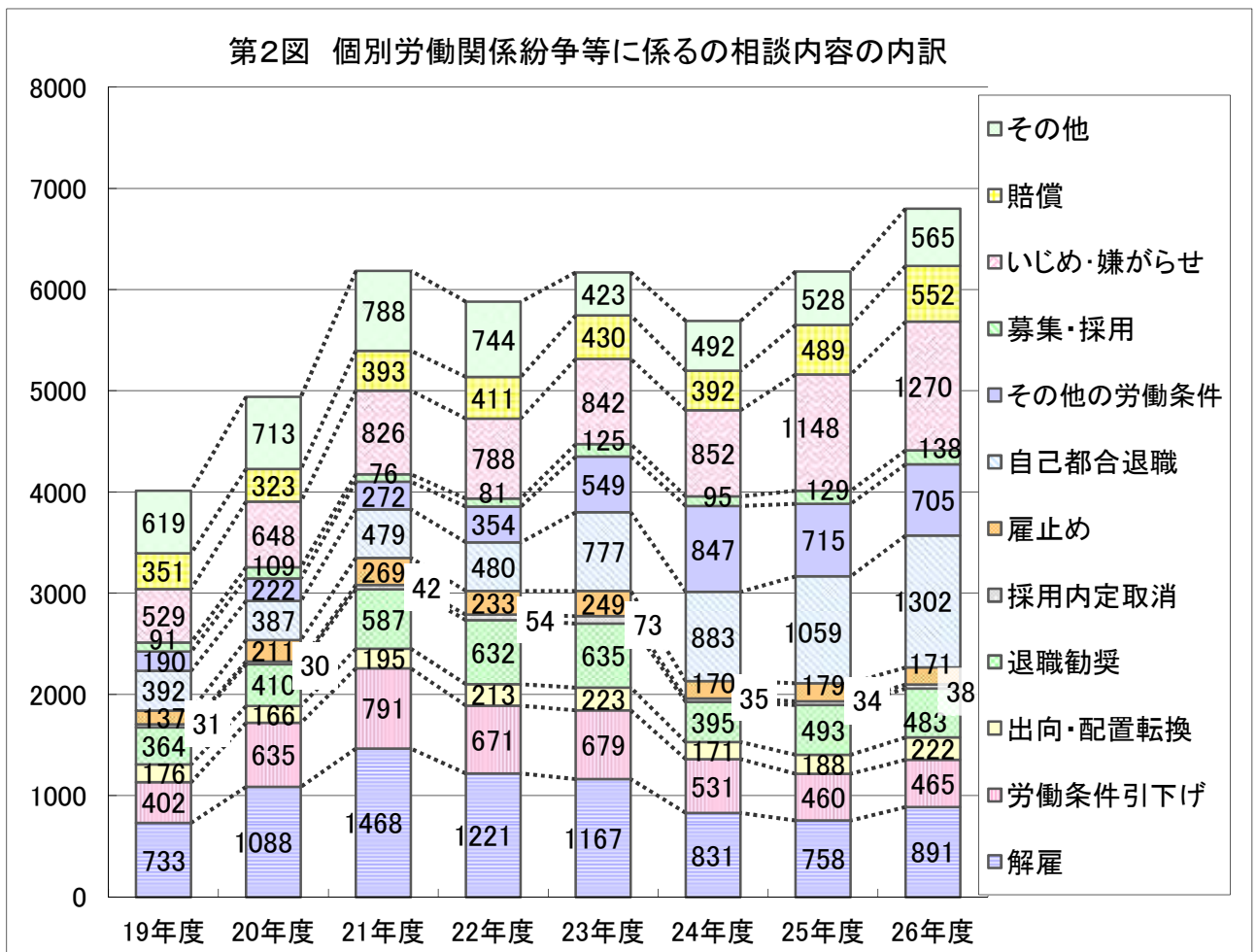
「自己都合退職」に関する相談は、平成24年度883件(前年度比+13.6%)、平成

