

報道関係者 各位

令和7年8月1日（金）

【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 西谷 慶子

労働紛争調整官 佐藤 祥子

（電話）027-896-4739

「令和6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2年ぶりに2万件を超え、民事上の個別労働関係紛争

における相談では「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多～

群馬労働局（局長 上野康博）は、このたび「令和6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、個別労働関係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、あっせんの申請件数は前年度より増加、助言・指導の申出件数は前年度より減少。

- 総合労働相談件数は20,392件で、2年ぶりに2万件を上回る。〔P. 4-1（1）〕

内 容			件 数	前年度比
総合労働相談			20, 392件	4. 4%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ		13, 145件	5. 5%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの		2, 659件	1. 8%増
	民事上の個別労働関係紛争相談		5, 141件	1. 1%増
助言・指導申出			142件	4. 1%減
あっせん申請			58件	18. 4%増

2 民事上の個別労働関係紛争※₄における相談内容は「いじめ・嫌がらせ」※₅の件数が最多。

- 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、1,130件（相談内容別件数の18.3%）を占めており、次いで自己都合退職が986件（同16.0%）となっている。〔P. 4-1（2）、P. 5-1（3）〕

3 助言・指導の申出、あっせんの申請において、「いじめ・嫌がらせ」※₅の件数が最多。

- 助言・指導の申出において「いじめ・嫌がらせ」が27件（申出内容別件数の16.7%）〔P. 6-2（2）〕
- あっせんの申請において「いじめ・嫌がらせ」が21件（申請内容別件数の27.3%）〔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している。

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」

民事上の個別労働関係紛争について、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 「民事上の個別労働関係紛争」

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、「民事上の個別労働関係紛争（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。

同法に関する相談件数等の施行状況については、以下の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

【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和6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6年度 総合労働相談件数
20,392 件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (13,145件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(2,659件)

●民事上の個別労働関係紛争相談 ※2
(5,141件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ……………	1,130件
※1	② 自己都合退職……………	986件
	③ 解雇……………	717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（142件）

内訳	① いじめ・嫌がらせ……………	27件
※1	② 雇用管理等……………	16件
	③ 自己都合退職……………	14件

●処理件数（145件） ※3

助言・指導の実施（136件）
取り下げ（3件）
打ち切り（6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（58件）

内訳	① いじめ・嫌がらせ……………	21件
※1	② 雇止め……………	8件
	③ 解雇・雇用管理等……………	7件

●処理件数（52件） ※3

合意の成立（14件）
取り下げ（1件）
打ち切り（37件）

申請

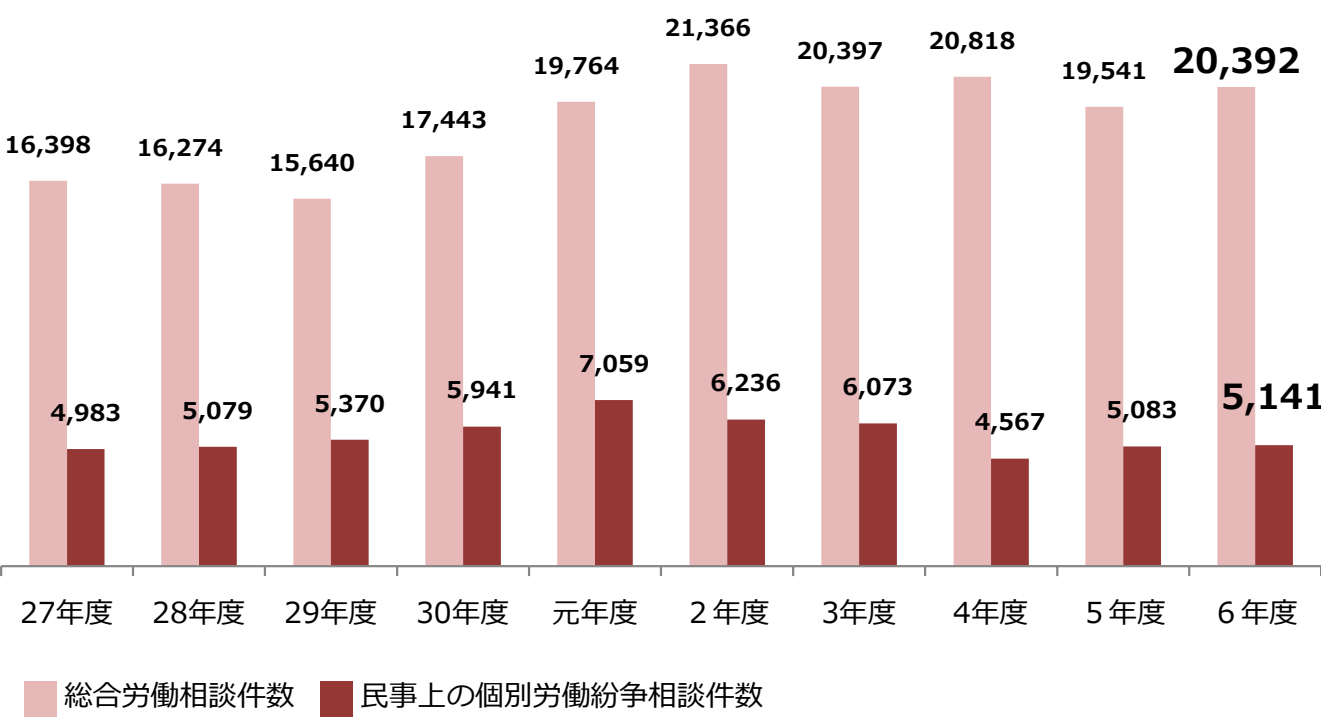
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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。

