

令和5年8月1日（火）

【照会先】

群馬労働局雇用環境・均等室

室 長 奥町 由美子

労働紛争調整官 佐藤 祥子

（電話）027-896-4739

報道関係者 各位

## 「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

～総合労働相談件数は、3年連続で2万件を超え、

民事上の個別労働紛争において、「自己都合退職」に関する相談が最多～

群馬労働局（局長 加藤博人）は、このたび「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度で、「総合労働相談<sup>※1</sup>」、労働局長による「助言・指導<sup>※2</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん<sup>※3</sup>」の3つの方法があります。

今回の施行状況を踏まえ、群馬労働局では、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導およびあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

## 【ポイント】注：[ ]内は、別添資料の該当ページ

- 1 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数は前年度より増加、あっせんの申請件数は前年度より減少。

総合労働相談件数は20,818件で、3年連続で2万件を超えた [P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		20,818件	2.1%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	14,907件	19.2%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	3,007件	3.2%増
	民事上の個別労働紛争相談件数	4,567件	24.8%減
助言・指導申出		98件	6.5%増
あっせん申請		39件	13.3%減

- 2 民事上の個別労働紛争<sup>※4</sup>の相談内容は「自己都合退職」の件数が最多

- 民事上の個別労働紛争の相談件数のうち、917件（相談内容別件数の17.5%）を占めており、次いで前年度まで12年連続で最多となっていた「いじめ・嫌がらせ」<sup>※5</sup>が858件（同16.4%）となっている。 [P. 4-1(2)、P. 5-1(3)]

- 3 助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数においては「いじめ・嫌がらせ」<sup>※5</sup>の件数が最多

- 助言・指導の申出は、22件（申出内容別件数の18.8%） [P. 6-2(2)]
- あっせんの申請は、8件（申請内容別件数の20.5%） [P. 8-3(2)]

※の1～5については次頁参照

## ※1 「総合労働相談」

群馬労働局、各労働基準監督署内の県内9か所（発表日現在）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。

## ※2 「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、群馬労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭または文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

## ※3 「あっせん」

群馬労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

## ※4 「民事上の個別労働紛争」

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（労働基準法等の違反に関するものを除く）。

※5 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント注）に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している。

参考として、同法に関する相談件数等の施行状況については、厚生労働省ウェブサイトを参照。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

注）職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下①～③の要素を全て満たすものをいう。

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

[参考] 令和4年度における同法に関する相談件数等

相談件数：1,534件

紛争解決の援助申立件数：43件

調停申請受理件数：2件

## 【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

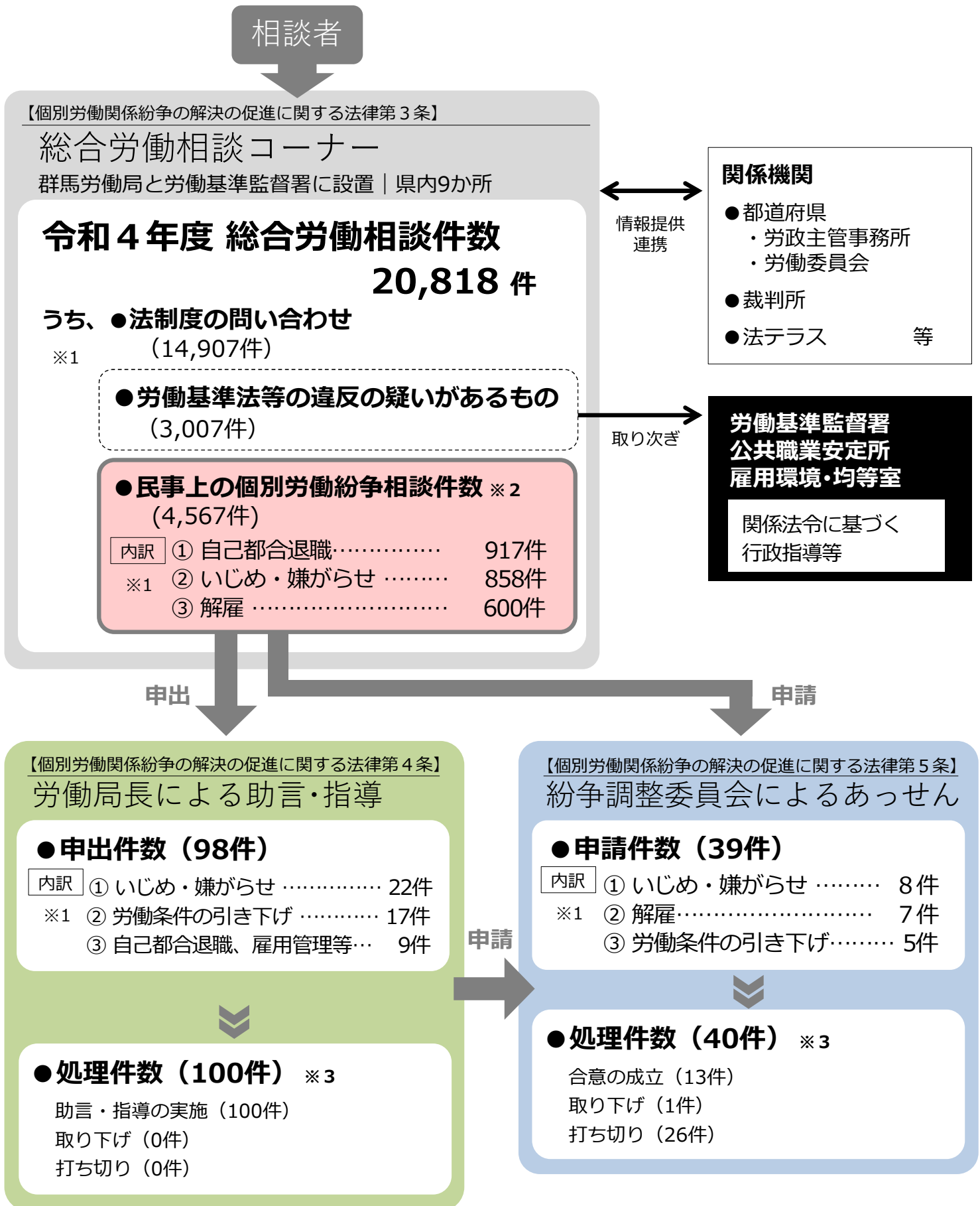
別添2：令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和4年度の助言・指導とあっせんの事例