25年度1,059件（前年度比+19.9%）、平成26年度1,302件（前年度比+22.9%）と大きく増加し、また、相談内容の中でも最も多くを占めた。主な内容は「辞めたいのに辞めさせてくれない」といったものであった。

平成21年度1,468件をピークに減少していた「解雇」に関する相談は、平成25年度758件、平成26年度891件（前年度比+17.5%）と増加に転じた。

また、「その他の労働条件」に関する相談は、平成24年度847件（前年度比+54.3%）に大きく増加した後、平成25年度715件（前年度比-15.6%）、平成26年度705件（前年度比-1.4%）と減少から横ばいに転じたが依然として多くを占めている。主な内容は「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」等多様なものがあった。

他方、「解雇」とともに平成21年度にピークであった「労働条件引下げ」に関する相談は、平成26年度は若干の増加にとどまった。



※ 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、総合労働相談のうち個別労働関係紛争等に係る相談について、「紛争状態の有無」にかかる状況を集計した（「紛争状態」の説明は冒頭の「用語」に記載）。

平成26年度の個別労働関係紛争等に係る相談5,688件のうち、紛争状態にあるのは798件（14.0%）であり、平成25年度の紛争状態16.9%より減少した。

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25年度と比べ、申出件数が減少した。(-27.9%)
- ◎ 「いじめ・嫌がらせ」に関する申出は、件数は減少したが、24.0%と最多を占めた。
- ◎ 「その他の労働条件」及び「解雇」に関する申出は、やや減少した。
- ◎ 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、51.2%であった。

① 申出状況

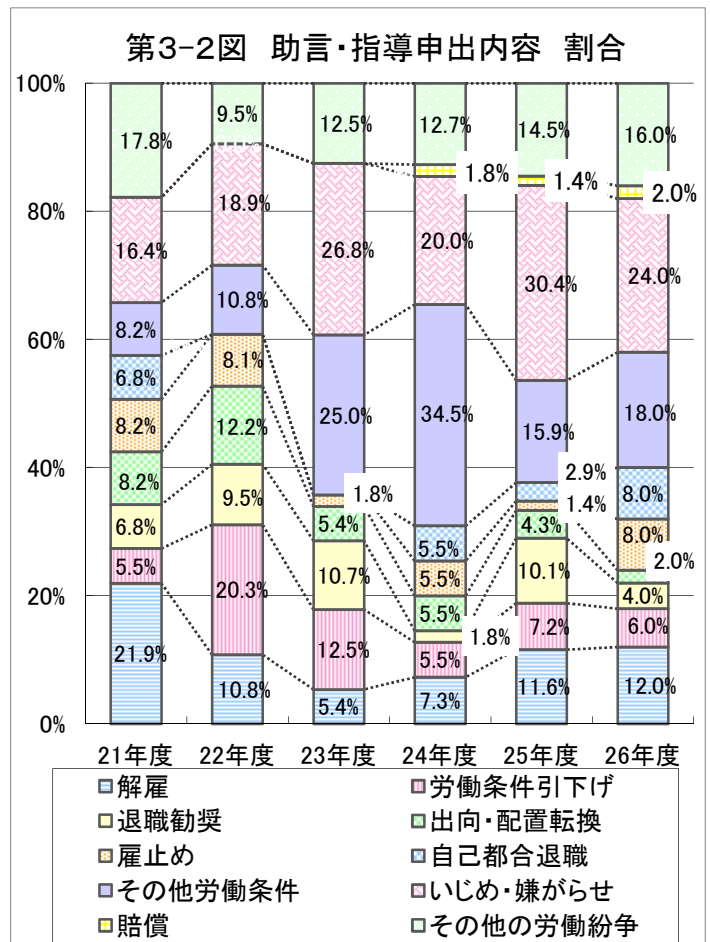
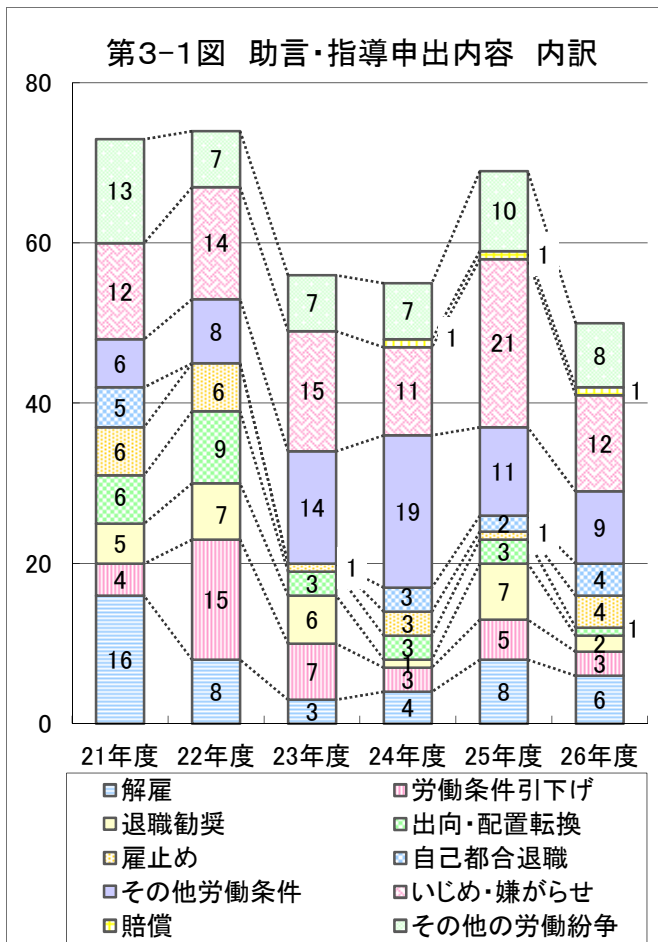
第1図のとおり、助言・指導の申出は、平成19年度をピークに減少傾向が続き、平成25年度は増加したが、平成26年度は44件で前年度比-27.9%と減少した。

