

報道関係者 各位

令和6年7月30日（火）

【照会先】

群馬労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 中野 直美

労働紛争調整官 佐藤 祥子

（電話）027-896-4739

「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

～民事上の個別労働紛争相談件数は前年度より増加し、

「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が最多～

群馬労働局（局長 上野康博）は、このたび「令和5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^{※1}」、労働局長による「助言・指導^{※2}」、紛争調整委員会による「あっせん^{※3}」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 総合労働相談件数は前年度より減少、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より増加。総合労働相談件数は19,541件で、4年ぶりに2万件を下回る [P. 4-1(1)]

内容		件数	前年度比
総合労働相談		19,541件	6.1%減
内訳 延べ数	法制度の問い合わせ	12,461件	16.4%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,611件	13.2%減
	民事上の個別労働紛争相談件数	5,083件	11.3%増
助言・指導申出		148件	51.0%増
あっせん申請		49件	25.6%増

- 2 民事上の個別労働紛争^{※4}の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」^{※5}の件数が最多

- 民事上の個別労働紛争の相談件数のうち、1,102件（相談内容別件数の18.1%）を占めており、次いで自己都合退職が905件（同14.9%）となっている。

[P. 4-1(2)、P. 5-1(3)]

- 3 助言・指導の申出件数においては「いじめ・嫌がらせ」^{※5}の件数、あっせんの申請では「解雇」の件数が最多

- 助言・指導の申出件数において「いじめ・嫌がらせ」が27件（申出内容別件数の14.6%） [P. 6-2(2)]
- あっせんの申請件数において「解雇」が10件（申請内容別件数の15.6%） [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5年度における同法に関する相談件数等

相談件数：1,299件

紛争解決の援助申立件数：18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5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和5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

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

群馬労働局と労働基準監督署に設置 | 県内9か所

令和5年度 総合労働相談件数
19,541 件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (12,461件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(2,611件)

●民事上の個別労働紛争相談件数 ※2
(5,083件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ……………	1,102件
※1	② 自己都合退職……………	905件
	③ 解雇……………	792件

関係機関

●都道府県
・労政主管事務所
・労働委員会

●裁判所
●法テラス 等

情報提供
連携

取り次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等室

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

●申出件数 (148件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ……………	27件
※1	② 解雇、雇用管理等……………	15件
	③ 自己都合退職、出向・配置転換……………	13件

●処理件数 (146件) ※3

助言・指導の実施 (141件)
取り下げ (2件)
打ち切り (3件)

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

●申請件数 (49件)

内訳	① 解雇……………	10件
※1	② 退職勧奨……………	9件
	③ いじめ・嫌がらせ……………	7件

●処理件数 (48件) ※3

合意の成立 (11件)
取り下げ (3件)
打ち切り (34件)

※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。

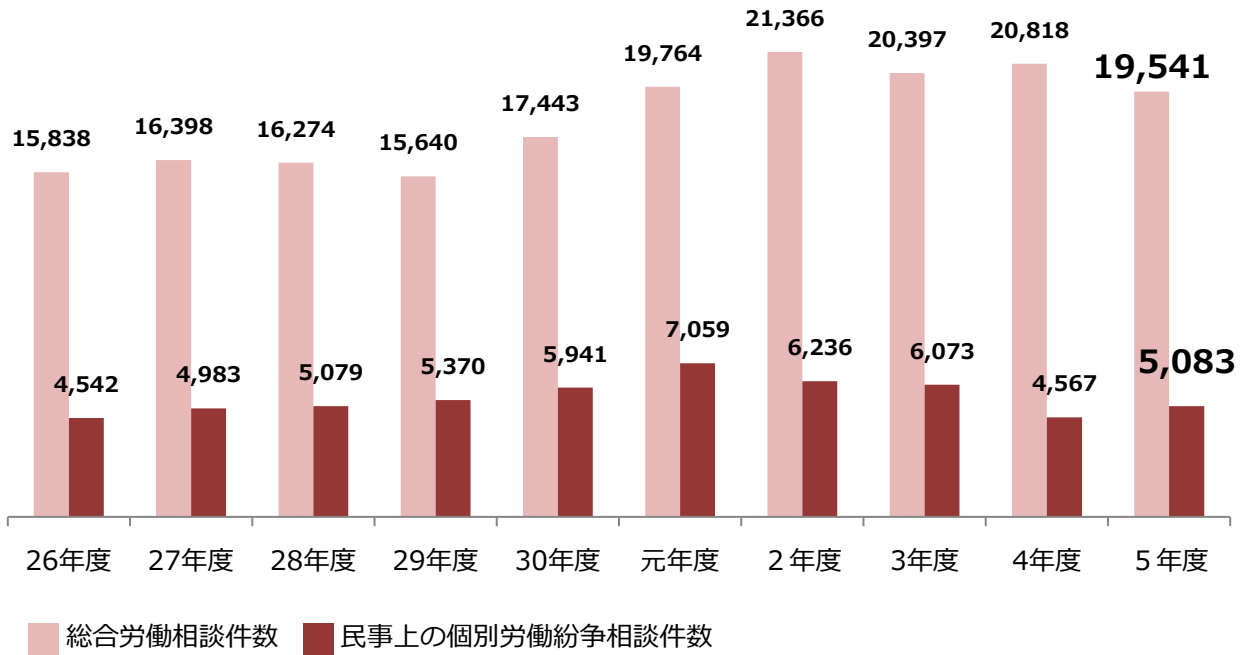
※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※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。

