



《平成27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「いじめ・嫌がらせ」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27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 | 17,175件 (+5.0%) |
| (2) (1)のうち個別労働関係紛争※1 等に係る相談件数 | 5,721件 (+0.6%) |
| (このうち紛争状態 ※2 にある相談件数 | 510件 (-36.1%) |
| (3) 助言・指導 ※3 申出受付件数 | 33件 (-25.0%) |
| (4) あっせん ※4 申請受理件数 | 49件 (+16.7%) |

【 カッコ内は、平成26年度実績との比較 】

2 概要

- (1) 総合労働相談件数、個別労働関係紛争等に係る相談件数、あっせん申請受理件数は増加、助言・指導申出受付件数は減少した。
- (2) 「いじめ・嫌がらせ」についての相談は増加し、全相談内容の中で最多となり、また、過去最多となった。
- (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行った。
 - ・ 助言・指導 解決率（取下げ等を除く） 41.2%
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 29.4%
労使の参加等があった事案に対する解決率 60.0%
2ヶ月以内に終了 50件 94.3%
(うち1ヶ月以内に終了 26件 49.1%)
- (4) 除染関連の相談は2,402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、3件について助言・指導申出、4件のあっせん申請があった。

※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。

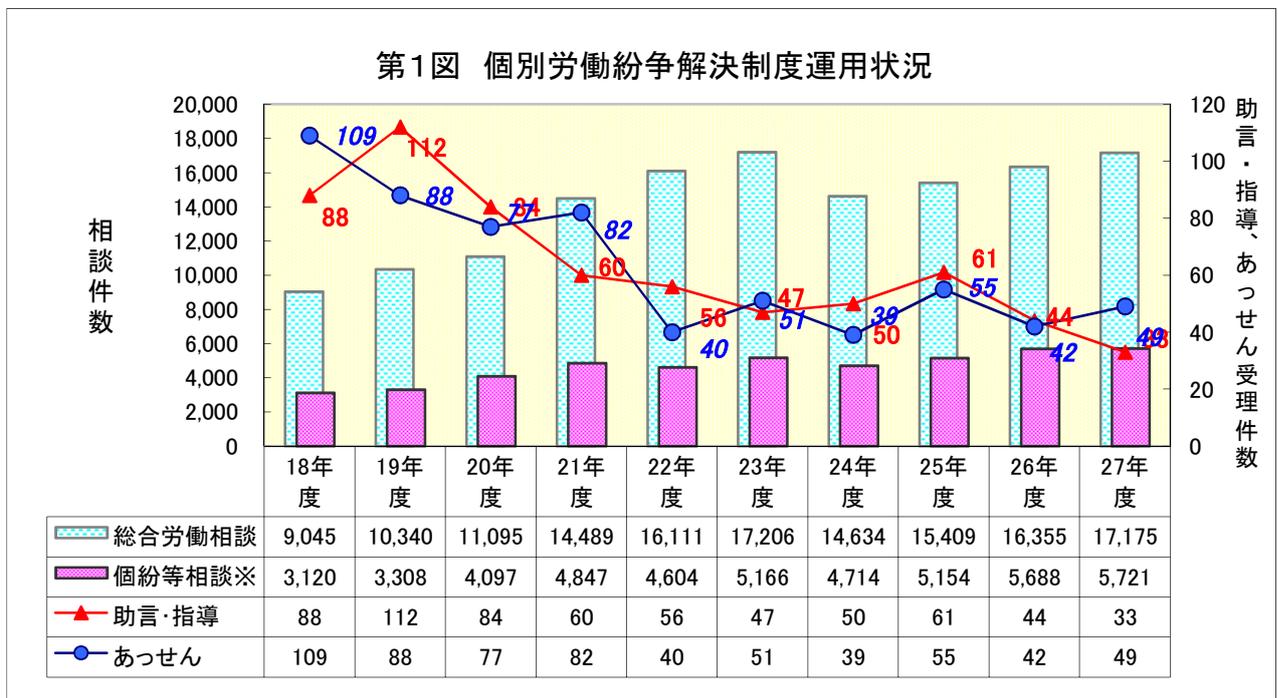
※4「あっせん」とは「紛争の一方の当事者からの申請を受け、紛争調整委員会のあっせん委員が両当事者から意見を聴取し、両当事者間の調整を図ることで自主的な話し合いによる解決を促進する解決制度」をいう。