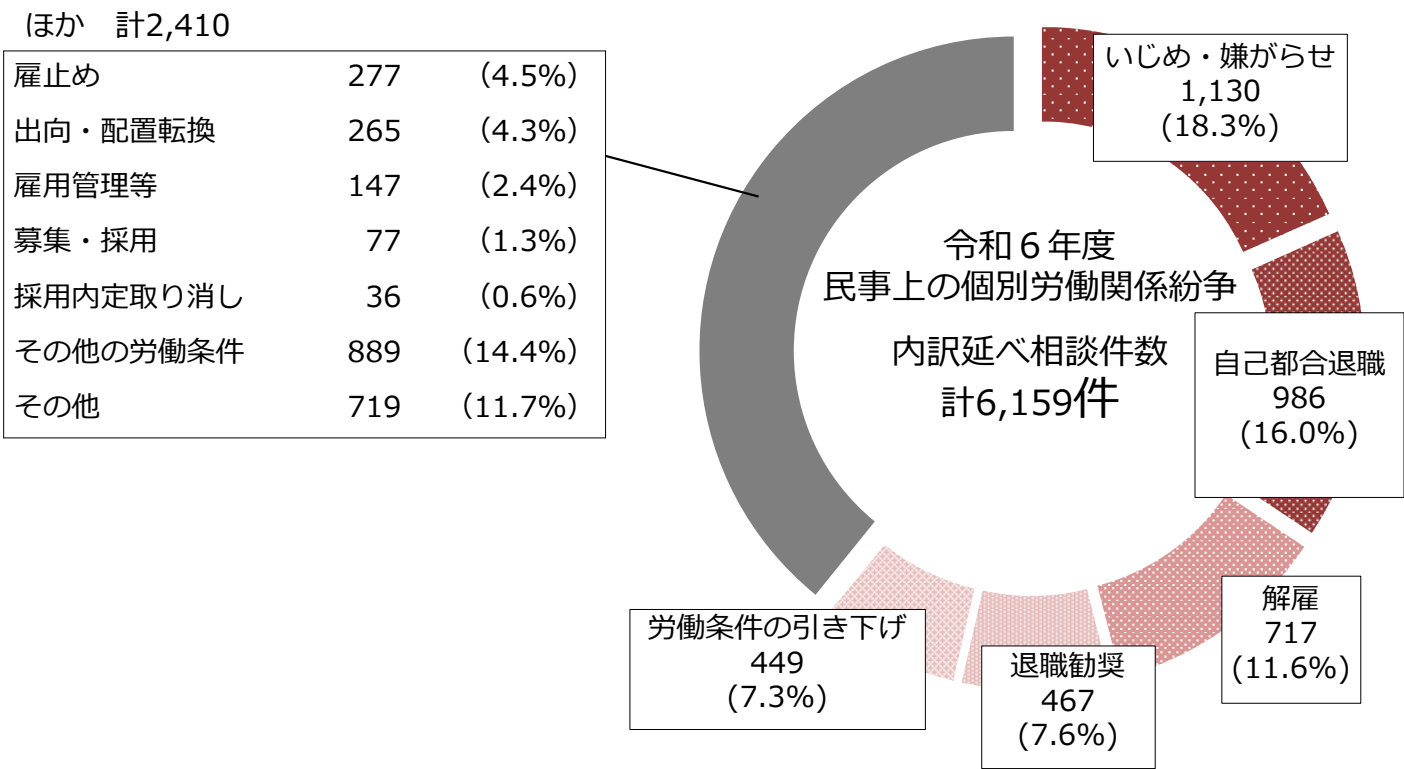
※3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移（10年間）