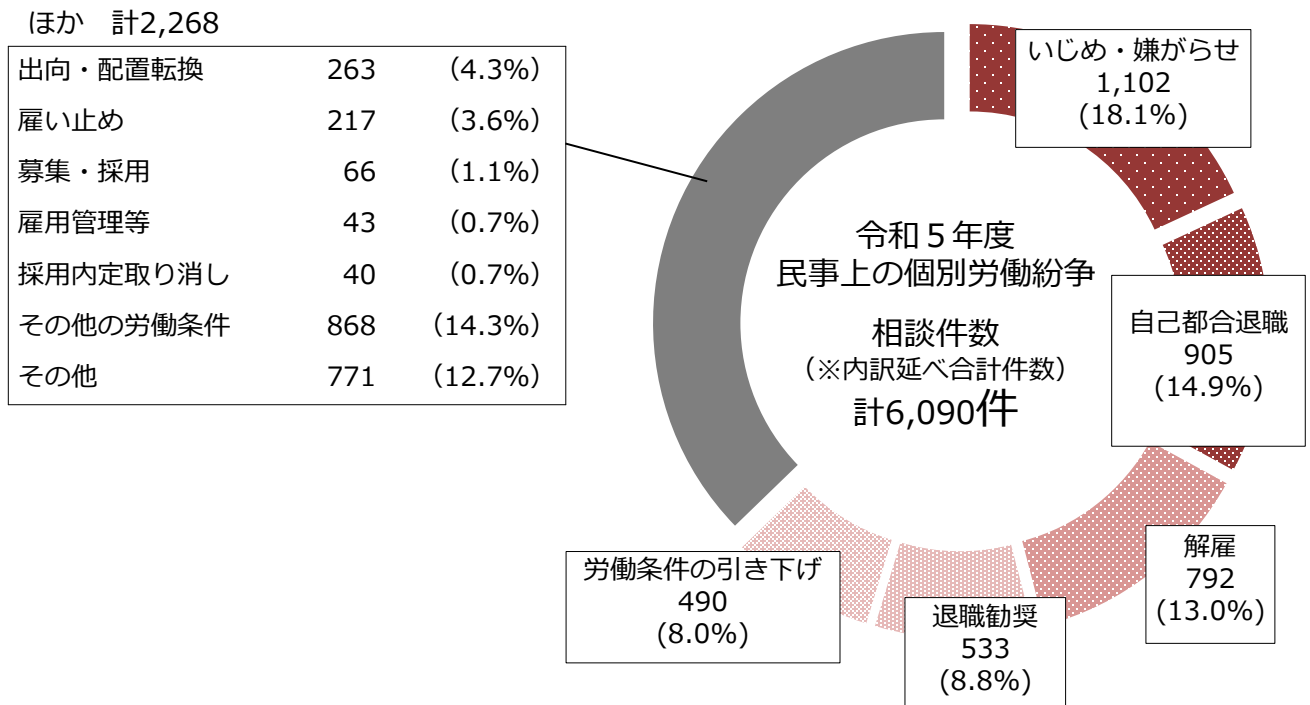
令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)

