

厚生労働省岐阜労働局発表
平成21年 5月 8日

| | | |
|---|------------------|-------|
| | 岐阜労働局総務部企画室 | |
| 担 | 企画室長 | 松宮 利光 |
| 当 | 労働紛争調整官 | 金丸 裕子 |
| | Tel 058-245-8124 | |

あっせん申請件数が過去最高

—平成20年度の個別労働紛争解決制度の運用状況—

岐阜労働局（局長 藤井龍一郎）では、県内の労働基準監督署などに総合労働相談コーナーを設けて、あらゆる労働相談に応じています。

また、解雇や労働条件引下げなどの民事上の個別労働紛争については、労働局長の助言指導や紛争調整委員会によるあっせんも実施し、紛争の解決を援助しています。

平成20年度（平成20年4月～平成21年3月）の総合労働相談件数と助言指導及びあっせんの状況についてとりまとめましたので発表します。

《ポイント》

1. あっせん申請件数は119件で、平成19年度を16件（16%）上回り過去最高の件数となりました。
また助言指導の申出件数は71件で、平成19年度より42件減少しました。
2. 総合労働相談件数は17,482件で、前年度より約17%増加しました。
総合労働相談のうち解雇や労働条件引下げなどに関する民事上の個別労働紛争の相談件数も4,636件で、平成19年度より25%増加しました。

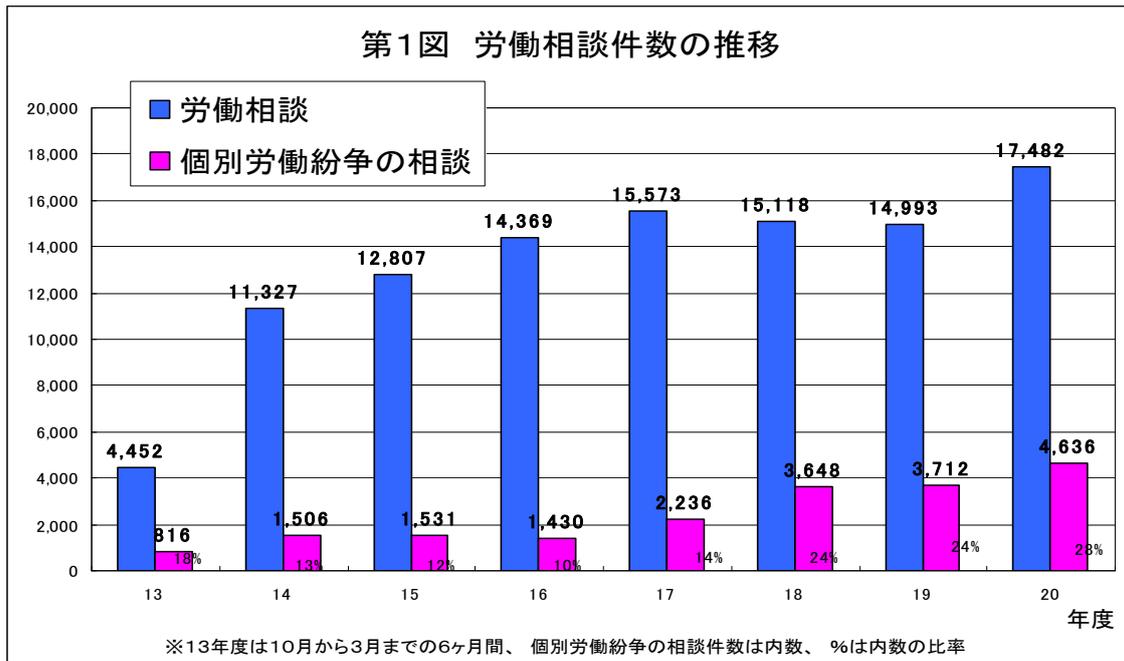
このため、平成21年4月から恵那労働基準監督署及び岐阜八幡労働基準監督署に総合労働相談コーナーを新たに設置し、増加する総合労働相談等に対応することとしました。

なお、平成20年度の具体的状況は別添1、助言指導の事例は別添2、あっせんの事例は別添3、個別労働紛争解決制度については別添4をそれぞれ参照してください。

1. 相談受付状況

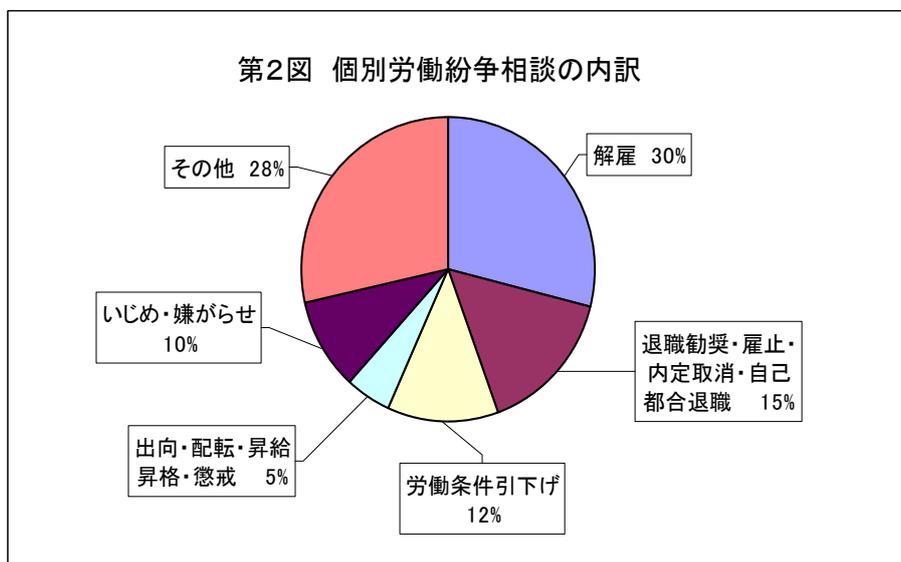
岐阜労働局及び県内5か所の労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナーに、平成20年度の1年間に寄せられた相談は17,482件で、前年と比較し2,489件(17%)増加した。