別添4：群馬労働局「総合労働相談コーナー」所在地一覧

（参考）個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

## 個別労働紛争解決制度の枠組み



※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

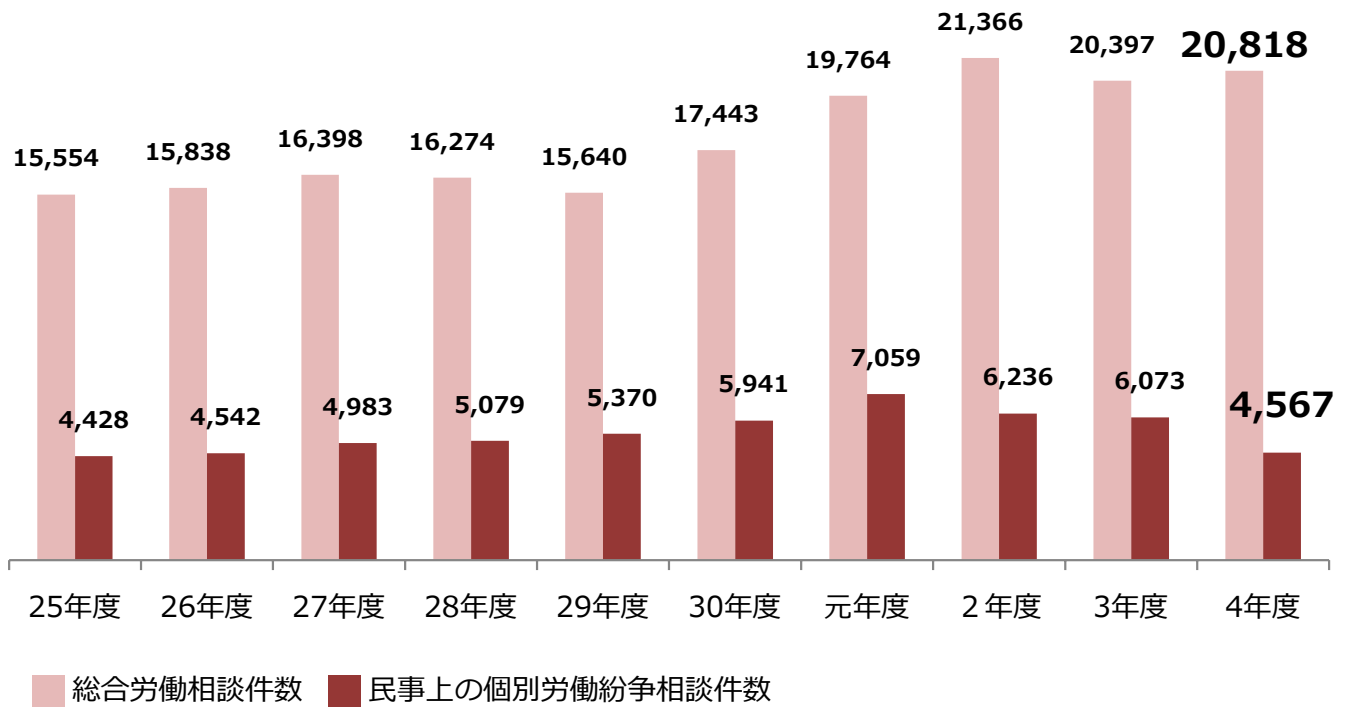
※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

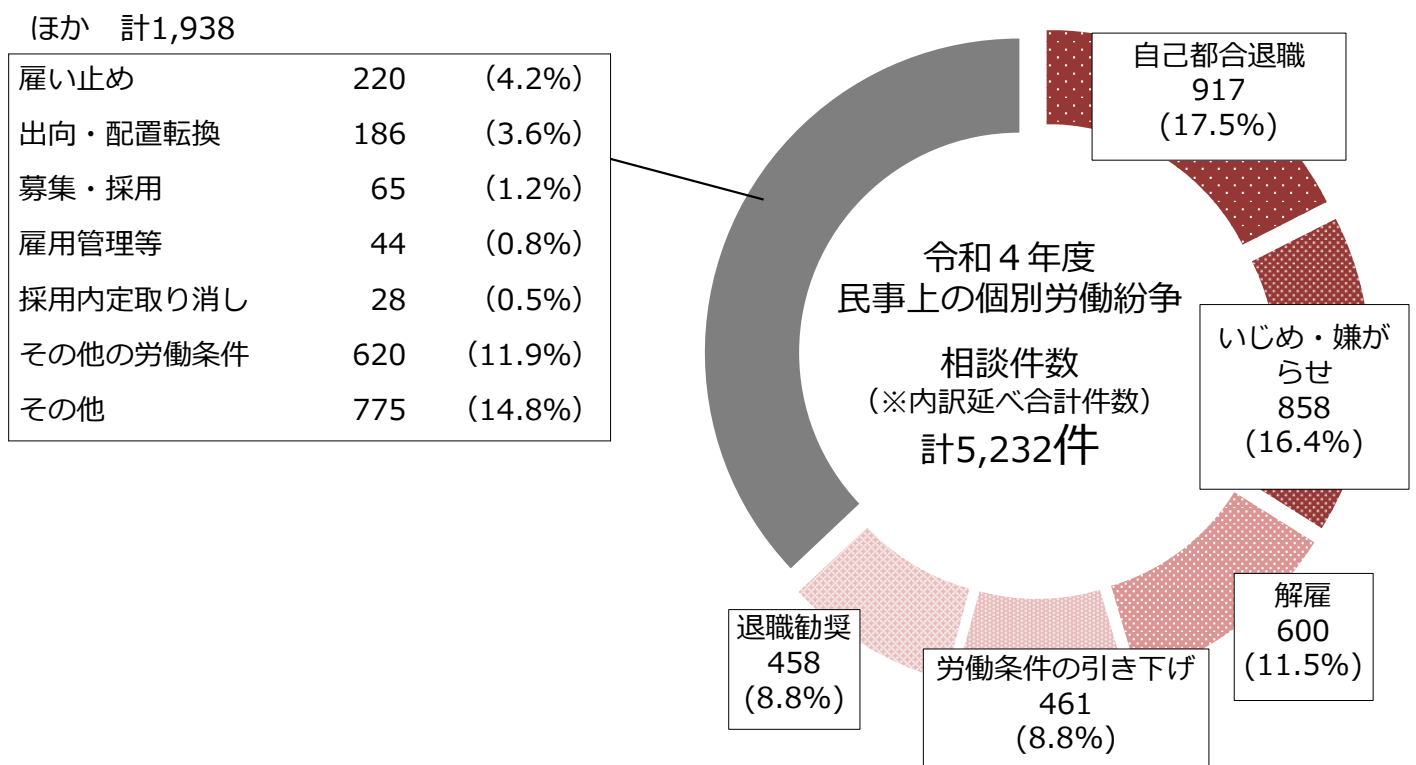
## 令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