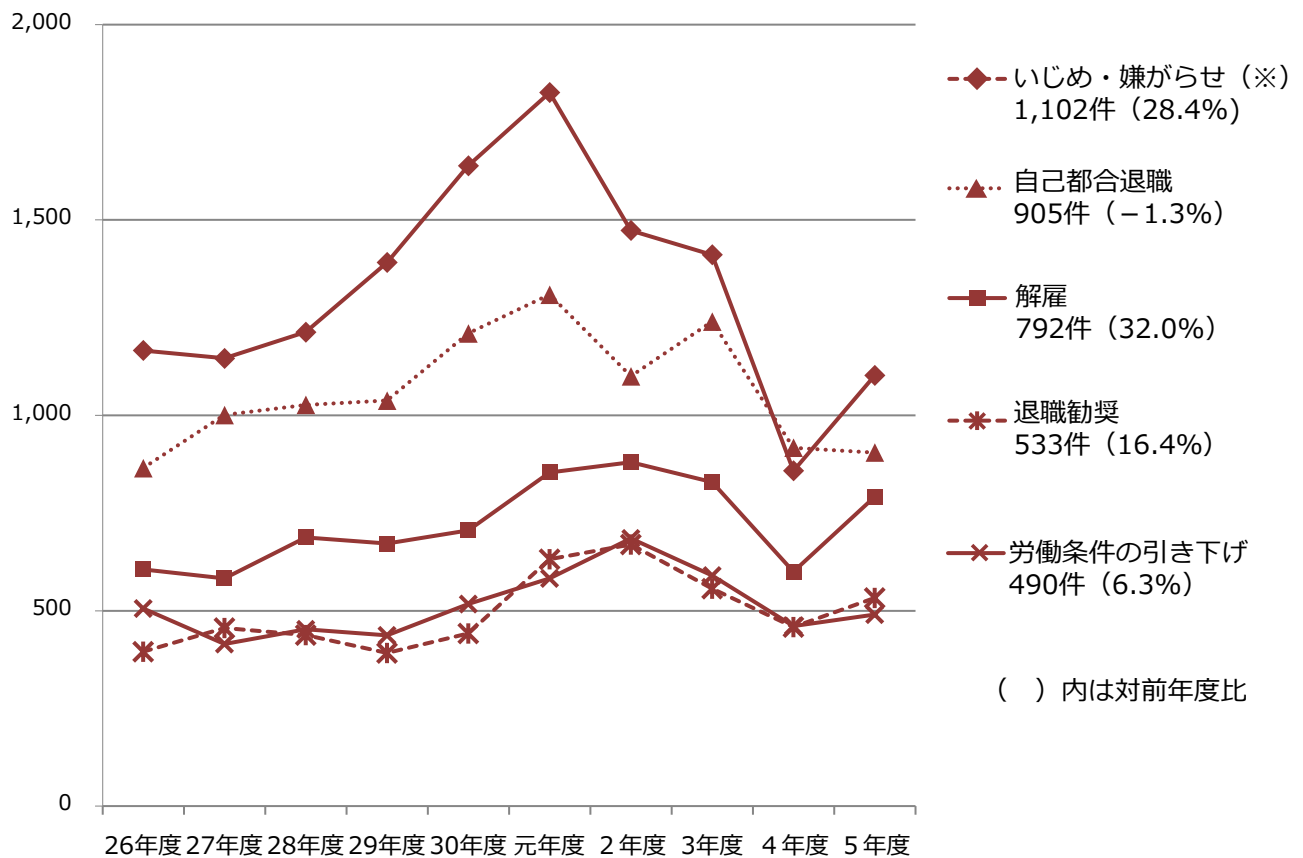


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ %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。