② 申出内容 (第3-1、3-2図)

平成25年度に大幅に増加した「いじめ・嫌がらせ」については、平成26年度には件数は減ったものの、24.0%と依然として最多を占めた。

また、「解雇」については、やや減少した。

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18.0%と、「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「定めはないが長年働いたので退職金をいくらかでもほしい」、「会社指示による自宅待機がいつ終わるのか明確にしてほしい」等である。



③ 処理状況

◎ 受理数 44件

内訳 新規受理数 44件 平成25年度からの繰越し 1件

◎ 処理終了数 44件 (平成27年度への繰越し 1件)

処理数 43件

解決 22件 解決率 51.2%

一定の解決あり 3件

改善なし 18件

取下げ 1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25年度と比べ、申請件数が減少した。 (-23.6%)

◎ 【相談内容の近年の変遷】 (平成21年度) (平成26年度)

● 「解雇」 46件 46.9% (最多) ⇒ 4件 8.5%

● 「いじめ・嫌がらせ」 7件 7.1% ⇒ 25件 53.2% (最多)

◎ 平成26年度については、「解雇」は件数、割合とも減少、「いじめ・嫌がらせ」は件数は減少するも割合は上昇した。

◎ 制度の特性を活かした迅速な運用により、2ヶ月以内に34件(85.0%)が終了した。

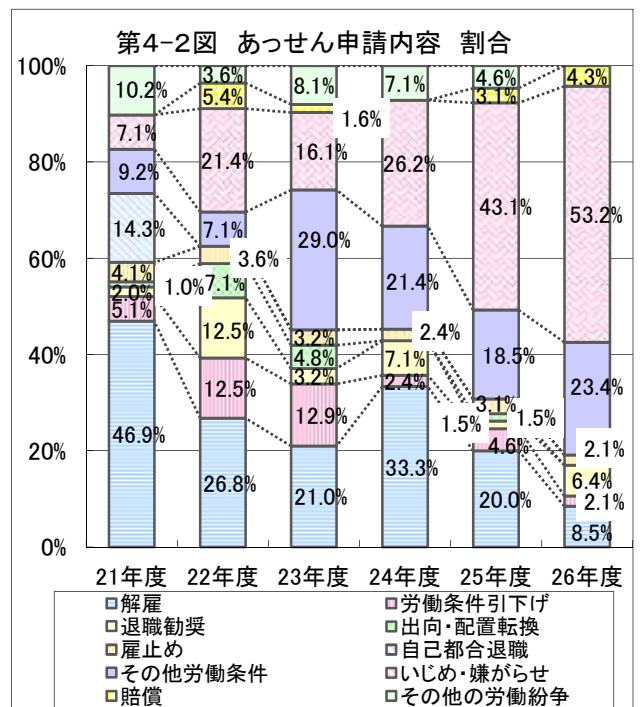
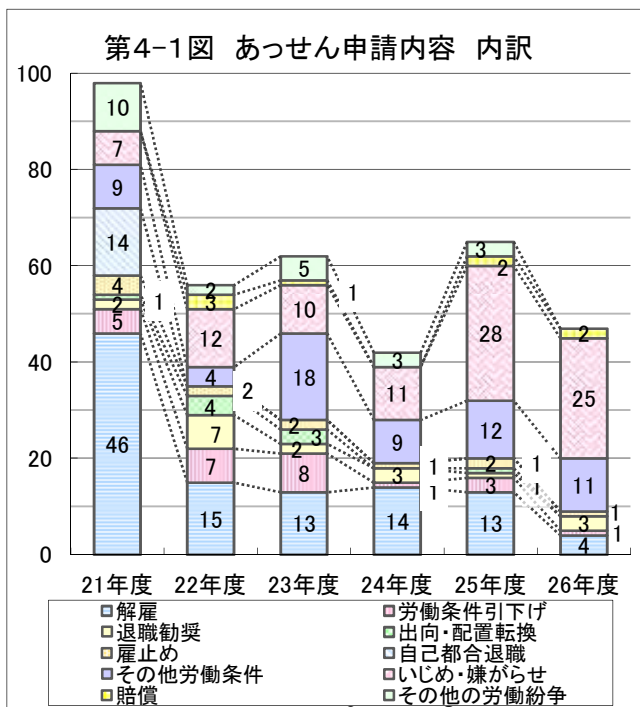
◎ 解決率は23.1% (労使の参加等があった事案の解決率は42.9%)であった。

◎ 可能な限り出張あっせんを行い、利用者の便を図った。

① 申請状況

第1図のとおり、平成18年度をピークに減少傾向が続いていた申請件数は、平成25年度には増加し、平成26年度は42件で前年度比-23.6%と減少した。