この要因としては、昨年度後半からの景気の悪化の影響で、12月からの各月の月間相談件数が通常月の約500件増となったことが挙げられる。このうち労働基準法上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが4,636件であった(第1図)。



民事上の個別労働紛争(4,636件)に係る相談の内容は、解雇に伴う補償の請求(30%)などがもっとも多く、次いで退職勧奨の補償等の請求(15%)、労働条件の引下げ(12%)と続き、この3項目で相談の50%以上を占める(第2図)。

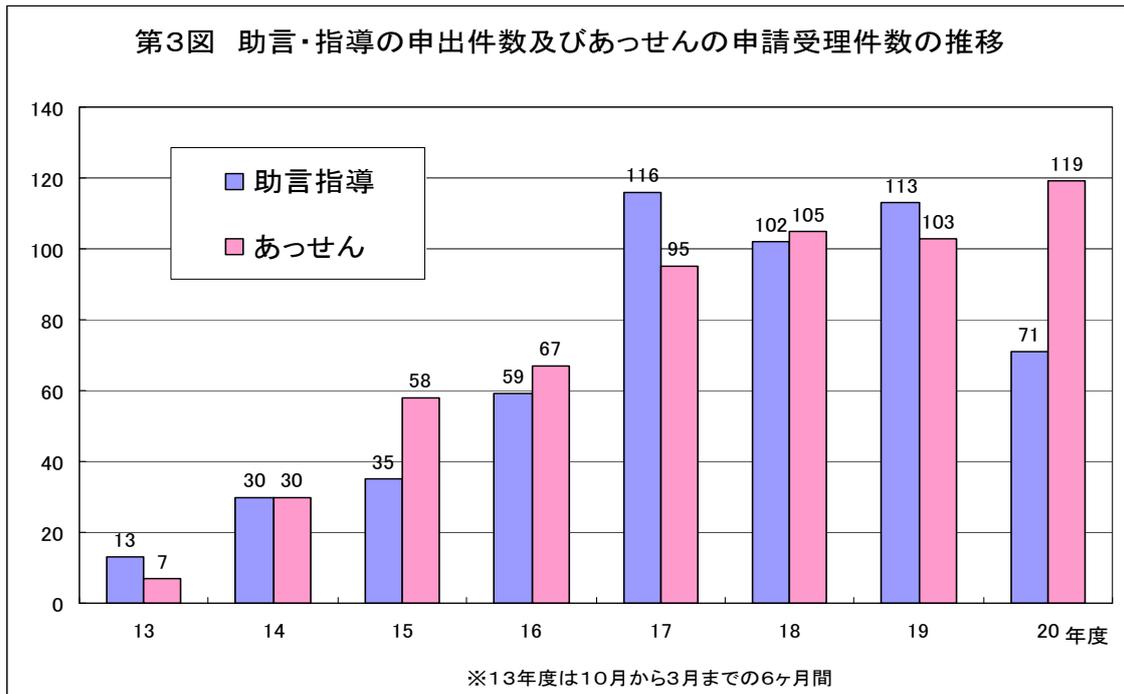
この傾向は昨年度も同様であったが、今年度は解雇に係る相談が昨年度の23%からその比率が大幅に上昇している。



2. 岐阜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申請状況

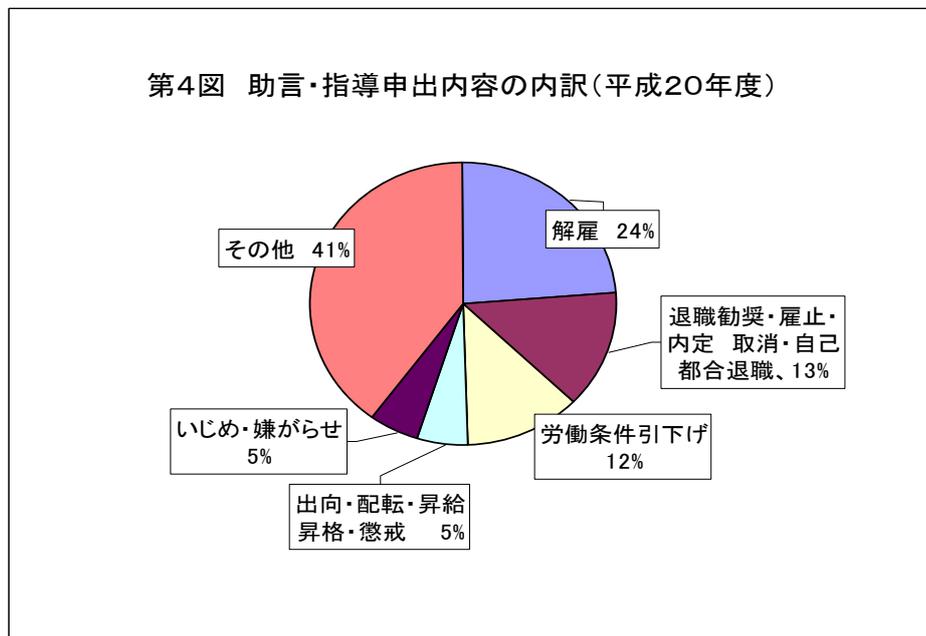
助言・指導申出件数は71件で、平成19年度より37%の大幅減となった。この要因として、前述のように解雇の補償を求める相談が非常に増加していることなどから、労使の自主的な話し合いによる紛争解決の助力を行うことを目的とする助言・指導より、金銭補償を求めるあっせんによる解決を望むケースが多かったことが考えられる。

あっせんの申請受理件数は119件で、平成19年度より16%の増加となり、過去最高の件数であった（第3図）。



3. 岐阜労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導（71件）の主な内容は、解雇に関するものが最も多く（24%）、次いで退職勧奨・雇止め・内定取消・自己都合退職（13%）、労働条件の引下げ（12%）となっている（第4図）。