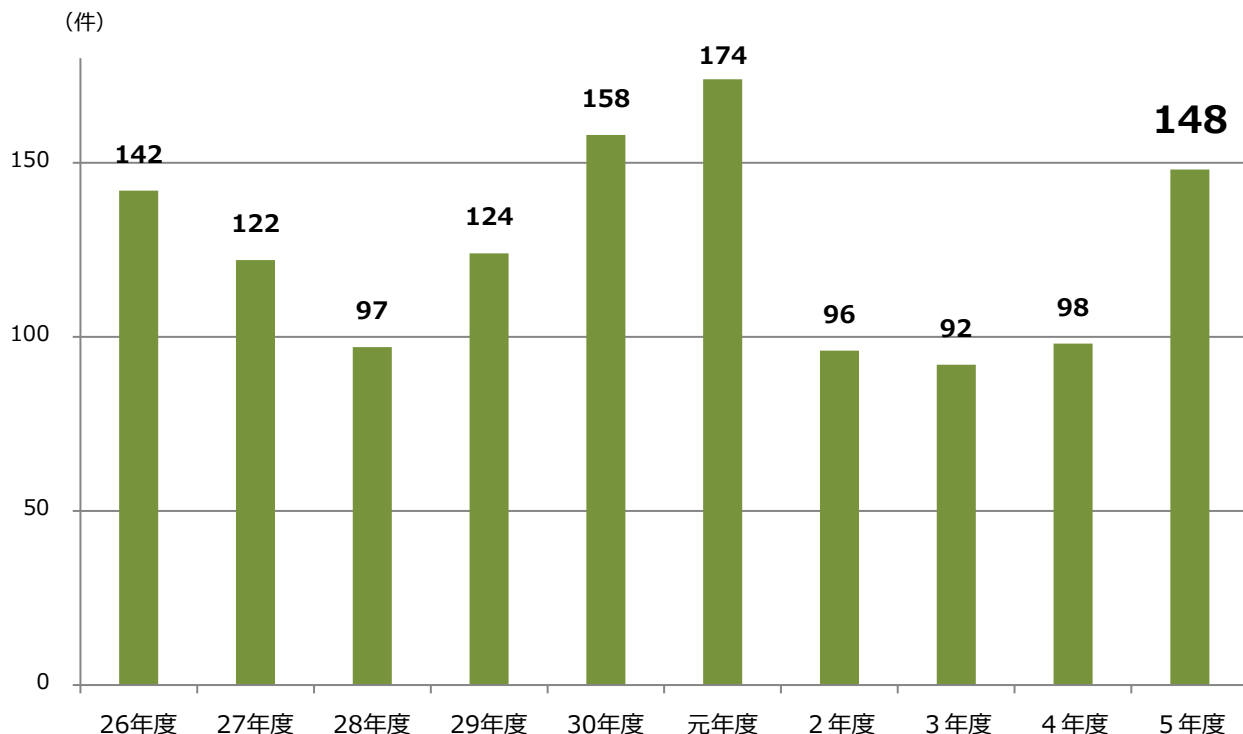
【参考】民事上の個別労働紛争相談件数の推移 (相談内容別)

	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
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
5年度	792	217	533	40	905	263	490	868	1,102	43	66	771	6,090
	13.0	3.6	8.8	0.7	14.9	4.3	8.0	14.3	18.1	0.7	1.1	12.7	100

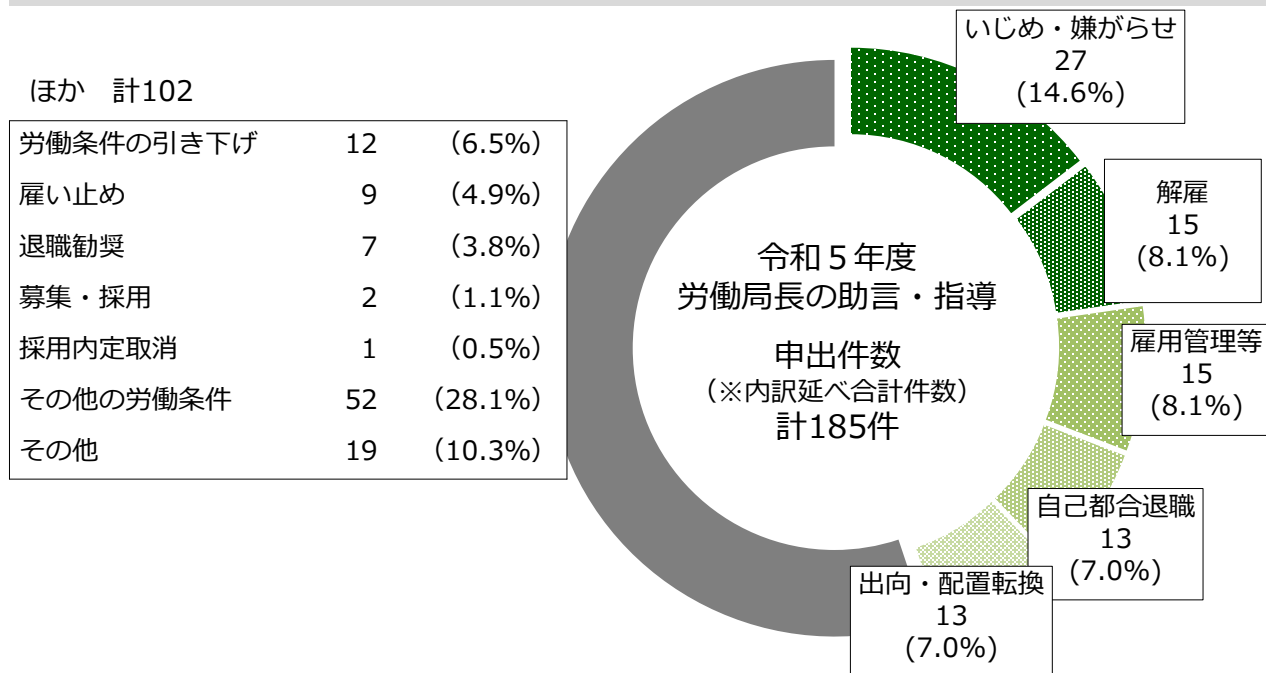
※ 年度ごとに上段が件数 (単位: 件)、下段が相談内容の全体 (内訳延べ合計件数) に占める割合 (単位: %)。
下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、
1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