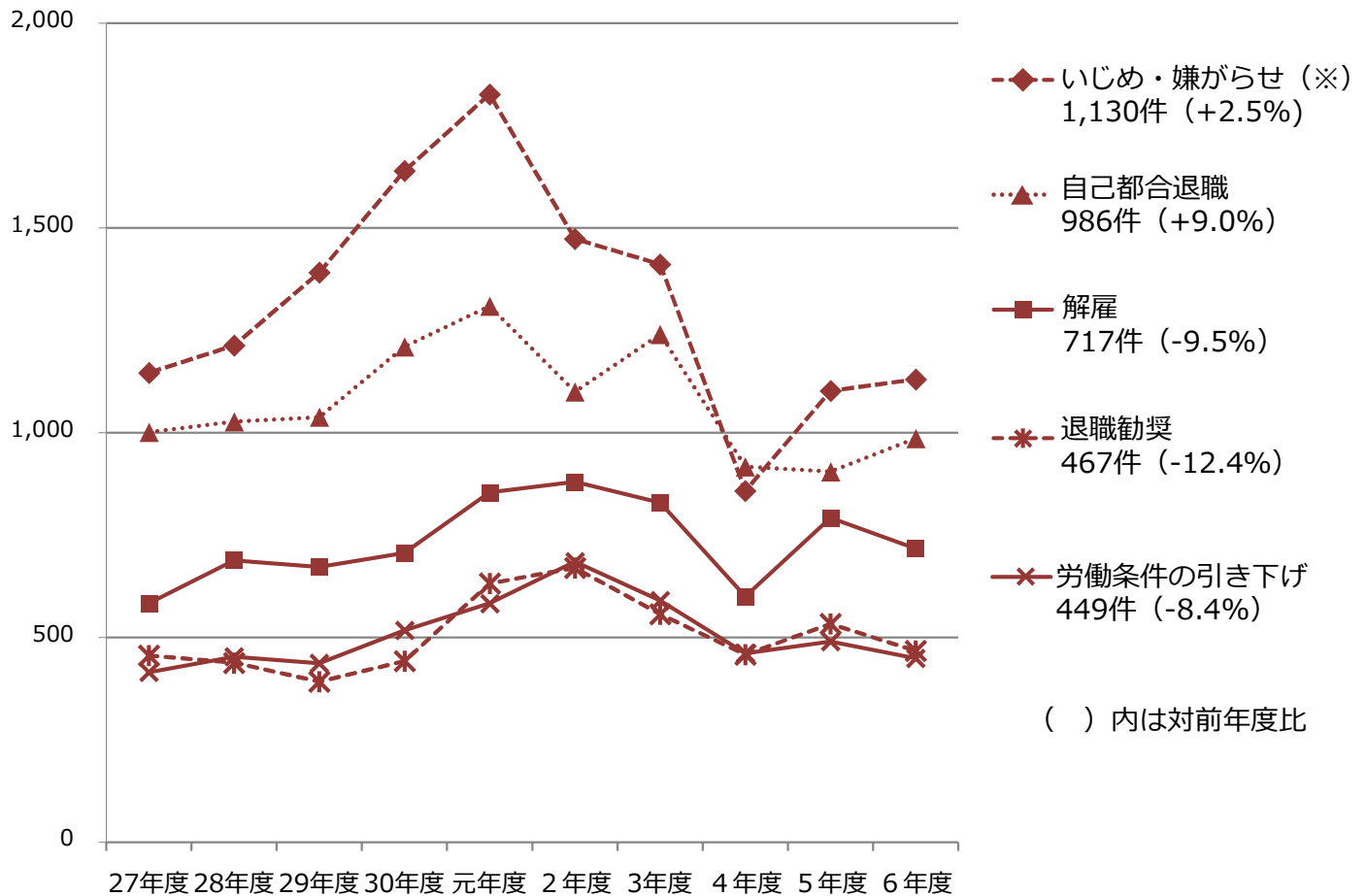


(2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数



※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、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、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働関係紛争 | 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。