1. 個別労働紛争解決制度の運用状況 (第1図、別添1)

- ◎ 平成26年度と比べ、総合労働相談件数(+5.0%)、個別労働関係紛争等に係る相談(+0.6%)ともに増加した。
- ◎ 平成26年度と比べ、「助言・指導」(-25.0%)は減少、「あっせん」(+16.7%)は増加した。

総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談は17,175件であり、その相談者内訳は、労働者10,401件、事業主4,244件、その他2,530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5,721件であり、その相談者内訳は、労働者4,360件、事業主764件、その他597件である。相談に係る労働者の就労状況は、正社員1,552件、パート・アルバイト567件、派遣労働者128件、期間契約社員615件、その他・不明2,859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26年度と比べ、「いじめ・嫌がらせ」が増加し、件数(1,374件)は過去最多となった。
- ◎ 平成26年度と比べ、「自己都合退職」は、減少したが、件数は1,297件と相談内容の中でいじめ・嫌がらせの次の多さを占めた。
- ◎ 平成26年度と比べ、「解雇」は減少、「労働条件引下げ」は増加。

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、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%)、平成27年度1,374件(前年度比+8.1%)と年々増加し、平成27年度の増加率は下がったものの、件数は過去最多となった。

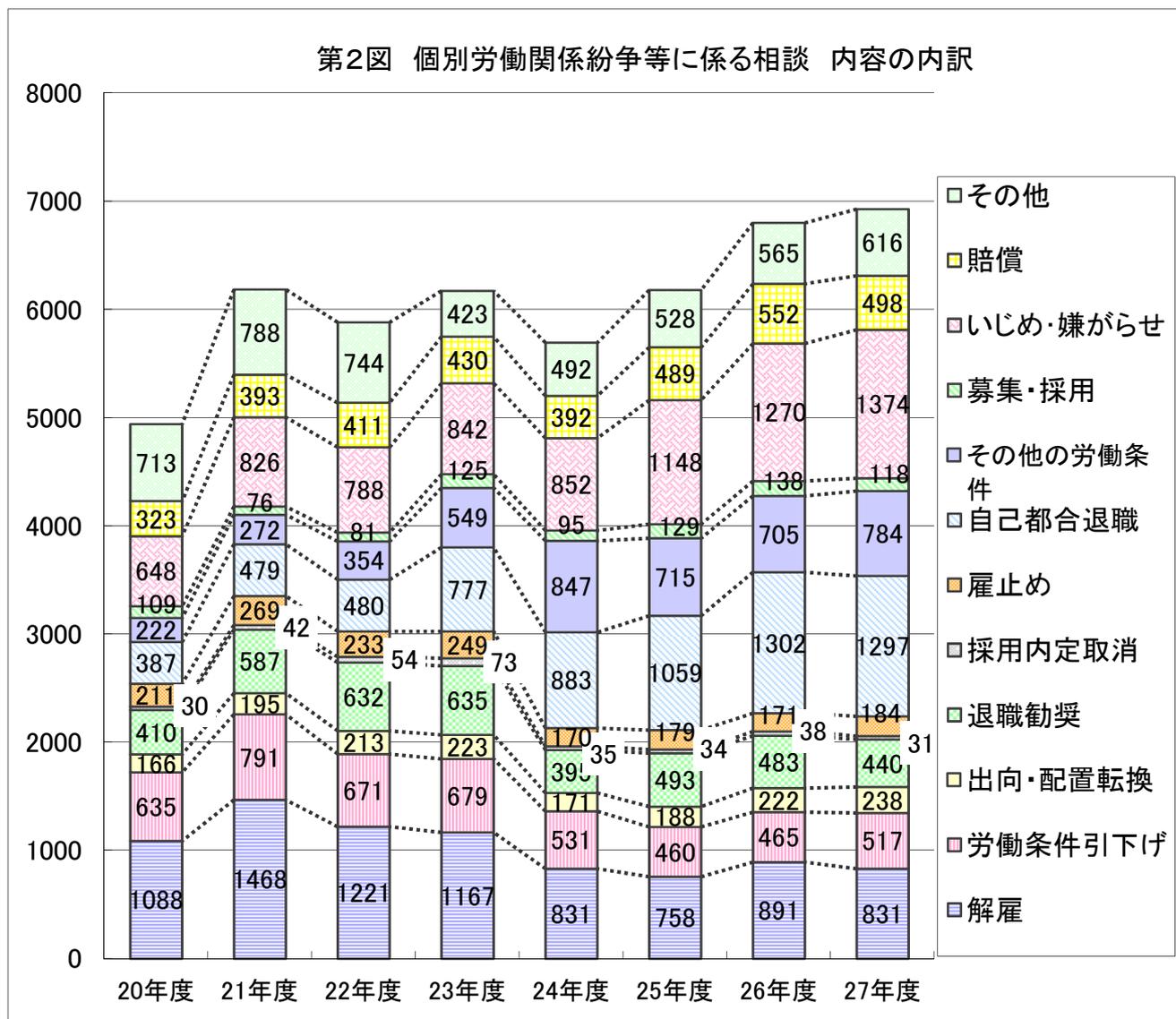
「自己都合退職」に関する相談は、平成27年度1,297件（前年度比-0.4%）と微減したが、相談件数は、いじめ・嫌がらせの次の多さを占めた。主な相談内容は「辞めたいのに辞めさせてくれない」といったものであった。