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の。

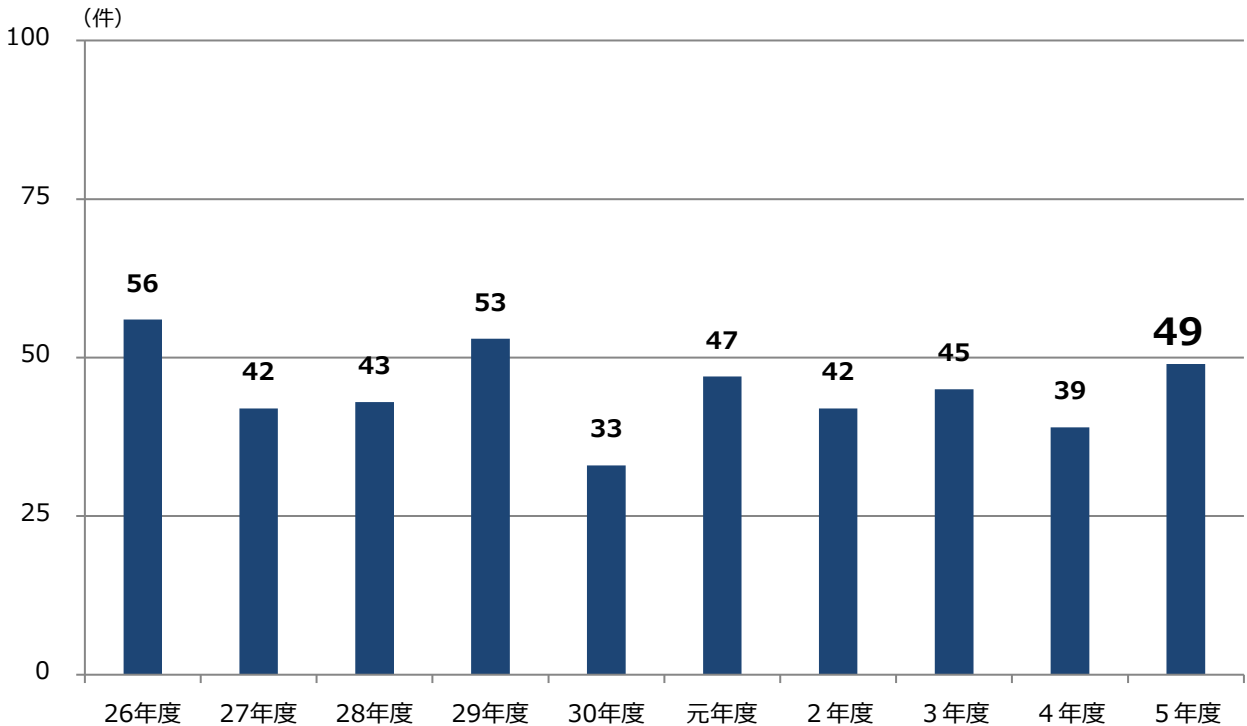
(3) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数146件に占める比率

助言・指導 の申出	処理終了件数 146件		うち1か月以内に処理 146件 (100%)
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り
	141件 (96.6%)	2件 (1.4%)	3件 (2.1%)