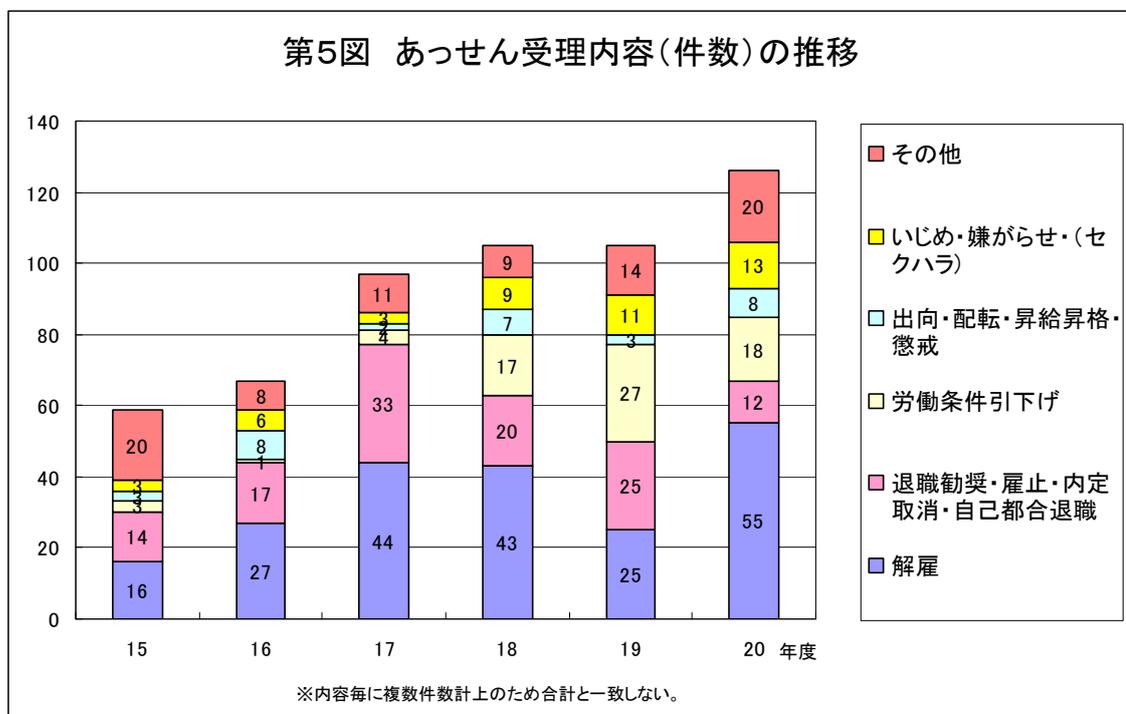
助言・指導の申出を受け付けた事案の処理状況は、前年度からの繰り越し分を含め、平成20年度の1年間に処理を終了したものは73件であり、このうち助言・指導を実施したものは68件、申出が取下げられたものが4件、制度対象外事案が1件である。

処理に要した期間は97%が1か月以内である。申出人は労働者が99%であった。

4. 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

あっせん申請（119件）の主な内容は、解雇が44%、労働条件の引下げ14%、退職勧奨・雇止め・内定取消・自己都合退職が10%、いじめ・嫌がらせが10%となっている。

昨年度後半からの急速な景気の悪化による解雇事案の増加が、この傾向を裏付けていると考えられる（第5図）。



あっせん申請を受理した事案の処理状況は、前年度からの繰り越し分を含め、平成20年度に手続きを終了したものは112件であり、このうち、あっせん不参加の68件、あっせん取り下げの2件を除く42件について、実際に紛争調整委員会によりあっせんを実施した。

あっせんにより、当事者間で合意が成立したものは25件で、合意に至った割合は60%である。

処理に要した期間は1か月以内が70%、1か月を越え2か月以内が27%である。申請人は労働者からが97%であった。

労働局長による助言指導事例

事例1 労働条件の引下げ（退職金）に係る事案

（申出の内容）

申出人Aは、平成12年に正社員として入社したが、最近経営不振を理由に被申出人Bから退職金の支給額が引き下げられた改正雇用契約書を提示された。提示された雇用契約書の退職金の額は、現在の就業規則で定められた退職金の額を大幅に引き下げられた額となっており受忍できない。

当事者間での話し合いによる合意をしたいと考えているので労働局から助言して欲しい。

（助言指導の結果）

被申出人Bに来局を依頼し、労働契約法第12条を説明し、事業場で定めた就業規則の内容を下回って労働契約を結ぶことはできないこと、たとえ就業規則の内容を下回った労働契約を結んだとしても、現在の就業規則の内容まで引き上げられることを説明した。

その際、被申出人から「そういうことであれば就業規則の内容を変更するしかない。」と申出があったため、労働契約法第9条及び10条を説明し、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性等法律の内容を充足した形での変更を行う必要があることを説明した。

被申出人Bからは持ち帰って検討したいとの回答があった。後日申出人Aが来局し現在の就業規則の内容に抵触しない新しい雇用契約書の提示があったとのことであり解決した。

事例2 解雇の撤回に係る事案

（申出の内容）

申出人Cは、パートの看護師として医院に就労している。体調不良で3日間医院を休んだことで、院長から「君には呆れ果てた」と言われ、1か月後の解雇を言い渡された。申出人としては、解雇の理由もはっきりせず、解雇されることにも納得できない。今まで医院に尽くしてきたことも否定されたようで非常に傷ついた。

解雇の撤回をするよう助言して欲しい。

（助言指導の結果）

被申出人Dに対し、申出人の申出内容を伝え、解雇については会社の権限であるが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は権利の濫用として無効であることが労働契約法第16条に定められていることを教示し、申出内容について再検討し、申出人と再度話し合いを持って欲しい旨助言した。

被申出人からは「自分も訴訟になるのは避けたいし、就労日数を減らして働いてもらうことは可能である。」との回答があったため、その労働条件の変更は双方の合意が必要であるため、申出人とよく話し合うよう助言した。その後申出人から、話し合いの結果、解雇が撤回され、勤務日数も従来どおりで、勤務時間のみ少し短くなるが、納得できる範囲の変更であったとの連絡があり解決した。

紛争調整委員会によるあっせん事例

事例1 内定取消に係る事案

(申請の内容)