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27年度831件（前年度-6.7%）と減少した。

「その他の労働条件」に関する相談は、平成27年度784件（前年度比+11.2%）と増加した。主な相談内容は「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」等多様なものであった。

他方、「解雇」とともに平成21年度にピーク（791件）であった「労働条件引下げ」に関する相談は、平成27年度517件（前年度比+11.2%）と増加した。

第2図 個別労働関係紛争等に係る相談 内容の内訳



※ 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27年度の個別労働関係紛争等に係る相談5,721件のうち、紛争状態にあるのは510件(8.9%)であり、平成26年度の紛争状態14.0%よりさらに減少した。

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

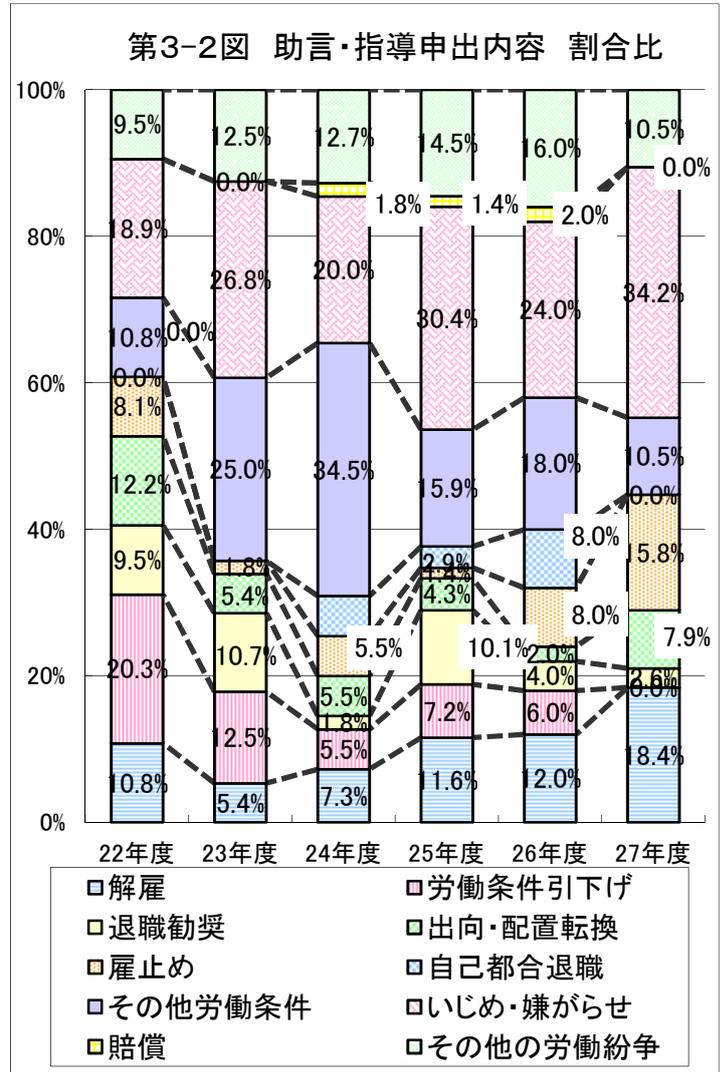
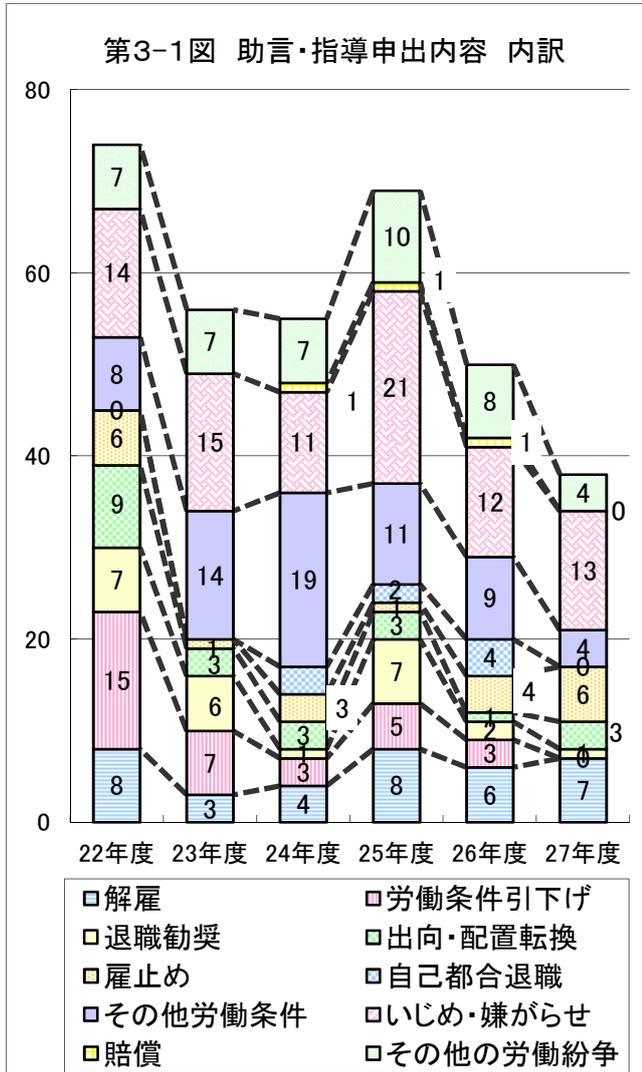
- ◎ 平成26年度と比べ、申出件数が減少した。(-25.0%)
- ◎ 「いじめ・嫌がらせ」に関する申出は、件数は微増し、34.2%と最多を占めた。
- ◎ 「その他の労働条件」は、大幅に減少、「解雇」に関する申出は、やや増加した。
- ◎ 制度の特性を活かした迅速な運用により、1ヶ月以内に全数が終了した。

① 申出状況

第1図のとおり、助言・指導の申出は、平成27年度は33件で前年度比-25.0%と減少した。(ピークは、平成19年度の112件)

② 申出内容 (第3-1、3-2図)

平成26年度に減少した「いじめ・嫌がらせ」については、平成27年度には件数は微増し、34.2%と依然として最多を占めた。次いで多くを占めたものは「解雇」、「雇止め」であった。