3 紛争調整委員会によるあっせん

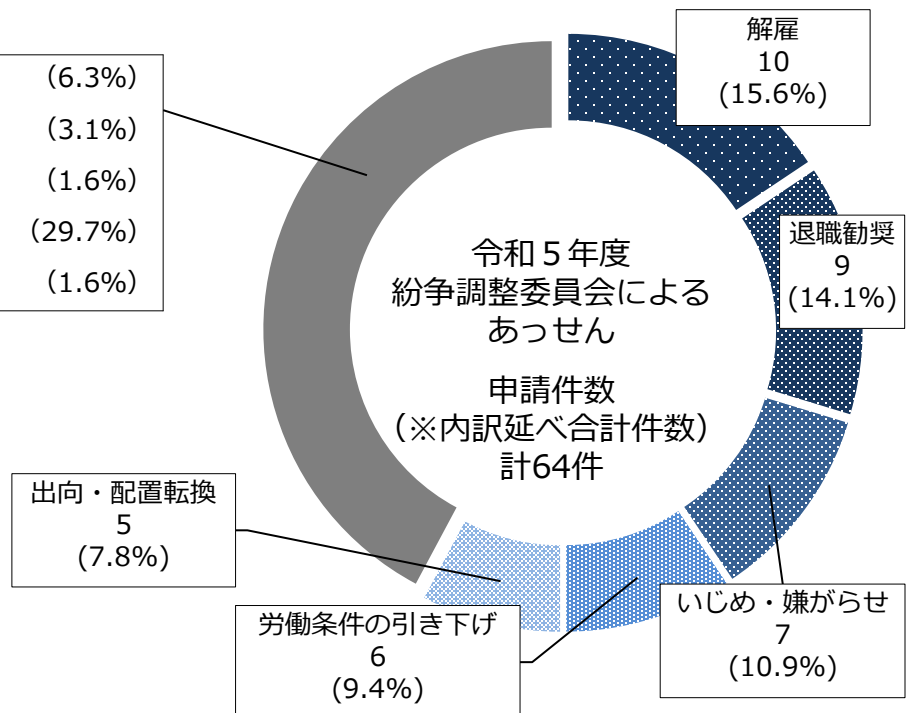
(1) 申請件数の推移 (10年間)



(2) 申請内容別の件数

ほか 計27

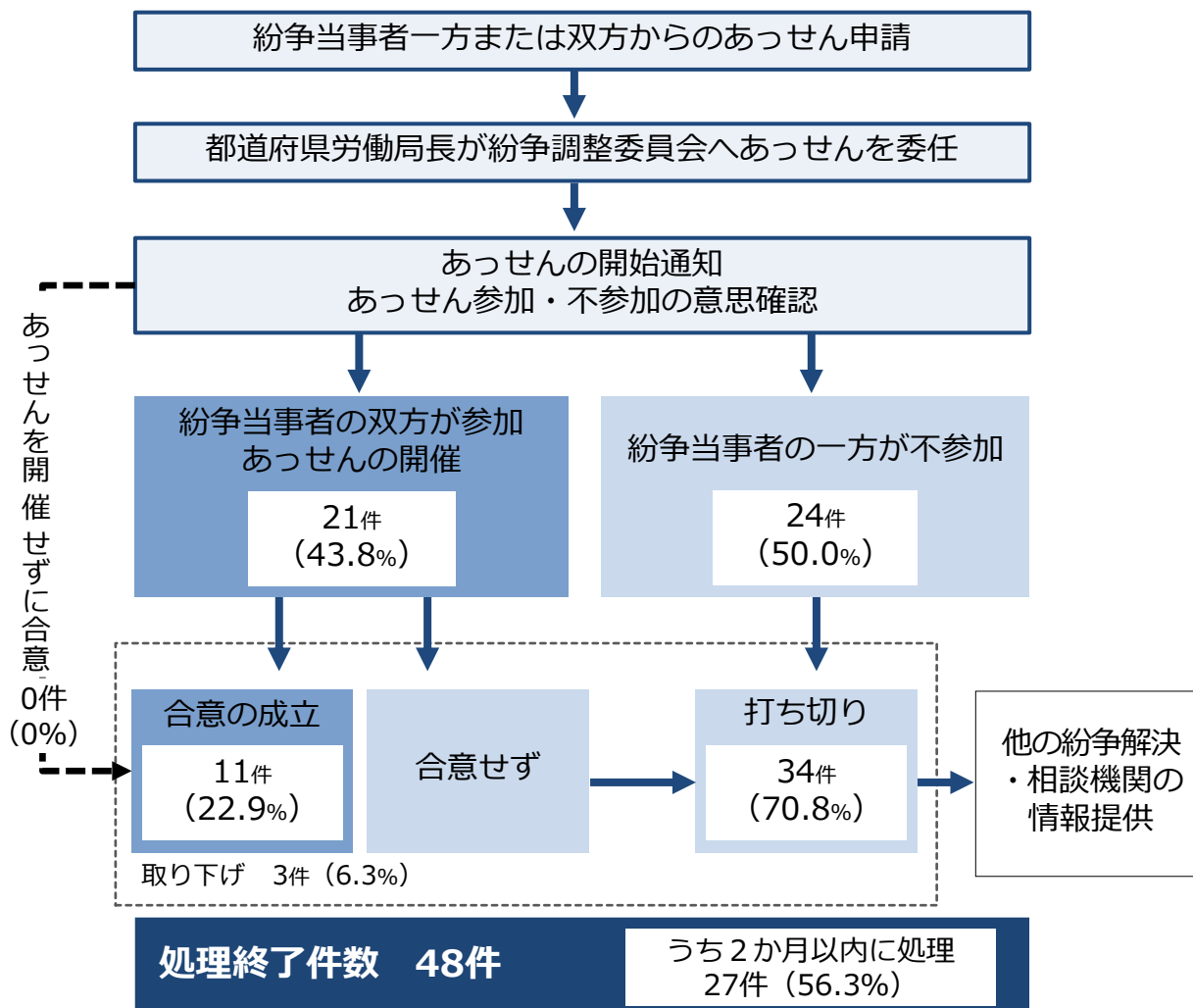
雇用管理等	4	(6.3%)
自己都合退職	2	(3.1%)
雇止め	1	(1.6%)
その他の労働条件	19	(29.7%)
その他	1	(1.6%)