申請人Eは在職中に求職活動をしており、被申請人Fの面接、試験を受け、現在の仕事を退職してもらえるのであれば採用するとの返事をもらった。被申請人Fから勤務開始日、給与額、勤務時間、職務の内容等の説明も受け、現職場に退職の申出をし、その旨を被申請人Fに連絡した。しかしその翌日、会社の方針が変わったとのことで被申請人Fから採用取消の連絡があった。

取消の理由もはっきりせず、現職場も辞めたあとであり、失業給付も自己都合退職なので3か月受けられず、経済的、精神的損害に対する補償金として、予定された賃金の3か月分に慰謝料を上乗せした80万円の支払いを求めたい。

(あっせんの結果)

あっせん委員から、内定取消について法律の定めはないが、類似の制度として解雇の場合であれば1か月分の解雇予告手当の支払いが義務付けられることを説明したところ、被申請人Fは1か月分の給料と、慰謝料として1か月分、合計2か月分を支払う用意があると申し述べ、申請人側も承諾したため合意が成立した。

事例2 解雇に係る事案（事業主申請）

(申請の内容)

申請人Gは被申請人Hを3か月契約の契約社員として採用した。しかし、採用時に聞いていたビジネススキルと実際のスキルがかけ離れており、また周囲との協調性に著しく欠けるため、採用1か月後に双方合意により契約を終了した。しかし、被申請人Hから、当該契約終了は不当解雇であるとして解雇の撤回と、慰謝料460万円の請求を受けた。1か月しか勤務していない契約社員のこのような法外な請求の根拠が不明であるが、穏便に解決を図りたいためあっせんを求めたい。多少の解決金は支払う用意がある。

(あっせんの結果)

あっせん委員から、申請人Gに対して、本件は有期労働契約であり、双方合意で労働契約を終了し、労働契約終了同意書があると主張しても、被申請人Hは解雇と申し述べていることから、必ずしも同意書が有効であるとも言えず、契約期間3か月のうち、就労分の給料と支払い済みの解雇予告手当分を差し引き、残りの期間を給料換算すると約54万円となると説明し、申請人、被申請人双方の歩み寄りを促したところ、申請人Gが40万円を支払うことで合意が成立した。

職場の悩み、クリアにしよう。

キュ
キュッ!

原理恵子

労働者、
事業主の
みなさまへ。

職場のトラブル解決、労働局がサポートします。

解 雇

いじめ

賃下げ

配置転換

いつでも気軽に相談を

「都道府県労働局総務部企画室」「総合労働相談コーナー」へ。

「総合労働相談コーナー」は厚生労働省ホームページにてご案内しています。

<http://www.mhlw.go.jp/> ➡ [トップページ](#) [窓口一覧](#) [総合労働相談コーナー](#) とお楽しみください。

職場でのトラブルでお困りのみなさまへ

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「個別労働紛争」といいます。）が増加しています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、それには多くの時間と費用がかかってしまいます。

また、職場慣行を踏まえた円満な解決が求められているため、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、この法律に基づいて、次の制度が用意されています。

みなさまも是非これらの制度をご利用ください。

- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- 都道府県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