③ 処理状況

◎ 受理数 34件

内訳 新規受理数 33件 平成26年度からの繰越し 1件

◎ 処理終了数 34件

処理数 34件

解決 14件 解決率 41.2%

一定の解決あり 4件

改善なし 16件

取下げ 0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26年度と比べ、申請件数が増加した。 (+16.7%)

◎ 【相談内容の近年の変遷】 (平成26年度) (平成27年度)

● 「解雇」 4件 8.5% ⇒ 21件 36.2%

● 「いじめ・嫌がらせ」 25件 53.2% ⇒ 19件 32.8%

◎ 平成27年度については、「解雇」は件数、割合とも大幅に増加、「いじめ・嫌がらせ」は件数も割合も減少した。

◎ 制度の特性を活かした迅速な運用により、2ヶ月以内に50件(94.3%)が終了した。

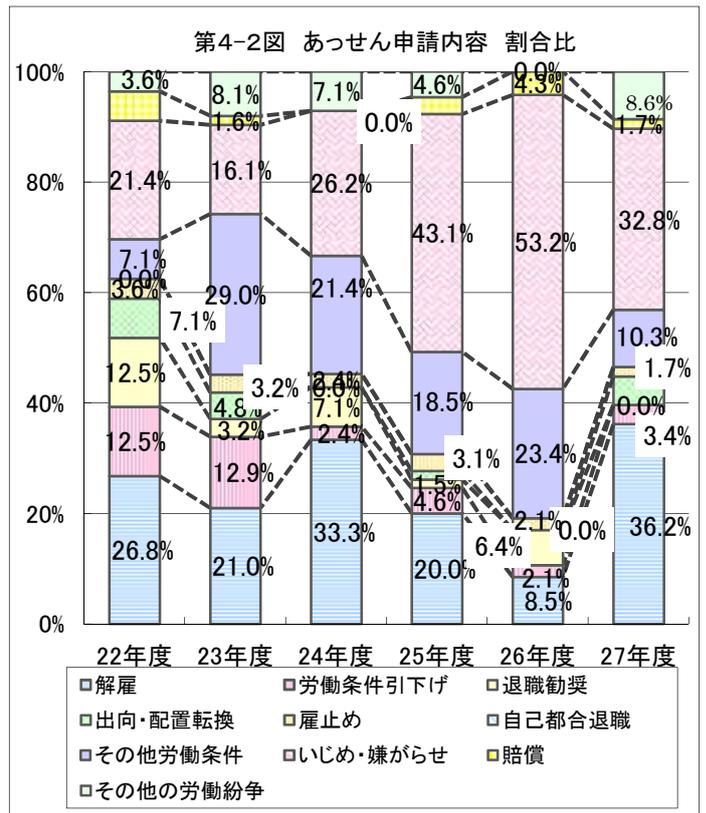
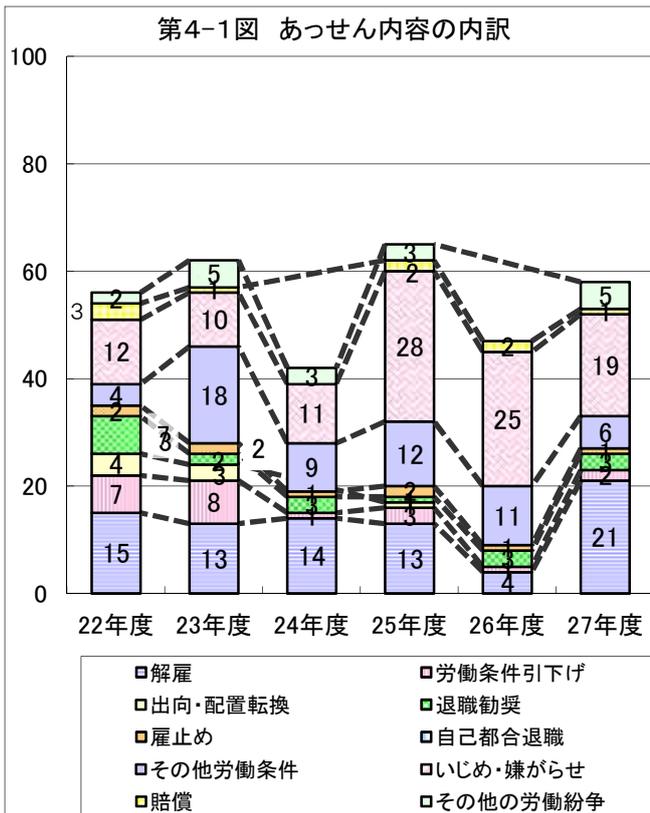
◎ 解決率は29.4% (労使の参加等があった事案の解決率は60.0%)であった。