## (1) 相談件数の推移 (10年間)

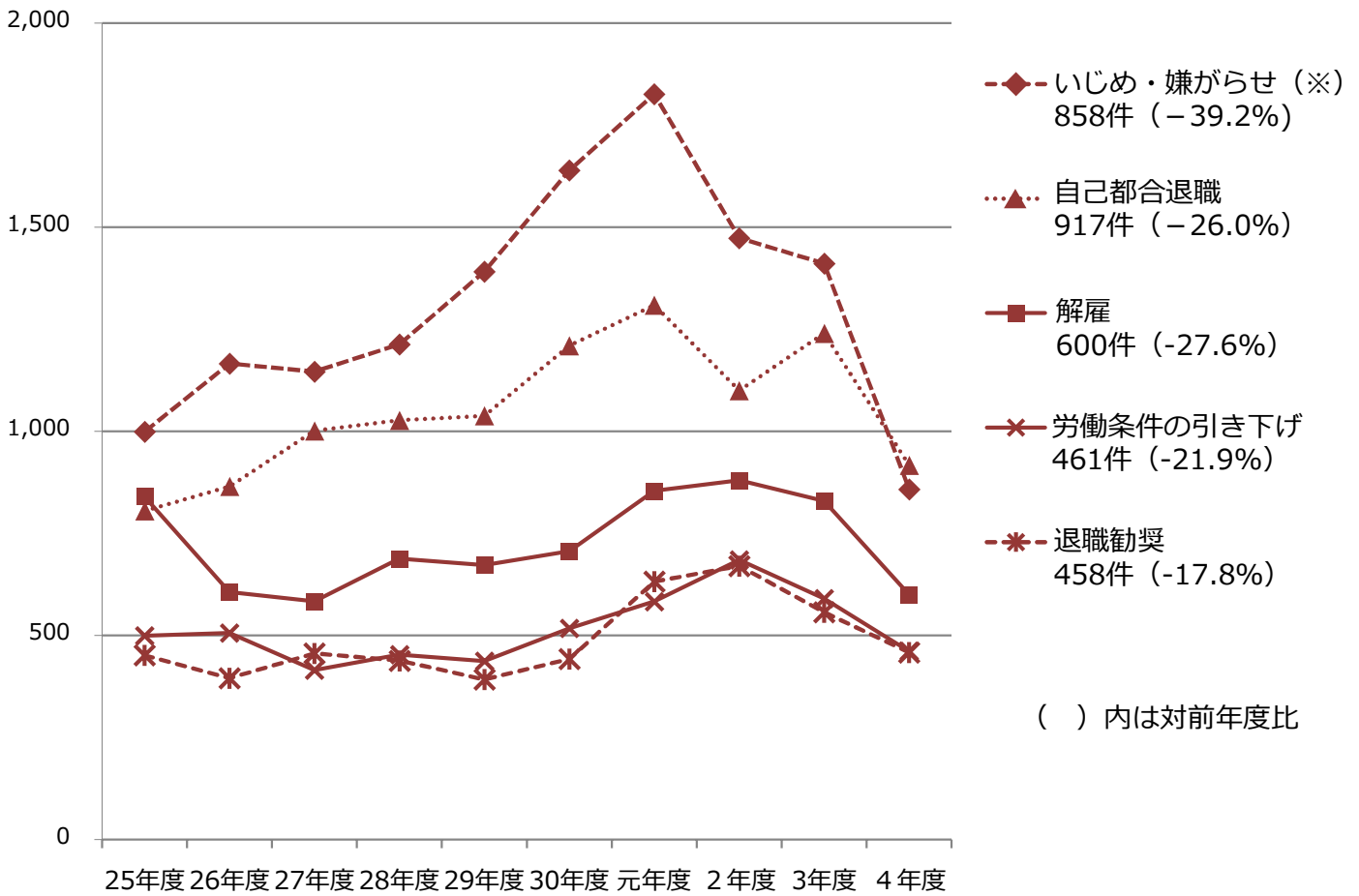


## (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ [参考] 労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5を参照。