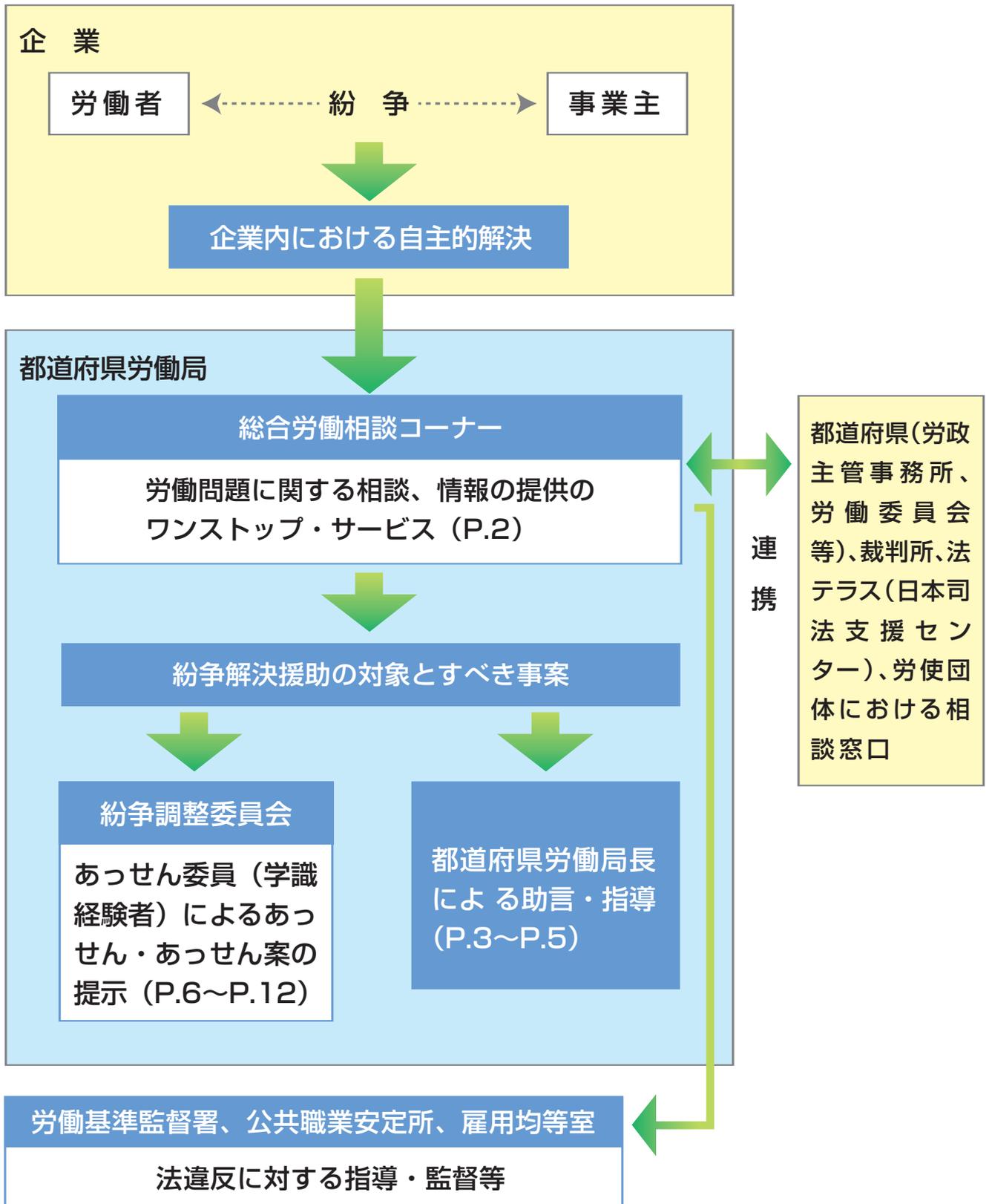
目

次

| | | |
|---|-----------------------|-------|
| 1 | 個別労働紛争解決システムの概要 | P. 1 |
| 2 | 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談 | P. 2 |
| 3 | 都道府県労働局長による助言・指導 | P. 3 |
| 4 | 紛争調整委員会によるあっせん | P. 6 |
| 5 | あっせん申請書記載例 | P. 10 |
| 6 | あっせん申請書様式 | P. 11 |
| 7 | 法律のポイント | P. 13 |
| 8 | 都道府県労働局総務部企画室所在地一覧 | P. 14 |

1

個別労働紛争解決システムの概要



2

総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

個別労働紛争が発生する原因の中には、単に法令や判例を知らなかったり、誤解に基づくものが多くみられます。そのため、労働問題について関連情報を入手したり相談をすることにより、紛争に発展することを未然に防止、または紛争を早期に解決することができます。

このため、各都道府県労働局の総務部企画室等に「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員を配置しています。

総合労働相談コーナーでは、プライバシーの保護に配慮しております。また、相談内容によって（例えばセクシュアルハラスメントなど）、女性相談員による対応を希望される方には、女性相談員のいるコーナーをご紹介します。詳しくは、都道府県労働局総務部企画室へお問い合わせください。

総合労働相談コーナーの業務内容

〈労働問題に関するあらゆる分野が対象〉

労働条件、募集・採用、男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、いじめなど、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からのご相談を、専門の相談員が、面談あるいは電話でお受けしています。

〈他機関とも連携〉

相談者が希望する場合には、裁判所、地方公共団体等他の紛争解決機関の情報を提供いたします。

総合労働相談コーナーの所在地

- ・ 都道府県労働局総務部企画室
- ・ 主要労働基準監督署庁舎内
- ・ 主要都市の駅周辺ビル

厚生労働省ホームページで全国の総合労働相談コーナーの所在地をご紹介します。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>)



3

都道府県労働局長による助言・指導

「都道府県労働局長による助言・指導」は、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、個別労働紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に民事上の個別労働紛争を解決することを促進する制度です。

この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とはおのずと性格が異なり、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、一定の措置の実施を強制するものではありません。

なお、法違反の事実がある場合には、まず法令等に基づき指導権限を持つ機関がそれぞれ行政指導等を実施することになります。

対象となる紛争

対象となる範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。

(具体的には・・・)

- 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
- いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止等の労働契約に関する紛争
- 募集・採用に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車等会社所有物の破損に係る損害賠償をめぐる紛争 など