◎ 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、あっせんの申請件数は、平成27年度は、49件で前年度比+16.7%の増加に転じた。(ピークは、平成18年度の109件)

② 申請内容 (第4-1図、4-2図)



「解雇」に関する申請は、大幅に増加した。

「いじめ・嫌がらせ」に関する申請は、件数も割合も減少したが解雇に次いで多い割合を占めた。

③ 処理状況

受理数 内訳 新規受理数 49件 平成26年度からの繰越し 4件

処理終了数 53件 (平成28年度への繰越し 0件)

処理が終了した53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 50件 (94.3%)

あっせんへの参加数 35件 (参加率 66.0%)

※ 取下げ等による終了を除く

終了状況

解決 15件

未解決 36件

取下げ等による終了※ 2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 29.4%

労使の参加等があった事案に対する解決率 60.0%

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27年度は25件中6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25年度～27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	65/138	47.1%	10/21	47.6%	1/8	12.5%	17/46	37.0%
あっせん	40/148	27.0%	12/37	32.4%	1/6	16.7%	21/73	28.8%

※1 平成25～27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25～27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2,402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		2,402件	
	個別労働関係紛争等に係る相談	499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	2,521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	413件	自己都合退職	86件
使用者	59件	解雇	85件
その他	26件	その他の労働条件	87件
		いじめ・嫌がらせ	55件
		労働条件引下げ	58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	0240 - 28 - 0170	双葉郡広野町大字下浅見川字広長 44 番地 3 広野みらいオフィス 2 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 27 年度個別労働紛争解決制度 運用状況 (概況)
- 別添 2 平成 27 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 27 年 4 月 1 日～平成 28 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 17,175 件	
(1) 相談者内訳	①労働者（求職者） 10,401 件	②事業主 4,244 件	③その他 2,530 件
2 上記のうち民事上の個別労働関係紛争に係る相談		合計 5,721 件	
(1) 相談者内訳	①労働者（求職者） 4,360 件	②事業主 764 件	③その他 597 件
(2) 労働者の就労状況	①正社員 1,552 件	②パート・アルバイト 567 件	③派遣労働者 128 件
	④期間契約社員 615 件	⑤その他・不明 2,859 件	
(3) 紛争の内容	1. 普通解雇 653 件	2. 整理解雇 90 件	3. 懲戒解雇 88 件
計 6,809 件	4. 労働条件引下げ 398 件	5. 出向・配置転換 238 件	6. 退職勧奨 440 件
注)	7. 雇止め 184 件	8. 自己都合退職 1297 件	9. その他の労働条件 815 件
	10. いじめ・嫌がらせ 1,374 件	11. 賠償 498 件	12. その他の労働紛争 734 件
3 福島労働局長の助言・指導の運用状況			
(1) 27 年度 申出受付件数	33 件	(内訳) ①労働者 33 件	②事業主 0 件
(i) 労働者の就労状況	①正社員 10 件	②パート・アルバイト 8 件	③派遣労働者 1 件
	④期間契約社員 13 件	⑤その他・不明 1 件	
(ii) 紛争の内容	1. 普通解雇 5 件	2. 整理解雇 1 件	3. 懲戒解雇 1 件
計 38 件	4. 労働条件引下げ 0 件	5. 出向・配置転換 3 件	6. 退職勧奨 1 件
注)	7. 雇止め 6 件	8. 自己都合退職 0 件	9. その他労働条件 4 件
	10. いじめ・嫌がらせ 13 件	11. 賠償 0 件	12. その他の労働紛争 4 件
(2) 27 年度 対応終了件数	34 件		