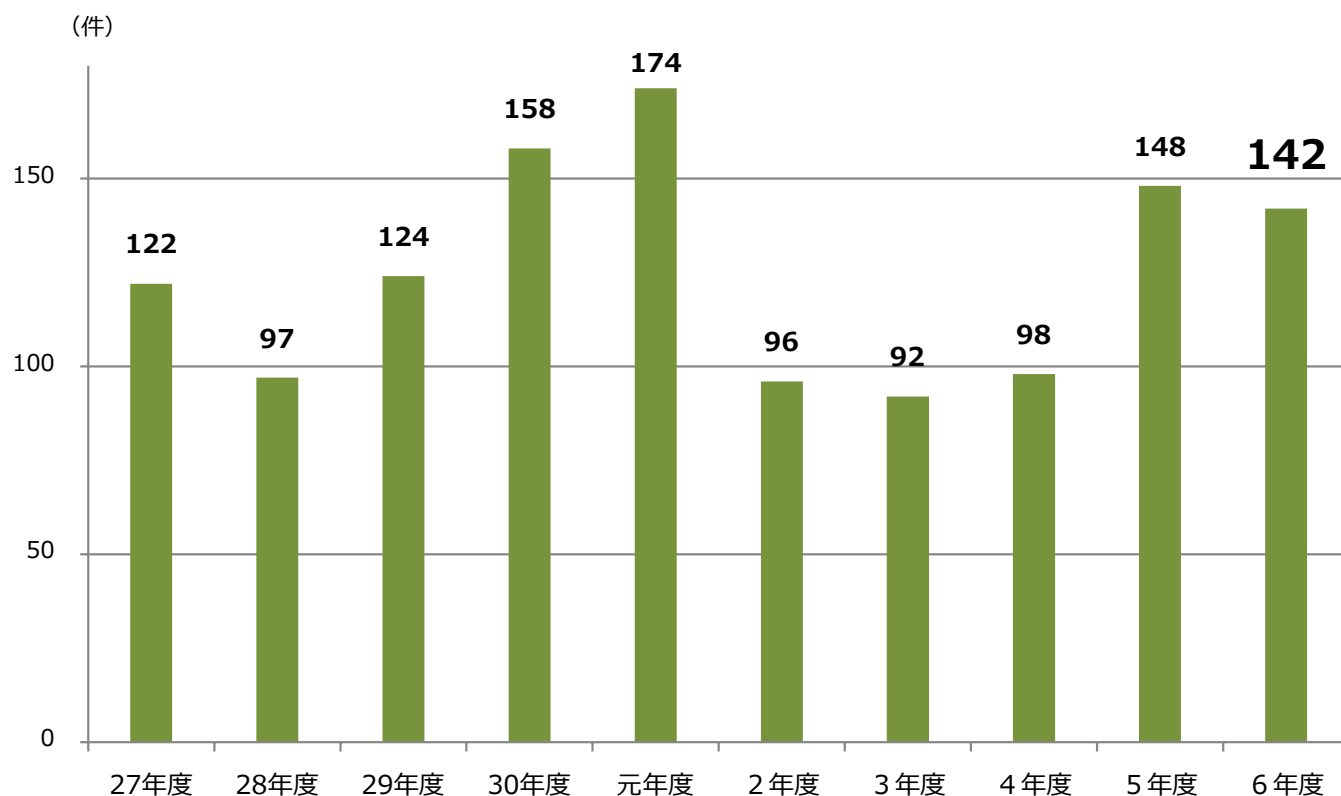
【参考】民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移 (相談内容別)

	解雇	雇止め	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
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
6年度	717	277	467	36	986	265	449	889	1,130	147	77	719	6,159
	11.6	4.5	7.6	0.6	16.0	4.3	7.3	14.4	18.3	2.4	1.3	11.7	100