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、件数はほぼ横ばいであったが、割合は上昇し、申請内容の過半数を占めた。

平成23年度に最多でその後減少した「その他の労働条件」に関する申請は、平成26年度は、件数は横ばい、割合は上昇した。この具体的な内容は、「求人と異なる労働条件を雇用後に示され、退職を余儀なくされたため補償してほしい」、「退職して消滅した年休を買い取ってほしい」等であった。

また、「解雇」に関する申請は、減少した。

③ 処理状況

受理数 内訳 新規受理数42件 平成25年度からの繰越し2件

処理終了数 40件（平成27年度への繰越し4件）

処理が終了した40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34件（85.0%）

あっせんへの参加数 20件（参加率 51.3%）

※ 取下げ等による終了を除く

終了状況

解決 9件

未解決 30件

取下げ等による終了※ 1件

（※ 取下げ、制度対象外であることが判明した等）

解決率

全申請数（取下げ等を除く）に対する解決率 23.1%

労使の参加等があった事案に対する解決率 42.9%

④ 開催場所等の状況

利用者の便を図るために、必要に応じて、可能な限り福島県内の最寄りの労働基準監督署において、あっせんを開催した（平成26年度は20件中15件）。

また、遠方でやむを得ない事情があると認められた事案については、最寄りの都道府県労働局等を第二会場とし、電話によるあっせんの実施を行った（同3件）。

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24年度～26年度の3か年における助言・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か年度の解決件数/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	69/152	45.4%	8/17	47.1%	2/11	18.2%	17/43	39.5%
あっせん	37/122	30.3%	10/28	35.7%	0/3	0%	20/61	32.8%