(i) 終了区分	①助言・指導を実施した件数 34 件	②取り下げ 0 件	③移送・その他 0 件
	(①のうち 解決 14 件 未解決 20 件 うち一定の改善あり 4 件))		
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内 34 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) 27 年度 申請件数	49 件	①労働者 49 件	②事業主 0 件 ③労使双方 0 件
(i) 労働者の就労状況	①正社員 28 件	②パート・アルバイト 8 件	③派遣労働者 1 件
	④期間契約社員 11 件	⑤その他・不明 1 件	
(ii) 紛争の内容	1. 普通解雇 14 件	2. 整理解雇 6 件	3. 懲戒解雇 1 件
計 58 件	4. 労働条件引下げ 2 件	5. 出向・配置転換 3 件	6. 退職勧奨 0 件
注)	7. 雇止め 1 件	8. 自己都合退職 0 件	9. その他の労働条件 8 件
	10. いじめ・嫌がらせ 19 件	11. 賠償 1 件	12. その他の労働紛争 3 件
(2) 27 年度 手続き終了状況	終了件数 53 件	うちあっせんを開催したもの 19 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 15 件 (うち解決したもの 15 件)	(うちあっせん期日を開催せず合意 0 件)	②申請の取下げ 2 件
	③不参加による打ち切り 26 件	④不参加以外の打ち切り 10 件	⑤その他 0 件
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内 26 件	②2ヶ月以内 24 件	③3ヶ月以内 3 件 ④3ヶ月超 0 件
(iii) 終了事案の紛争の内容	1. 普通解雇 13 件	2. 整理解雇 6 件	3. 懲戒解雇 1 件
計 65 件	4. 労働条件引下げ 3 件	5. 出向・配置転換 4 件	6. 退職勧奨 1 件
注)	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 22 件	11. 賠償 1 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	1. 普通解雇 4 件	2. 整理解雇 0 件	3. 懲戒解雇 0 件
計 26 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
注)	7. 雇止め 1 件	8. 自己都合退職 0 件	9. その他の労働条件 7 件
	10. いじめ・嫌がらせ 8 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：賠償に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、「会社のトラックを損傷し、使用者から保険免責分 50 万円強の支払い督促を請求された。自分としては、そのような支払いは出来ないし、自分を運転手に命じた使用者にも責任があるから減額するよう指導してもらいたい」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、使用者責任、裁判例の負担等について説明し、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、「裁判例に従い、申出人には3割のみの負担にする。」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：いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、「会社の同僚から何度か怒鳴られ、精神的にいじめ、嫌がらせを受けている。会社の上司等にいじめ、嫌がらせを辞めるよう要請したが、改善されないため、会社に指導してもらい、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、関係者や同僚に対して調査が行われ、同僚に対する指導が行われた。また、事業場に目安箱を設置し今後意見を吸い上げるとの説明があり、解決が図られた。

【あっせんの例】

事例1：雇い止めに係るあっせん	
事案の概要	申請人は、「契約更新の際、雇用側に『仕事がきついので1週間待って欲しい』と申し出たところ、雇用側から『仕事がきついのであれば、契約は終了する。』と言われ、契約切れになった。そのことで精神的屈辱を受けたため、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、「同僚社員から突然物を投げられ、それを片付けるよう指示をされたり、私に聞こえるよう悪口を言われたりした。また、日常的に仕事が遅いと出来ないとか言われた。そのため、雇用側に対応を求めたが、解決に至らず、さらに同僚社員の言動は勢いを増した。また、雇用側も「我慢しろ。」というのみであった。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、申請人が主張するような事実は確認でき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。