※ ()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48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(26年度は申請件数)

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	5年度
50.0%	51.7%	47.2%	52.0%	55.3%	52.2%	35.1%	55.1%	45.0%	43.8%

【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(26年度は申請件数)

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	5年度
41.1%	41.4%	47.2%	34.0%	36.8%	45.7%	32.4%	49.0%	32.5%	22.9%

■ 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

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	5年度
71.4%	73.3%	84.0%	61.5%	66.7%	79.2%	84.6%	88.9%	72.2%	52.4%

令和5年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例1	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（有期短時間労働者）は、月16日、1日4時間という労働条件で勤務していたが、業績悪化を理由として、月8日間、1日3時間30分の勤務シフトに減らされ、生活困窮状態に追い込まれた。</p> <p>申出人は、一方的な勤務日数及び労働時間の削減に納得できず、元の労働条件に戻してもらいたいとして、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"> ● 事業主に対し、労働契約法第8条に基づき、労働条件の変更は、労使双方の合意によって成立するものであり、一方的な不利益変更は無効となる可能性があることを説明し、話し合いによる解決を図るよう助言した。 ● 助言に基づき、管理者、直属の上司及び申出人の3人で話し合いが行われ、他の店舗の手伝い業務を追加することで、労働日数は減らさないことに合意し、新たな条件で雇用契約書を取り交わした。
事例2	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、同僚から人格を否定する悪口を言われたり、他の同僚に申請人の悪口を言い、また逆に他の同僚の悪口を申請人に聞かせるなど、職場内の人間関係を悪化させる言動があり、上司に相談したが対応がなされなかった。</p> <p>そのような中、申出人が体調不良になり、翌月末の退職を申し出たが、一方的に退職日を早められ、話し合いにも応じてもらえなかった。</p> <p>申出人は、職場の環境改善や退職日について、話し合いを通じた解決を図りたいとして、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"> ● 事業主に対し、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するとともに、退職日について話し合いを行うよう助言した。 ● 助言に基づき、職場内の人間関係については、関係者のヒアリングを行い必要な対応を行うことになり、退職日については本社と所属事務所とで調整を行い、申出人の希望する日で退職手続を進めることとした。

事例 3	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、事業主に翌月末で退職する意思を伝えたが、就業規則では3か月前の申出が必要であり、申出人が退職するのであれば、3か月後になると回答された。また、有給休暇の取得にも制限があり、退職希望日までの有給消化が認められないルールになっていた。</p> <p>申出人は、希望日の退職と有給休暇の取得を認めて欲しいとして、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"> ● 事業主に対し、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し、有給休暇の取得についても、あわせて申出人と話し合いを行い、紛争の解決を図るよう助言を行った。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人が希望する退職日をもって雇用契約を終了することで合意し、雇用契約の最後の週は有給休暇の取得を認めた。