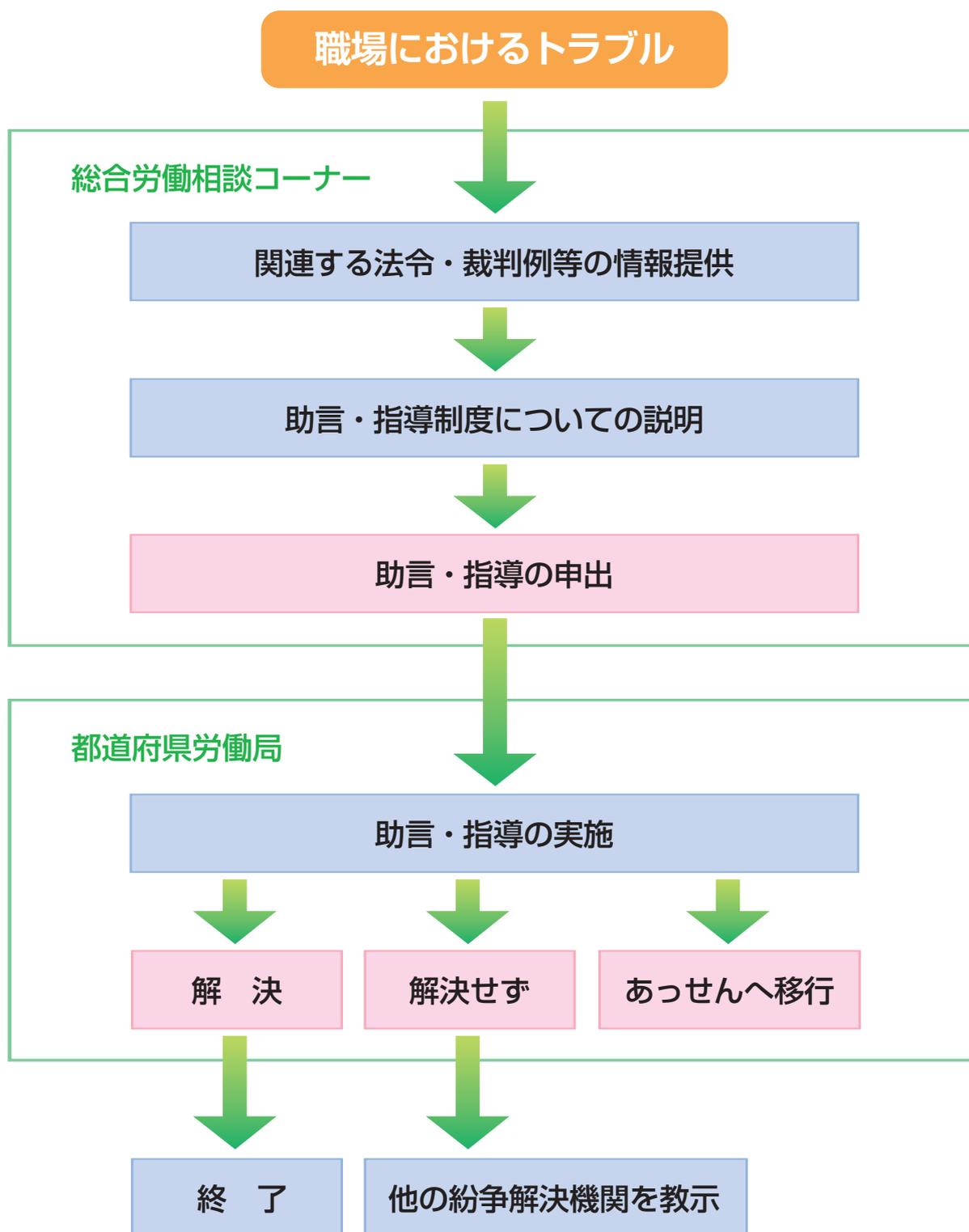
対象とならない紛争

一方、次のような紛争は対象になりません。

- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- 裁判で係争中である又は確定判決が出されている等、他の制度において取り扱われている紛争
- 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 など

労働者が助言・指導の申出をしたことを理由として、事業主が労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

都道府県労働局長による助言・指導の手続きの流れ



* 労働局が行うもの。 申請者等が行う又は判断するもの。

助言・指導には、次のような例があります

ケース1

配置転換に係る事案（労働者からの申出）

申出人は、○市にある店舗で勤務するという条件で入社した。その後、同店から△市にある別の店舗への配置転換の通告が行われた。

今回の配置転換は会社の一方的措置で納得できないので契約期間終了日まで、従前の店舗で勤務できるように、同措置の撤回を求めて、助言・指導の申出を行った。



労働局長の助言により、紛争当事者間の話し合いがもたれ、申出人に対する配置転換命令が撤回され、引続き従前の職場で勤務することができるようになった。

■事業主からのコメント

企業が法等を知らないうちに問題を起こすこともあり、労使双方の大きな問題になる前の早い段階でその問題の解決に向けた行政機関の助言・指導が行われ、結果として速やかに解決を図ることができ、企業にとっても有益であった。

ケース2

懲戒処分に係る事案（労働者からの申出）

申出人は、課長から課長代理への降格を命じられた。降格の理由は申出人が部下の不正行為の噂を流布したことが、課長として相応しくないためであると説明されたが、噂を流布した事実はなく、納得がいかないので処分の撤回を求めて、助言・指導の申出を行った。



労働局長より、被申出人に対し、事実関係の調査の結果、申出人が噂を流布した事実は認められず、申出人に対する処分については、懲戒権の濫用となるので懲戒処分を撤回するよう指導文書を交付したところ、被申出人は懲戒処分を撤回し、課長への復帰を命じた。また降格に伴う役職手当の減額分についても、遡って支給された。

■労働者からのコメント

簡易で、お金もかからず、労働局長の指導により是正され、大変ありがたく感じている。この制度があってよかった。

4

紛争調整委員会によるあっせん

● あっせんとは

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

● 紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されています。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

● 紛争調整委員会によるあっせんの特徴

① 手続が迅速・簡便

多くの時間と費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便です。

② 専門家が担当

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当します。

③ 費用

あっせんを受けるのに費用はかかりません。

④ 合意の効力

紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力をもつこととなります。

⑤ 非公開

あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーを保護します。

⑥ 不利益取扱いの禁止

労働者があっせんの申請をしたことを理由として、事業主が労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。



● 対象となる紛争

労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争が対象となります。
(募集・採用に関するものは対象となりません。)

(具体的には・・・)

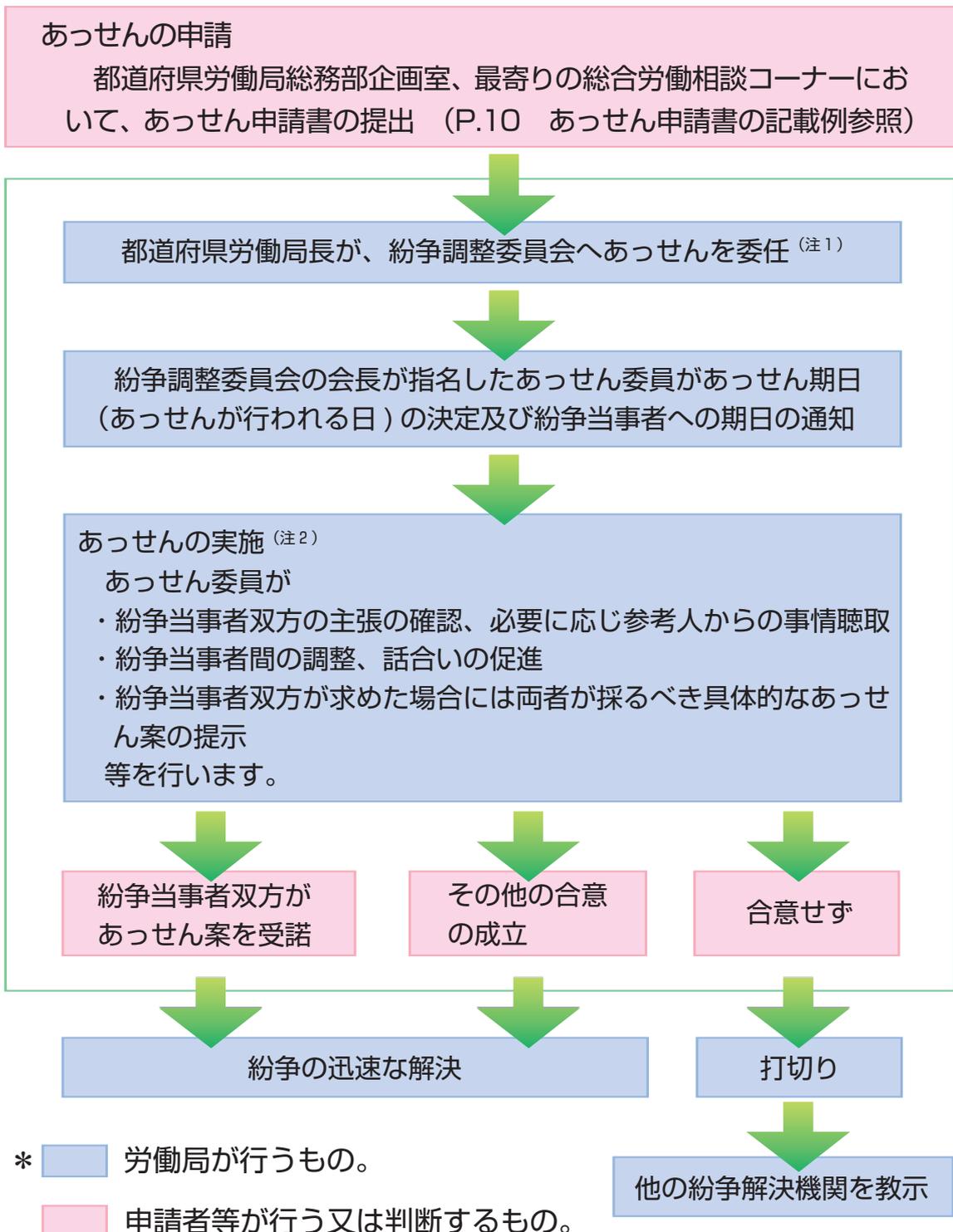
- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止等の労働契約に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車等会社所有物の破損に係る損害賠償をめぐる紛争 など