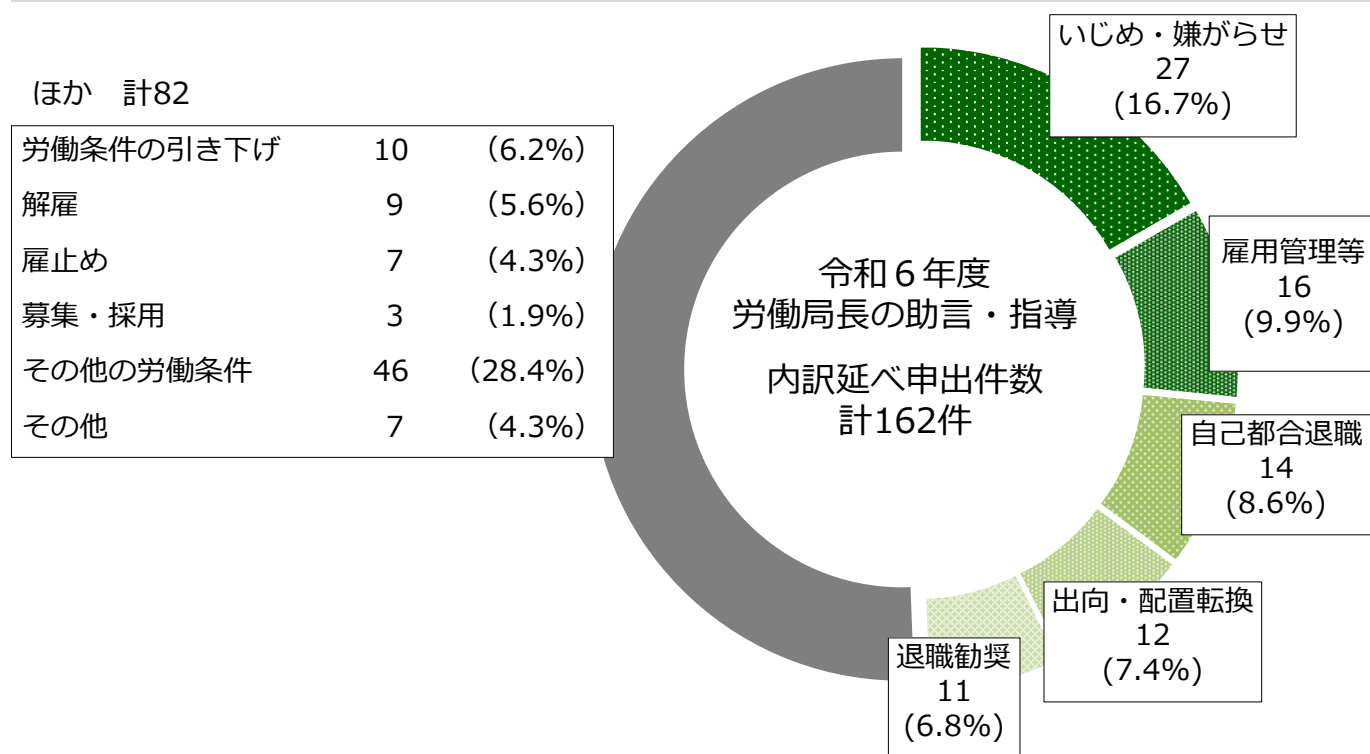
※ 年度ごとに上段が件数 (単位: 件)、下段が相談内容の内訳延べ件数に占める割合 (単位: %)。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

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



※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、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、複数の申出内容を件数として計上したもの。

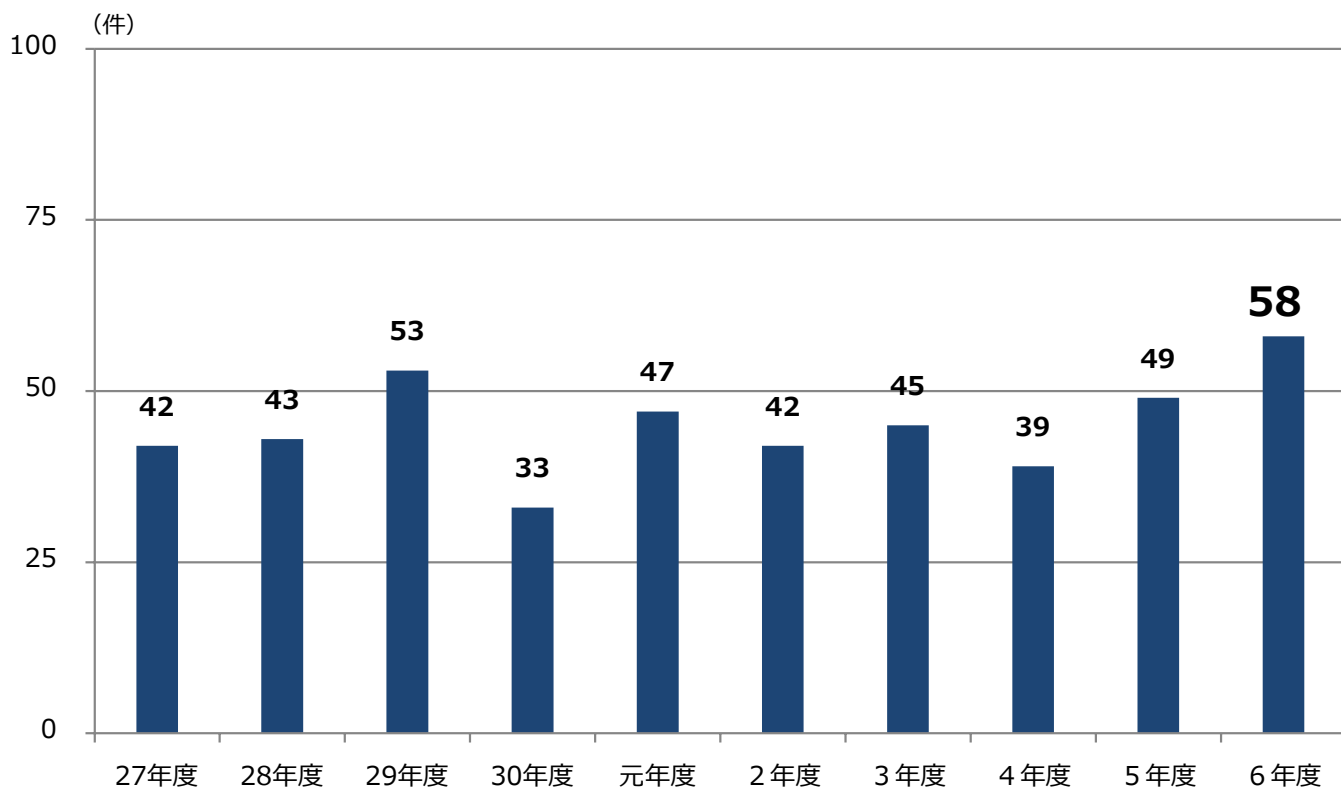
(3) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数145件に占める比率