事例 4	解雇に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、入社後6か月を試用期間とする労働契約で就業していたが、5か月就業した時点で、試用期間満了をもって解雇することが通知された。理由は、仕事を覚えるのが遅い、伸びしろがないという内容であったが、申出人はこれに納得できず、継続雇用の希望を伝えたが、受け入れられなかった。</p> <p>申出人は、解雇の撤回を求め、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"> ● 事業主に対し、労働者を解雇する場合には、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し、解雇の撤回も含め、申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人と話し合いの上で、解雇を撤回し、試用期間満了後は別の部署に異動し就業を継続することとなった。

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（正社員）は、同僚からの無視や攻撃的な言動を受けたことにより、体調を崩し、通院、服薬するようになった。ハラスメント委員への相談や、事業主への自己申告及び面談を行ったが、状況は改善されなかった。</p> <p>このような状況で就業を続けることは困難であると判断し、自主退職するとともに、ハラスメント委員会に再調査を依頼したが、3か月以上たっても返事がなかった。</p> <p>申請人は、転職による年収減額分と医療費を含む精神的苦痛に対する慰謝料を合わせた200万円の支払いを求めたいとして、あっせんに申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● 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、社内で関係者からの聞き取り調査を行い、行為者に対して懲戒処分とするなど、真摯に対応しており、申請人に金銭を支払う理由はないと主張したが、紛争の早期解決のために一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。● 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、解決金として20万円を支払うことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（短時間アルバイト）は、事前に何の警告もなく、突然1か月後の解雇を通告され、既に決まっていたシフトも取消され、出勤ができなくなった。理由は、関係が悪かった従業員とのトラブルで、一方的に申請人の勤務態度が問題であると判断されたもので、弁明の機会も与えられなかった。</p> <p>問題と指摘された内容には真実でないものも含まれており、解雇に相当する行為は行っていないとして、申請人は、事業主に対し、解雇の撤回を求めたいとして、あっせんに申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が当事者双方に聴き取りを行った上で、事業主に対し、労働者を解雇する場合には、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、本件内容は裁判等において解雇理由とするには不十分と判断される可能性があることを説明した。● 申請人は金銭解決を望まず、解雇の撤回を求めていることを伝えたところ、事業主はこれを受け入れ、継続勤務することで合意した。

事例 3	雇止めに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（派遣労働者）は、3か月の雇用契約を複数回契約更新し、就業していた。ある時、個人情報の取扱について上司に注意喚起したところ、余計なことはしないように言われ、これ以降、業務内容を限定されたり、休日勤務を自分だけ禁止されるようになり、最終的に、業務縮小を理由として雇止めされることとなったが、何故自分が雇止めの対象になったのか納得のいく説明がなかった。</p> <p>申請人は、雇止めを含む一連の出来事に対する精神的苦痛や経済的損失に対する補償金として、500万円の支払いを求めたいとして、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"> ● 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、申請人の雇止め理由は、業務縮小と申請人の勤務態度であり、申請人1人を雇止めにしたわけではなく、不合理とは考えていないが、期間の短い更新を何度も繰り返したことは申し訳なく思っており、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。 ● 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、解決金として給与3か月相当分（約80万円）を支払うことで合意した。
事例 4	労働条件の引き下げに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（有期雇用労働者）は、前職の経験と技能を期待されて入職し、有期契約を更新したが、就業を続ける中で職務内容は軽作業が中心になり、契約期間の途中で給与の見直しを打診され、面談時の圧力により合意書に署名せざるを得ず、その結果給与が減額され、最終的に退職することになった。</p> <p>給与の減額は自らの自由な意思によるものではなく、契約期間の途中で減額されることは納得がいかないとして、退職月までの給与減額分として約23万円の支払いを求めたいとして、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"> ● 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、申請人の業務は軽作業を中心とするものに変化していたため、定期的な賃金改定時期に見直すこととなり、本人の合意を得た上で給与を減額した。申請人の業務は軽作業とはいえ重要であり、退職を迫るつもりはなく、慰留を試みたが、申請人の意思で退職に至った。申請人の求める金額を支払うことは出来ないが、紛争の解決を望んでいると述べた。 ● これを受けて、あっせん委員が譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として9万円を支払うことで合意した。

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 相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	027-896-4677
	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） 相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	027-896-3062
	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） 相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	0270-25-3363
☆	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） 相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	027-367-2306
☆	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） 相談受付時間 9:00～16:30（土・日・祝日・年末年始を除く）	0277-44-3523
	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） 相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	0276-58-9722
	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） 相談受付時間 9:20～16:50（土・日・祝日・年末年始を除く）	0278-23-0323
	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） 相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	0274-22-1418
	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） 相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	0279-75-3034

☆…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。