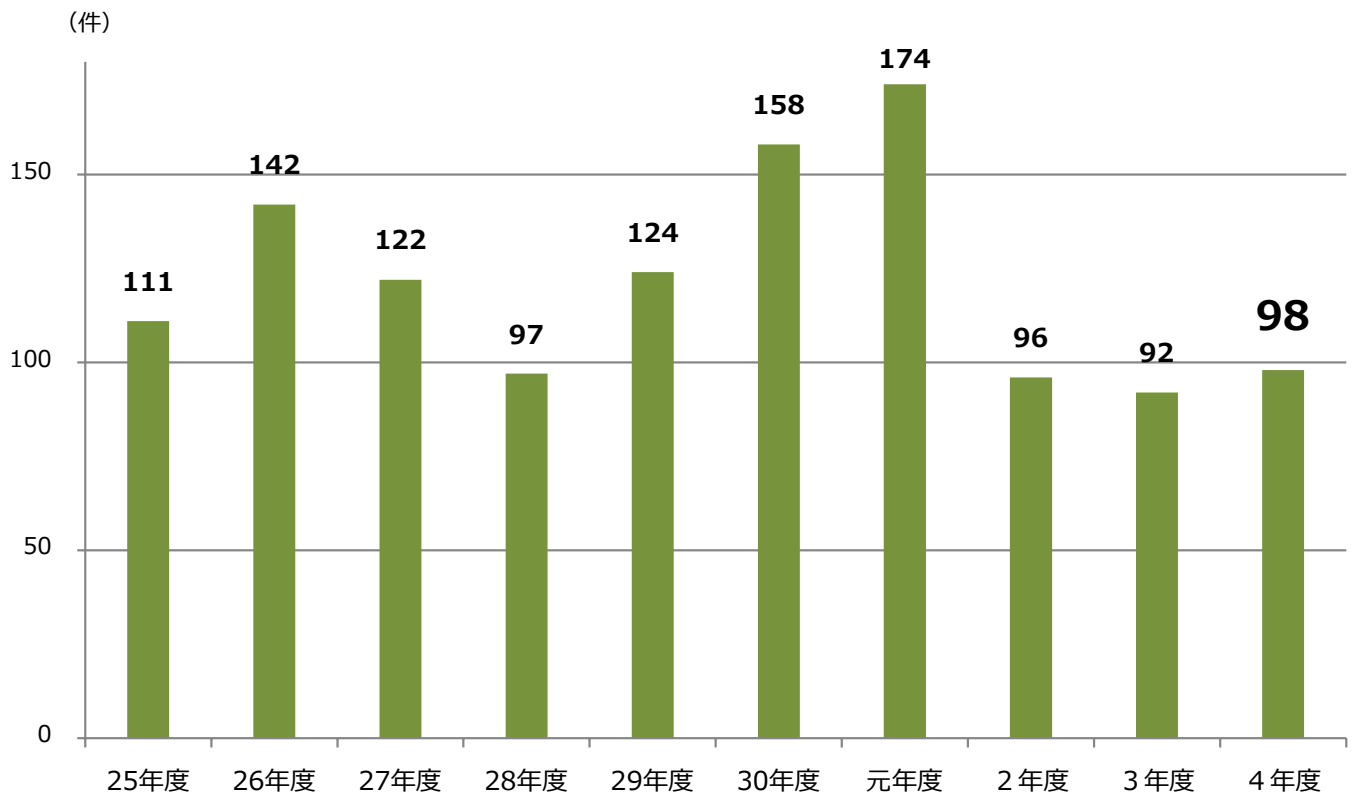
#### 【参考】民事上の個別労働紛争相談件数の推移 (相談内容別)

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
25年度	840	120	451	20	805	190	499	629	999	75	54	831	5,513
	15.2	2.2	8.2	0.4	14.6	3.4	9.1	11.4	18.1	1.4	1.0	15.1	100
26年度	606	221	395	14	865	172	506	605	1,166	78	68	894	5,590
	10.8	4.0	7.1	0.3	15.5	3.1	9.1	10.8	20.9	1.4	1.2	16.0	100
27年度	683	169	456	33	1,001	173	415	755	1,146	143	79	995	6,048
	11.3	2.8	7.5	0.5	16.6	2.9	6.9	12.5	18.9	2.4	1.3	16.5	100
28年度	688	173	438	17	1,027	206	453	733	1,213	138	68	1,082	6,236
	11.0	2.8	7.0	0.3	16.5	3.3	7.3	11.8	19.5	2.2	1.1	17.4	100
29年度	672	231	392	27	1,038	248	437	966	1,391	85	74	1,111	6,672
	10.1	3.5	5.9	0.4	15.6	3.7	6.5	14.5	20.8	1.3	1.1	16.7	100
30年度	706	169	442	27	1,210	214	517	1,019	1,639	62	88	1,396	7,489
	9.4	2.3	5.9	0.4	16.2	2.9	6.9	13.6	21.9	0.8	1.2	18.6	100
元年度	854	268	632	24	1,309	287	583	1,271	1,826	123	89	1,792	9,058
	9.4	3.0	7.0	0.3	14.5	3.2	6.4	14.0	20.2	1.4	1.0	19.8	100
2年度	880	336	670	38	1,100	295	685	1,112	1,473	111	70	1,310	8,080
	10.9	4.2	8.3	0.5	13.6	3.7	8.5	13.8	18.2	1.4	0.9	16.2	100
3年度	829	241	557	24	1,240	253	590	1,005	1,411	103	77	1,396	7,726
	10.7	3.1	7.2	0.3	16.0	3.3	7.6	13.0	18.3	1.3	1.0	18.1	100
4年度	600	220	458	28	917	186	461	620	858	44	65	775	5,232
	11.5	4.2	8.8	0.5	17.5	3.6	8.8	11.9	16.4	0.8	1.2	14.8	100