※1 平成24～26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24～26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. 除染関係の総合労働相談状況、個別労働関係紛争事案等に係る相談

除染関係の相談状況は、総合労働相談件数2,101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個別労働関係紛争等に係る相談のうち、10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】 ※ 個別労働関係紛争等に係る相談以外も含む

除染関係の相談件数		2,101件	
	個別労働関係紛争等に係る相談	454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	2,349件	
個別労働関係紛争等に関する相談概況			
1 相談者の内訳		2 主な相談内容	
労働者	364件	自己都合退職	84件
使用者	51件	解雇	81件
その他	39件	その他の労働条件	61件
		いじめ・嫌がらせ	50件
		労働条件引下げ	45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の10か所の総合労働相談コーナーにおいて総合労働相談を受けているが、近年、「いじめ・嫌がらせ」等、相談を躊躇しがちな事案が増えている。

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布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）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・啓発を行うとともに、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)

※ 福島労働局総合労働相談コーナー フリーダイヤルは、労働者からの相談に限る。

【別添資料】

- 別添 1 福島労働局 平成 26 年度個別労働紛争解決制度 運用状況 (概況)
- 別添 2 平成 26 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 26 年 4 月 1 日～平成 27 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 16,355 件

(1) 相談者内訳	①労働者（求職者） 9,783 件	②事業主 3,926 件	③その他 2,646 件
-----------	-------------------	--------------	--------------

2 上記のうち個別労働関係紛争等に係る相談 合計 5,688 件 うち紛争状態 798 件

(1) 相談者内訳	①労働者（求職者） 4,245 件	②事業主 770 件	③その他 673 件
(2) 労働者の就労状況	①正社員 1,469 件	②パート・アルバイト 477 件	③派遣労働者 161 件
	④期間契約社員 597 件	⑤その他・不明 2,984 件	
(3) 紛争の内容 計 6,802 件 注)	1. 普通解雇 686 件	2. 整理解雇 65 件	3. 懲戒解雇 140 件
	4. 労働条件引下げ 465 件	5. 出向・配置転換 222 件	6. 退職勧奨 483 件
	7. 雇止め 171 件	8. 自己都合退職 1302 件	9. その他の労働条件 743 件
	10. いじめ・嫌がらせ 1,270 件	11. 賠償 552 件	12. その他の労働紛争 703 件

3 福島労働局長の助言・指導の運用状況

(1) 26 年度 申出受付件数 44 件	(内訳) ①労働者 44 件	②事業主 0 件	
(i) 労働者の就労状況	①正社員 19 件	②パート・アルバイト 10 件	③派遣労働者 2 件
	④期間契約社員 13 件	⑤その他・不明 0 件	
(ii) 紛争の内容 計 50 件 注)	1. 普通解雇 6 件	2. 整理解雇 0 件	3. 懲戒解雇 0 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 2 件
	7. 雇止め 4 件	8. 自己都合退職 4 件	9. その他労働条件 9 件
	10. いじめ・嫌がらせ 12 件	11. 賠償 1 件	12. その他の労働紛争 8 件
(2) 26 年度 対応終了件数 44 件			
(i) 終了区分	①助言・指導を実施した件数 43 件	②取り下げ 1 件	③移送・その他 0 件
	（①のうち 解決 22 件 未解決 21 件 うち一定の改善あり 3 件）		
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内 44 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の運用状況