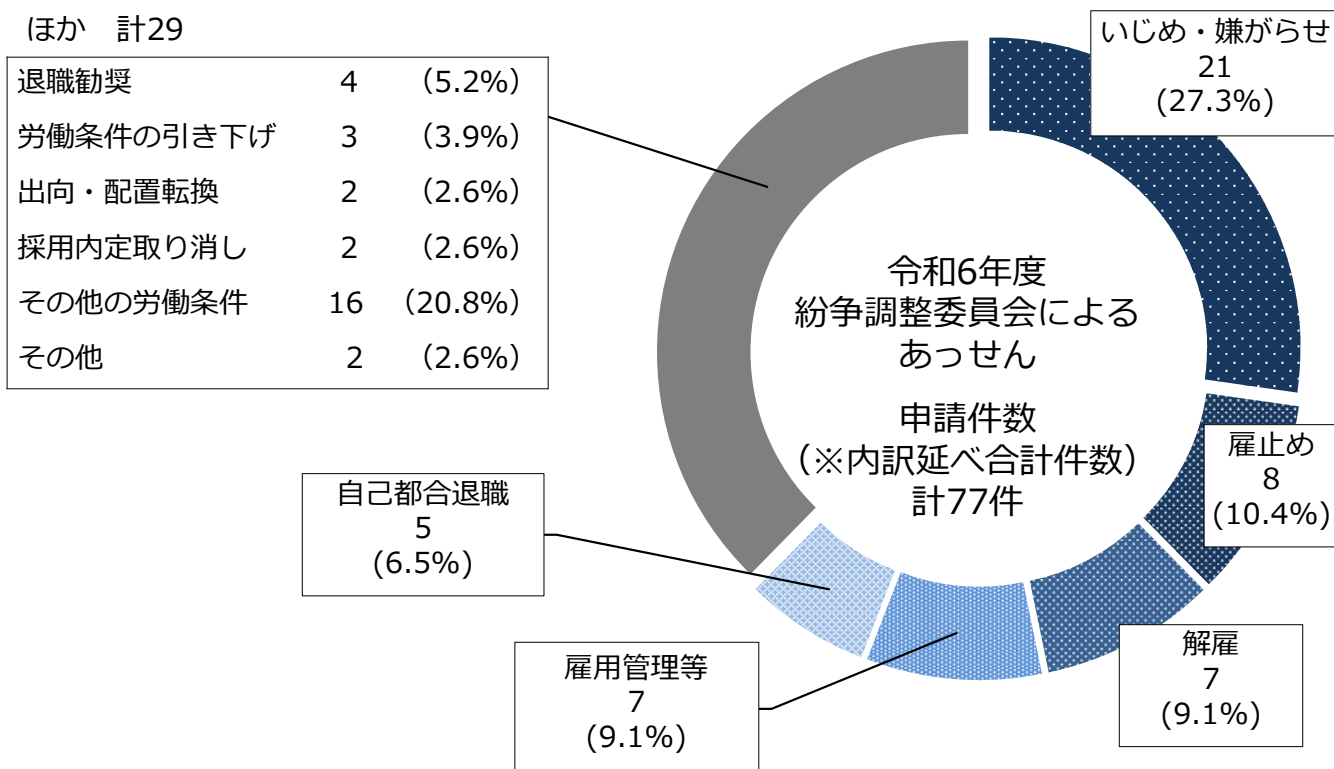
助言・指導 の申出	処理終了件数 145件		うち1か月以内に処理 144件 (99.3%)
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り
	136件 (93.8%)	3件 (2.1%)	6件 (4.1%)