● 対象とならない紛争

一方、次のような紛争は対象となりません。

- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- 募集・採用に関する紛争
- 裁判で係争中である紛争又は確定判決が出されている等、他の制度において取り扱われている紛争
- 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 など

紛争調整委員会によるあっせん手続きの流れ



(注1) 必要に応じて申請者から事情聴取等を行い、紛争に係る事実関係を明確にした上で都道府県労働局長が紛争調整委員会へあっせんを委任するか否かを決定します。

(注2) あっせん開始の通知を受けた被申請人が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんを実施せず、打ち切ることとなります。

あっせんにより、次のようなトラブルが解決されました。

ケース1 退職金に係る事案（事業主・労働者双方からの申請）

事業主は、労働者AとBの退職に際し、退職金制度がないことを踏まえ、退職金の支給を口頭で約束し、支払交渉を行ったが、度重なる交渉で感情的な対立も激しくなり、金額の隔たりも大きく、当事者同士の話し合いが不可能な状況になり、事業主及び労働者があっせん申請を行った。



あっせんの結果、Aに〇万円、Bに△万円支払うことで合意が成立した。

■事業主のコメント

労働者の業務成績に対してどのくらいの退職金を支払ってよいか見当がつかない上、労働者との度重なる交渉で、仕事も手につかないほど、精神的に疲労していた。公正中立な立場で、迅速に話し合いをつけてくれ、仕事にも集中できるようになって感謝している。

■労働者のコメント

話し合いがつかず、退職金がきちんと支払われるか心配だったが、納得できる金額で話し合いが付き、感謝している。

ケース2 整理解雇に係る事案（労働者からの申請）

申請人は、会社から、事業縮小を理由として整理解雇の通告を受けた。事業縮小に伴う人員削減については仕方がないと思うが、突然の解雇で生活設計に大きな影響があり、整理解雇対象者の人選についても納得がいかないため、賃金〇ヶ月相当額の補償金の支払いを求めてあっせん申請を行った。



あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立した。

■労働者のコメント

この制度を利用して、無事解決金を受け取ることができ、感謝している。

あっせん申請書

| | | | |
|--------------------------|------------------------------|---|--|
| 紛争当事者 | 労働者 | 氏名 住所 | 労働 太郎 〒 271-〇〇〇〇 千葉県松戸市旭町〇-〇 電話 047 (〇〇〇) 〇〇〇〇 |
| | 事業主 | 氏名 又は名称 住所 | A株式会社 代表取締役 東京 花子 〒 160-〇〇〇〇 東京都新宿区西新宿〇-〇-〇 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇 |
| | ※上記労働者に 係る事業場の 名称及び所在地 | | [A株式会社 B工場 〒 110-〇〇〇〇 東京都台東区池之端〇-〇-〇 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇] |
| あっせんを 求める事項 及びその理由 | | 平成〇年〇月〇日に入社し、平成〇年〇月〇日より 正社員として工場勤務をしていたが、平成〇年〇月〇日、 工場長から経営不振を理由として、同年〇月〇日付け の解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければいけないほ どではなく、また私が整理解雇の対象になぜなったの か何の説明もない。本当は復職したいがそれがだめなら、 経済的・精神的損害に対する補償金として、〇万円の 支払いを求めたい。 | |
| 紛争の経過 | | 平成〇年〇月〇日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回 してくれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。 併せて、補償金の支払い等の提案も行ったが、拒否された。 | |
| その他参考と なる事項 | | 訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用し ていない。会社には労働組合はない。 | |

平成〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 労働 太郎 (印)

東京 労働局長 殿

あっせんを希望する方へ

- 各都道府県労働局総務部企画室(P.14参照)、または最寄りの総合労働相談コーナーへご相談ください。
- 申請用紙は、P.11の様式を切り取り、またはコピーしてお使いください。また、各都道府県労働局総務部企画室、総合労働相談コーナーにも備えてあるほか、厚生労働省のホームページからも入手できます。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>)
- 電子政府の総合窓口より、電子申請も行えます。(<http://www.e-gov.go.jp/>)

あっせん申請書

| | | | |
|--------------------------|----------------------------------|--------------------|------------------------|
| 紛 争 当 事 者 | 労働者 | 氏 名 住 所 | 〒 電話 () |
| | 事業主 | 氏 名 又は名称 住 所 | 〒 電話 () |
| | ※上記労働者に 係る事業場の 名称及び所在 地 | | 〒 電話 () |
| あっせんを 求める事項 及びその理由 | | | |
| 紛 争 の 経 過 | | | |
| そ の 他 参 考 と な る 事 項 | | | |

年 月 日

申請人 氏名又は名称

(印)