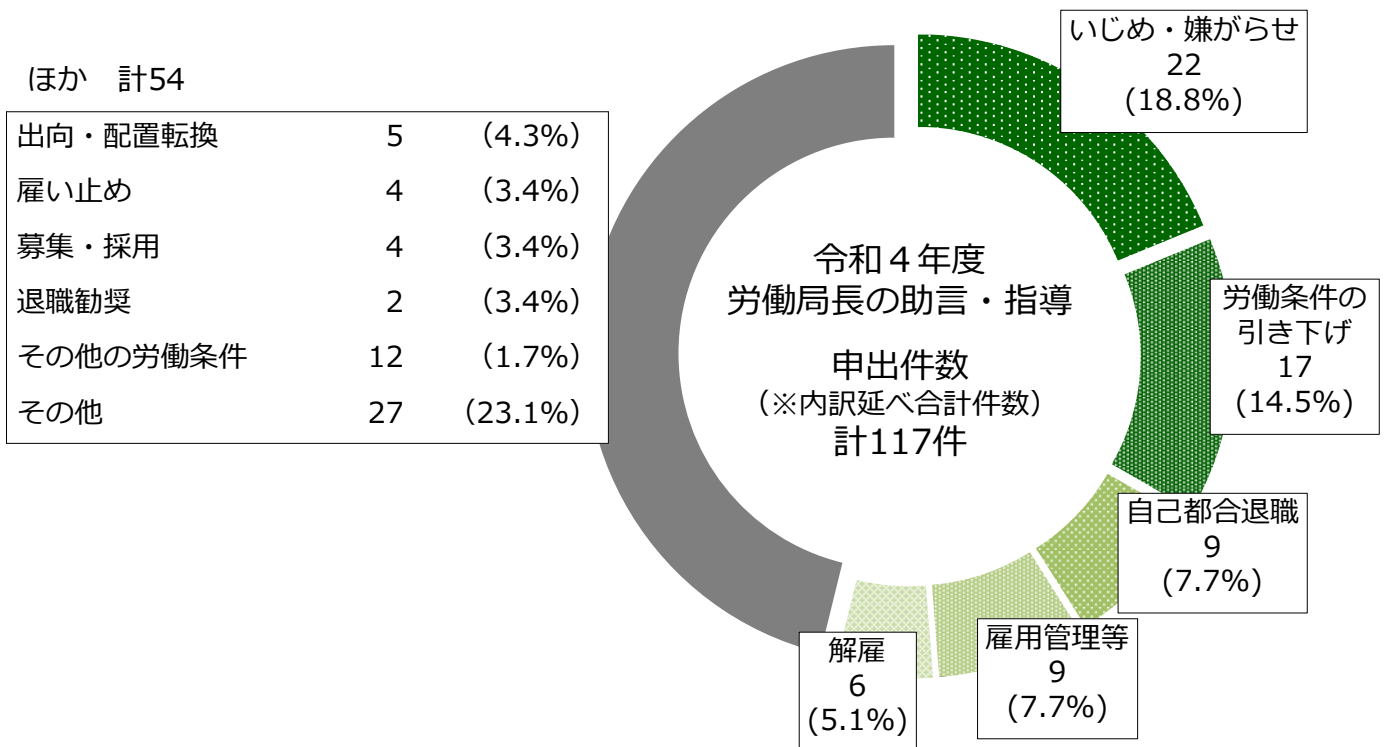
※ 年度ごとに上段が件数 (単位: 件)、下段が相談内容の全体 (内訳延べ合計件数) に占める割合 (単位: %)。  
下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、  
1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