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）



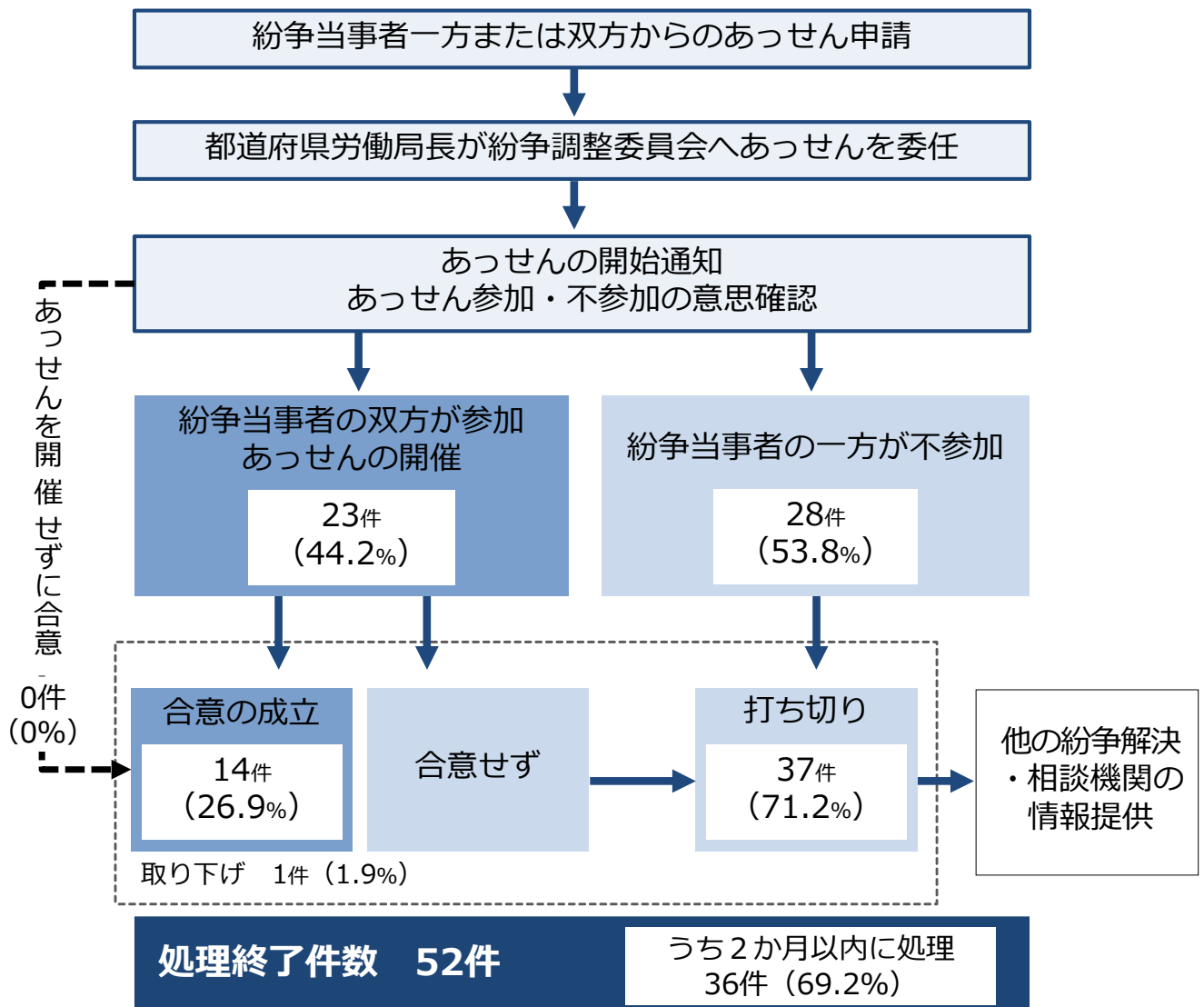
(2) 申請内容別の件数



※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、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、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52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

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	6年度
51.7%	47.2%	52.0%	55.3%	52.2%	35.1%	55.1%	45.0%	43.8%	44.2%

【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

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	6年度
41.4%	47.2%	34.0%	36.8%	45.7%	32.4%	49.0%	32.5%	22.9%	26.9%

■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

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	6年度
73.3%	84.0%	61.5%	66.7%	79.2%	84.6%	88.9%	72.2%	52.4%	60.9%