(1) 26 年度 申請件数 42 件	①労働者 40 件	②事業主 2 件	③労使双方 0 件	
(i) 労働者の就労状況	①正社員 23 件	②パート・アルバイト 7 件	③派遣労働者 5 件	
	④期間契約社員 7 件	⑤その他・不明 0 件		
(ii) 紛争の内容 計 47 件 注)	1. 普通解雇 3 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 3 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 11 件	
	10. いじめ・嫌がらせ 25 件	11. 賠償 2 件	12. その他の労働紛争 0 件	
(2) 26 年度 手続き終了状況 終了件数 40 件	うちあっせんを開催したもの 20 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 9 件（うち解決したもの 9 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 1 件			
	③不参加による打ち切り 18 件	④不参加以外の打ち切り 12 件	⑤その他 0 件	
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内 23 件	②2ヶ月以内 11 件	③3ヶ月以内 6 件	④3ヶ月超 0 件
(iii) 終了事案の紛争の内容 計 42 件 注)	1. 普通解雇 3 件	2. 整理解雇 1 件	3. 懲戒解雇 0 件	
	4. 労働条件引下げ 0 件	5. 出向・配置転換 0 件	6. 退職勧奨 2 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 10 件	
	10. いじめ・嫌がらせ 23 件	11. 賠償 2 件	12. その他の労働紛争 0 件	
(iv) 解決・取下げ 事案の紛争の内容 計 12 件 注)	1. 普通解雇 1 件	2. 整理解雇 0 件	3. 懲戒解雇 0 件	
	4. 労働条件引下げ 0 件	5. 出向・配置転換 0 件	6. 退職勧奨 1 件	
	7. 雇止め 0 件	8. 自己都合退職 0 件	9. その他の労働条件 5 件	
	10. いじめ・嫌がらせ 4 件	11. 賠償 1 件	12. その他の労働紛争 0 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、「上司が理不尽な暴言をすることから、精神的に参ってしまったので、使用者から上司に指導してもらい、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「上司に指導を行った」との説明があり、解決が図られた。また、上司から申出人に対し直接謝罪があった。
事例2: 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、「異動を指示されたが、通勤時間が長くなったことで、心身への負担増があり、持病の悪化が強く懸念された。医師からも『悪化が懸念されるため、就労を勧められない』』と言われた。そこで、『できるだけ早い時期に退職をしたい』』と会社に申し出るも、『体調の様子を見よう』』と言われ、真剣に取り合ってくれない。病状について理解の上、退職時期を話し合ってもらいたい」として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導により、事業主に対し、申出人の状況を伝え、退職に係る民事上の扱い、異動に係る判例による考え方、病気に係る安全配慮義務について説明し、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、退職日が設定され、退職までの間は体調を見て出勤すればよいことになり、解決が図られた。

【あっせんの例】

事例1: その他の労働条件(募集時の労働条件との相違)に係るあっせん	
事案の概要	申請人は、「ハローワーク求人内容が『雇用期間の定めなし』』とのことから応募、面接時及び試用期間中、雇用期間に関して何ら説明がなかったにもかかわらず、試用期間終了間際に『有期雇用契約を交わし、更新する』』と言われ、求人内容と異なる労働条件が示されたことから、求人内容どおりの履行、難しい場合には金銭解決を図りたい」として、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、雇用側が解決金を支払うことで双方合意し、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、「先輩社員に作業方法を聞こうとすると怒鳴られ、人格を否定するような言動に悩まされるようになった。雇用側に対応を求めたが、解決に至らず、先輩社員の言動は収まらなかった。このため、勤務継続が困難になり退職を余儀なくされたため、金銭的補償を求めたい」として、あっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	被申請人側では、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。しかし、あっせん委員が双方の主張を聴き、被申請人の主張の一部について、不自然なところがあることを示唆し、当事者間の調整を図ったところ、雇用側が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)

個別労働関係紛争

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 都道府県労働局長は、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。