## 2 群馬労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移 (10年間)



### (2) 申出内容別の件数



※ ( )内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したものである。

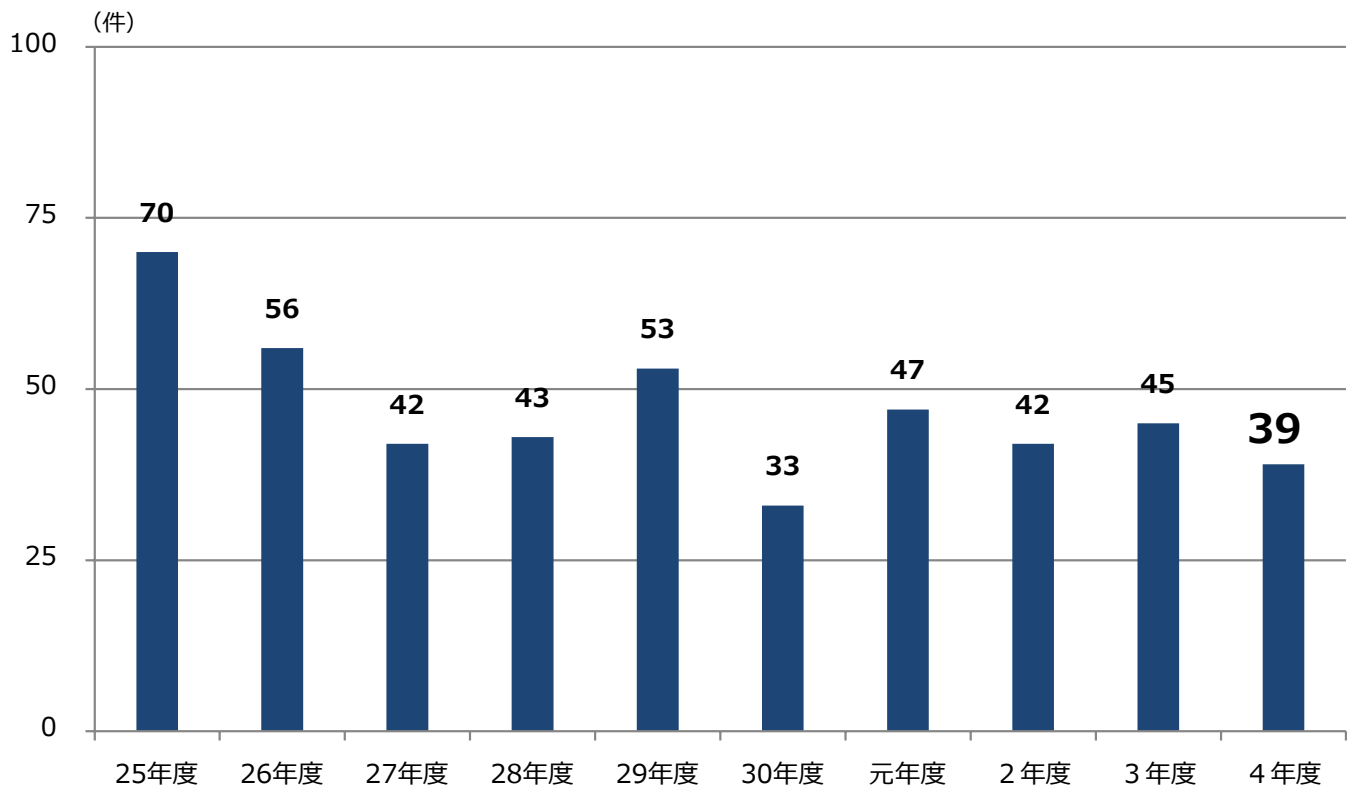
### (3) 助言・指導の流れと処理状況

※ ( ) 内は処理終了件数100件に占める比率

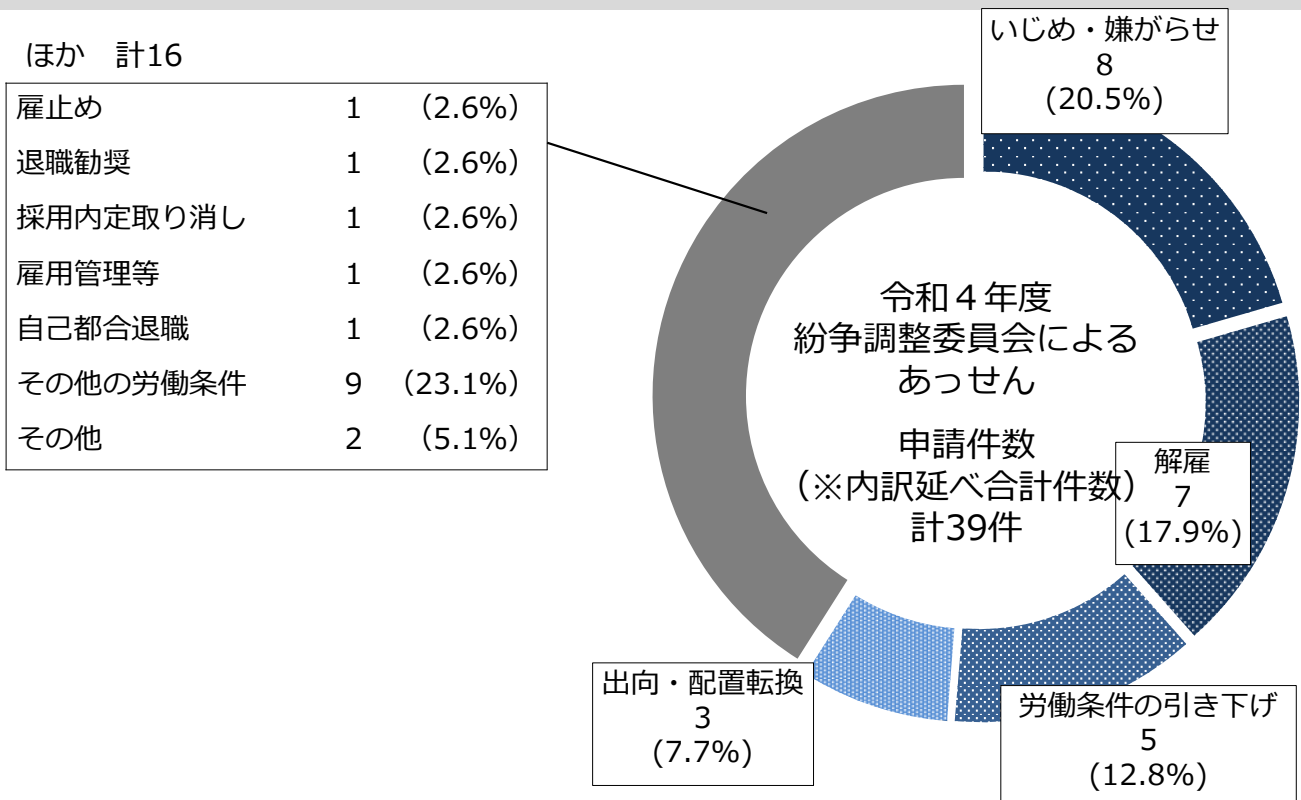
助言・指導 の申出	<b>処理終了件数 100件</b>		うち1か月以内に処理 99件 (99.0%)
	<b>助言・指導の実施</b>	取り下げ	打ち切り
	<b>100件 (100%)</b>	0件 (%)	0件 (0%)

### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移 (10年間)