労働局長 殿

あっせんの申請について

(1) あっせんの申請は、あっせん申請書に必要事項を記載の上、紛争の当事者である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出してください。

申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、遠隔地からの申請等の場合には、郵送等による提出も可能です。

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

紛争の当事者である労働者の氏名、住所等を記載すること。

② 事業主の氏名、住所等

紛争の当事者である事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所等を記載すること。また、紛争の当事者である労働者に係る事業場の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、（ ）内に当該事業場の名称及び所在地についても記載すること。

③ あっせんを求める事項及びその理由

あっせんを求める事項及びその理由は、紛争の原因となった事項及び紛争の解決のための相手方に対する請求内容をできる限り詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。

④ 紛争の経過

紛争の原因となった事項が発生した年月日及び当該事項が継続する行為である場合には最後に行われた年月日、当事者双方の見解、これまでの交渉の状況等を詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。

⑤ その他参考となる事項

紛争について訴訟が現に係属しているか否か、確定判決が出されているか否か、他の行政機関での調整等の手続へ係属しているか否か、紛争の原因となった事項又はそれ以外の事由で労働組合と事業主との間で紛争が起こっているか否か、不当労働行為の救済手続が労働委員会に係属しているか否か等の情報を記載すること。

⑥ 申請人

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の紛争当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。

(3) 事業主は、労働者があっせん申請をし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こととされています。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律のポイント

1 趣旨（第1条）

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（第2条）

個別労働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。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働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（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争に関し、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。（第5条）

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。（第6条）

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。（第12条）

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。（第13条）

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

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。

都道府県労働局総務部企画室所在地一覧

(平成20年6月現在)

| 労働局名 | 郵便番号 | 住 所 | 電 話 番 号 |
|------|----------|----------------------------------|------------------|
| 北海道 | 060-8566 | 札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 9F | 011-709-2311 (代) |
| 青 森 | 030-8558 | 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 8F | 017-734-4212 |
| 岩 手 | 020-8522 | 盛岡市中央通2丁目1番20号 ニッセイ同和損保盛岡ビル 2F | 019-604-3002 |
| 宮 城 | 983-8585 | 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 7F | 022-299-8834 |
| 秋 田 | 010-0951 | 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎 4F | 018-883-4254 |
| 山 形 | 990-8567 | 山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル 3F | 023-624-8226 |
| 福 島 | 960-8021 | 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎 5F | 024-536-4600 |
| 茨 城 | 310-8511 | 水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎 4F | 029-224-6212 |
| 栃 木 | 320-0845 | 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 4F | 028-634-9112 |
| 群 馬 | 371-8567 | 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル 9F | 027-210-5002 |
| 埼 玉 | 330-6016 | さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16F | 048-600-6201 |
| 千 葉 | 260-8612 | 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 2F | 043-221-2303 |
| 東 京 | 102-8305 | 千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎 14F | 03-3512-1609 |
| 神奈川 | 231-8434 | 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 13F | 045-211-7357 |
| 新 潟 | 951-8588 | 新潟市中央区川岸町1丁目56番地 第1庁舎 2F | 025-234-5353 |
| 富 山 | 930-8509 | 富山市神通本町1丁目5番地5号 富山労働総合庁舎 1F | 076-432-2728 |
| 石 川 | 920-0024 | 金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎 6F | 076-265-4421 |
| 福 井 | 910-8559 | 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 14F | 0776-22-3363 |
| 山 梨 | 400-8577 | 甲府市丸の内1丁目1番11号 | 055-225-2851 |
| 長 野 | 380-8572 | 長野市中御所1丁目22番1号 長野労働総合庁舎 4F | 026-223-0551 |
| 岐 阜 | 500-8723 | 岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎 3F | 058-245-8124 |
| 静 岡 | 420-8639 | 静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎 3F | 054-254-6320 |
| 愛 知 | 460-8507 | 名古屋市中区三の丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館 2F | 052-972-0266 |
| 三 重 | 514-8524 | 津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎 3F | 059-226-2110 |
| 滋 賀 | 520-0057 | 大津市御幸町6番6号 | 077-522-6648 |
| 京 都 | 604-0846 | 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451 | 075-241-3212 |
| 大 阪 | 540-8527 | 大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館 8F | 06-6949-6050 |
| 兵 庫 | 650-0044 | 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15F | 078-367-0700 |
| 奈 良 | 630-8570 | 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 2F | 0742-32-0202 |
| 和歌山 | 640-8581 | 和歌山市中之島2249番地 第1庁舎 2F | 073-422-2171 |
| 鳥 取 | 680-8522 | 鳥取市富安2丁目89番9号 | 0857-29-1701 |
| 島 根 | 690-0841 | 松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎 5F | 0852-20-7009 |
| 岡 山 | 700-8611 | 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 3F | 086-225-2017 |
| 広 島 | 730-8538 | 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館 5F | 082-221-9240 |
| 山 口 | 753-8510 | 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館 6F | 083-995-0365 |
| 徳 島 | 770-0851 | 徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎 4F | 088-652-9142 |
| 香 川 | 760-0019 | 高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎 3F | 087-811-8916 |
| 愛 媛 | 790-8538 | 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎 6F | 089-935-5201 |
| 高 知 | 780-8548 | 高知市南金田1番39号 労働総合庁舎 4F | 088-885-6027 |
| 福 岡 | 812-0013 | 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館 5F | 092-411-4763 |
| 佐 賀 | 840-0801 | 佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 3F | 0952-32-7167 |
| 長 崎 | 850-0033 | 長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル 3F | 095-801-0022 |
| 熊 本 | 860-0805 | 熊本市桜町1番20号 西嶋三井ビルディング 14F | 096-211-1701 |
| 大 分 | 870-0037 | 大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル 3F | 097-536-3218 |
| 宮 崎 | 880-0812 | 宮崎市高千穂通2丁目1番33号 明治安田生命宮崎ビル 1F | 0985-38-8821 |
| 鹿児島 | 892-0816 | 鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎 2F | 099-223-8239 |
| 沖 縄 | 900-0006 | 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館 3F | 098-868-4403 |