#### (2) 申請内容別の件数

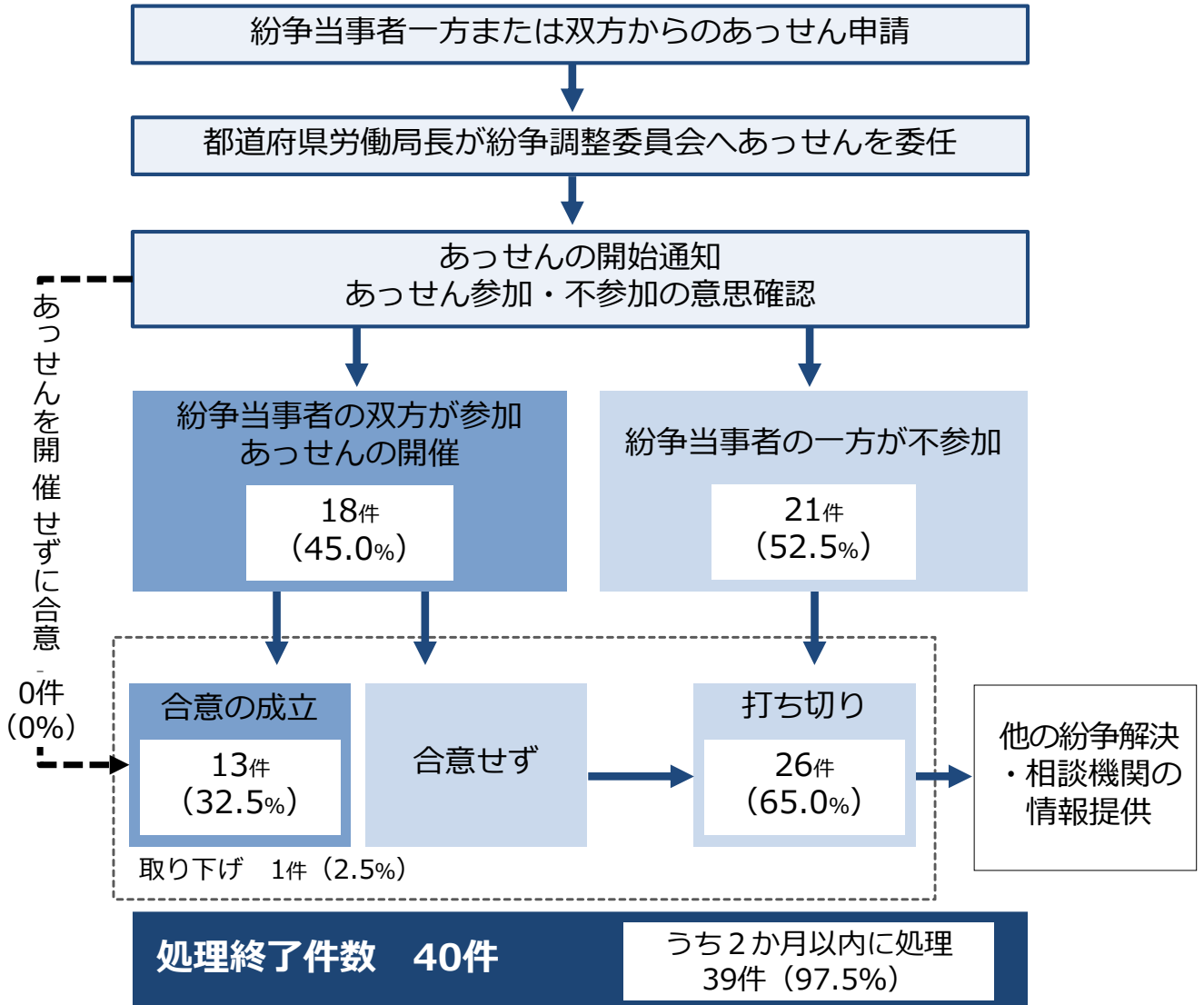


※ ( )内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。



### (3) あっせん手続きの流れと処理状況

※ ( ) 内は処理終了件数40件に占める比率



#### 【参考】紛争当事者双方のあっせん参加率の推移（10年間）

■ 紛争当事者双方のあっせん参加件数／処理終了件数(24～26年度は申請件数)

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
40.0%	50.0%	51.7%	47.2%	52.0%	55.3%	52.2%	35.1%	55.1%	45.0%

#### 【参考】あっせんにおける合意率の推移（10年間）

■ 合意成立件数／処理終了件数(24～26年度は申請件数)

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
30.0%	41.1%	41.4%	47.2%	34.0%	36.8%	45.7%	32.4%	49.0%	32.5%

■ あっせん開催による合意成立件数／紛争当事者双方のあっせん参加件数

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
67.9%	71.4%	73.3%	84.0%	61.5%	66.7%	79.2%	84.6%	88.9%	72.2%

助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、同僚の一人から無視をされたり、怒鳴られたり、人格を否定するような言動を受けるようになったため、事業主に対し、職場環境の改善を求めて相談したが、仕方ないといって取り合ってもらえなかった。</p> <p>申出人は、<b>事業主との話し合いを通じた職場環境の改善を求めたい</b>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主から事情を聴取した上で、<b>労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明</b>するとともに、事態を放置するとパワハラにつながる可能性もあるため、<b>労働施策総合推進法第30条の2の措置義務についても説明</b>し、話し合いによる解決を図るよう助言した。</li> <li>参考：<a href="https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/">https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/</a></li> <li>● 助言に基づき、事業主は、申出人との話し合いを重ね、人間関係の改善に向けて必要な措置を講じるなど、職場環境の改善に取り組んだ。</li> </ul>
事例2	労働条件の引き下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、退職について事業主と合意していたところ、退職前に到来した賞与支給日に賞与が支給されなかった。就業規則には、支給日に在籍する者に賞与を支給する旨記載されていたため、事業主に説明を求めたところ、事業主から「賞与は来期への期待に対して支給しているもので、退職予定者には支給しない」と説明された。</p> <p>申出人は、事業主の説明に納得できず、<b>評価に応じた賞与の適正な支払いを求めたい</b>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主に対し、<b>退職予定者の賞与を非退職予定者と比較して僅少な金額とする就業規則の規定を違法とした裁判例（東京地裁平成8年6月28日判決）があることを説明</b>し、賞与の支給に向けて申出人と話し合うよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は申出人に対し、在職期間中の評価を考慮して、賞与10万円を支払うこととした。</li> </ul>

事例 3	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（短時間労働者（学生アルバイト））は、事業主に退職の意思を伝えたものの、人手不足を理由に慰留された。そこで、労働局に相談の上、退職日を2週間後と定めた退職届を提出したが、事業主から「次のアルバイトが決まるまでは勤務して欲しい」と言われ、退職届の受け取りを拒否された。</p> <p>申出人は、<b>トラブルなく円満に退職できるよう援助して欲しい</b>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主に対し、<b>民法第627条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから2週間を経過することによって終了する旨を説明</b>し、申出人の希望する日を契約終了日とすることで紛争の解決を図るよう助言を行った。 参考：<a href="https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/">https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/</a></li> <li>● 助言に基づき、事業主は、申出人が退職届に記載した退職日をもって雇用契約を終了することで申出人と合意した。</li> </ul>
事例 4	解雇に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、特定の2日間を休日にすることを申し出て仕事を休んだところ、事業主から「明日から来なくていい」と解雇を通知された。申出人は、事業主から「休みが取りにくい業務であるため、シフト上の休日の希望には柔軟に対応する」と説明されていたにもかかわらず、2日間休んだことを理由に解雇されることに納得できず、事業主に解雇の撤回を求めたが、受け入れられなかった。</p> <p>申出人は、<b>解雇の撤回と復職後の休日確保への配慮を求めたい</b>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主に対し、<b>労働者を解雇する場合には、労働基準法第20条に基づき、少なくとも30日前の解雇の予告または解雇予告手当の支払いが必要であること、労働契約法第16条に基づき、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められなければ解雇は無効となることを説明</b>し、解雇の撤回に向けて申出人と話し合うよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は解雇を撤回するとともに、他の労働者も交えた話し合いを行い、休みの申請ルールを定めたほか、交代で休日確保できるよう勤務シフトの改善に取り組んだ。</li> </ul>

## あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（派遣労働者）は、派遣先での長時間労働や契約外の業務の強要、同僚からの暴言等の嫌がらせについて改善を求めて何度も上司に相談したが、改善につながらず、やがて、うつ病を発症して休業することになり、派遣元を退職するに至った。</p> <p>申請人は、<b>休業により生じた経済的損害に対する賠償金として300万円の支払いを求めたい</b>として、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、聞き取り調査を行ったが、嫌がらせ等に係る事実関係は認められなかったと主張した一方で、申請人が月100時間を超える時間外・休日労働を行った事実や仕事の影響でうつ病を発症して退職するに至った事実を認め、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</li><li>● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として150万円</b>を支払うことで合意した。</li></ul>
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、能力不足を理由に事業主から突然辞めてほしいと告げられた。事業主から明確に解雇とは言われていないものの、退職勧奨に異論を唱えることができる状況にはなかったため、事実上の解雇に当たるとして、解雇の理由を明らかにした解雇理由証明書の交付を求めたが、事業主は、申請人を解雇した事実はないとして応じなかった。</p> <p>申請人は、事業主に対し、<b>解雇に伴う経済的損失に対する補償金として1年分の賃金相当額である550万円の支払いを求めたい</b>として、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人が退職勧奨に応じて自ら退職したのであって解雇ではない旨主張したが、紛争解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</li><li>● これを受けて、あっせん委員が複数回にわたって粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として90万円</b>を支払うことで合意した。</li></ul>

事例 3	雇い止めに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（有期雇用労働者）は、機器の使い方など業務に必要な知識の習得機会が十分に与えられるよう改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たが、納得できる改善には至らなかった。その一方で、事業主から勤務態度等の改善について業務命令書を交付されたり、反省文の提出を複数回求められたりするようになり、ついには雇い止めを通知された。</p> <p>申請人は、<b>雇い止めが撤回されないのであれば、雇い止めによる経済的損失に対する補償金として、1年分の賃金相当額である240万円の支払いを求めたい</b>として、あっせんを申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の入社以降、勤務態度や職務能力に関する指導を繰り返し行ったが改善されず、業務や職場秩序の維持に支障をきたしていたため、やむなく雇い止めを行ったものであるとして正当性を主張したが、紛争の早期解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨申し出た。</li> <li>● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として40万円</b>を支払うことで合意した。</li> </ul>
事例 4	労働条件の引き下げに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（正社員）は、配置転換に伴う降格により、給与が減額されたものの、異動後2年間は賞与によって当該減額分が補填されていた。ところが、その後賞与による補填がなくなり、約400万円の経済的損失が生じた。</p> <p>申請人は、事業主に対し、<b>立て替えて支払った顧客の未払金45万円等を含め、合計約550万円の支払いを求めたい</b>として、あっせんを申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の主張する給与・賞与年総額の減額は、主としてコロナ禍による業績悪化に伴う賞与の減額によるもの、また、立て替えて支払った顧客の未払金については、申請人が人事評価を上げるために勝手に行った約6万円のみと把握しており、この件については配置転換の際に考慮済みであるなどとして、申請人の請求する金額の支払いには応じられない旨主張した。</li> <li>● これを受けて、あっせん委員が2回にわたってあっせんを開催し、粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として130万円</b>を支払うことで合意した。</li> </ul>

## 群馬労働局「総合労働相談コーナー」所在地一覧

名称	所在地	電話番号
☆ 群馬労働局 総合労働相談コーナー	〒371-8567 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4677
	相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
前橋総合労働相談コーナー	〒371-0026 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎7階 （前橋労働基準監督署内）	027-896-3062
	相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
伊勢崎総合労働相談コーナー	〒372-0024 伊勢崎市下植木町517 （前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎内）	0270-25-3363
	相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
高崎総合労働相談コーナー	〒370-0045 高崎市東町134-12 高崎地方合同庁舎3階 （高崎労働基準監督署内）	027-367-2306
	相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
☆ 桐生総合労働相談コーナー	〒376-0045 桐生市末広町13-5 桐生地方合同庁舎1階 （桐生労働基準監督署内）	0277-44-3523
	相談受付時間 9:00～16:30（土・日・祝日・年末年始を除く）	
太田総合労働相談コーナー	〒373-0817 太田市飯塚町104-1 （太田労働基準監督署内）	0276-58-9722
	相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
沼田総合労働相談コーナー	〒378-0031 沼田市薄根町4468-4 （沼田労働基準監督署内）	0278-23-0323
	相談受付時間 9:15～16:45（土・日・祝日・年末年始を除く）	
藤岡総合労働相談コーナー	〒375-0014 藤岡市下栗須124-10 （藤岡労働基準監督署内）	0274-22-1418
	相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
中之条総合労働相談コーナー	〒377-0424 吾妻郡中之条町大字中之条町664-1 （中之条労働基準監督署内）	0279-75-3034
	相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	

☆…女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

# 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などに伴い、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」）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る制度の創設などによって、総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図る。

## 2 規定の概要

### (1) 紛争の自主的解決（第2条）

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（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、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および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たる紛争等を除く）に関し、当事者の双方また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、必要な助言また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（第5・6・12・13条）

イ 都道府県労働局長は、前条に規定する個別労働関係紛争について、当事者の双方また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（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、労働者または事業主に対し、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、必要な助言または指導をすることができるものとする。