令和 6 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
事案の概要	申出人（有期雇用労働者）は、雇用契約の更新直前に、直属の上司から、具体的な説明のないまま、契約更新後は、所定労働時間の短縮とそれに伴う賃金額の減額を行う旨を説明された。 申出人は、事業主に相談するも「直属の上司に任せている。」と説明されたため、申出人はやむを得ず提示された労働条件で契約を更新した。 申出人は、次回の契約更新時も、直前になり労働条件を引き下げた契約更新を迫られることが危惧されるので、本件について<u>事業主と話し合う機会を設けてもらいたい</u>と助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>労働契約法第4条第1項により、契約更新時の労働条件について、労働者が理解できるように説明をする必要がある</u>ことを助言した。 ● 助言に基づき、申出人と事業主が話し合いを行い、事業主から「直属の上司の説明には配慮が足りなかった。今後の契約更新時には、十分な説明をするように直属の上司には指導していく。」旨の説明を受けた。
事例 2	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、特定の同僚と協力し、業務を行う必要があったが、当該同僚から無視をされたりするなどの嫌がらせがあったため、上司及び事業主に相談するも、対応してもらえなかった。 申出人は、<u>職場の環境改善について、話し合いを通じた解決を図りたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>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</u>するとともに、当該同僚の態度等は不法行為（民法第709条）に該当する可能性があり、<u>職場環境が乱されていれば安全配慮義務（労働契約法第5条）違反や、使用者責任（民法第715条）違反を追及される可能性がある</u>旨を助言した。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人及び当該同僚と話し合いを行い、職場環境の改善に向けた改善指導を行うこととなり、申出人と当該同僚が顔を合わさないような勤務形態となるよう事業主が調整することとなった。

事例 3	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は会社に退職の意思を伝え、退職届を提出したが、退職には上司の了承を得る必要があるとされ、話し合いの場が設けられない状況が続いていた。申出人は円満退職を希望しており、<u>事業主との早急な話し合いの場を設けるよう</u>助言・指導を求めたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>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</u>し、申出人が希望する円満退職に向けて早急に話し合いの場を設けるよう助言を行った。 ● 事業主は助言の翌日に申出人と話し合いの場を設け、退職についての協議が行われ、申出人の希望する退職日で手続きを進めることとなった。

事例 4	解雇に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、ある日事業主から呼び出され、解雇通知を受けた。解雇理由は「会社の方針に反する行動を取ったため」という内容であったが、申出人はこれに納得できず、自身の行動は会社を良くしたいという思いからのものであり、その理由に不服を申し立てた。加えて、申出人自身も自身の言動に不適切な部分があったことを認め、これまでの発言内容について謝罪し、改善すべき点を改善する旨を伝えた上で雇用の継続を希望したが、受け入れられなかった。 申出人は、<u>解雇の撤回を求め</u>、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>労働契約法第16条に基づき、解雇には客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要であることを説明</u>し、裁判例では勤務態度不良が解雇理由となる場合でも慎重に判断されることから、申出人の解雇について再検討し、話し合いの場を設けるよう助言した。 ● 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、引き続き雇用を継続することを決定した。また、今後は労働者との話し合いの場を増やし、教育や指導を通じてトラブルを防ぐ方針を示した。

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	申請人（短時間労働者）は、職場において同僚等からの高圧的な叱責や差別的な言動を受け、精神的に不安定となり、メンタルクリニックを受診するまでに至った。医師の助言により職場を離れることを決断し、退職した。申請人は、<u>精神的苦痛および経済的損失に対する補償として20万円の支払いを求め</u>、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 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、申請人の主張するような事実は認識していないと述べた。また、申請人の体調不良に配慮し勤務日数の減少を許可していたことを強調し、適切な対応をしており、申請人に金銭を支払う理由はないと主張した。しかし、紛争を早期解決する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、<u>解決金として20万円</u>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	申請人（正社員）は、入社後間もなく解雇予告を受け、一定期間後に解雇された。申請人は、解雇理由証明書に記載された内容は事実に基づかないものであると主張した。 また、業務を教えてもらう機会がほとんどなく、実質的に退職を促される状況であったことから、解雇が不当であると主張し、<u>解決金として賃金6か月相当額の162万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が双方の事情を聴取した上で、事業主に対し、解雇の有効性について議論の余地があることを説明し、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した。 ● あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として10万円</u>を支払うことで合意した。

事例 3	雇止めに関するあっせん
事案の概要	申請人（有期雇用労働者）は、雇用契約締結後、直属の上司から3年後には正社員として採用する旨の発言を受け、継続勤務していたが、3年を経過せず、雇止めとなった。 申請人は、一定の実績を積み上げながら勤務を続け、勤務態度に問題はなかったものであり、また、契約更新を期待できる合理的な理由があるにもかかわらず、雇止めに際して申請人の意見が十分に聞かれず、雇止めが通知されたことは不当であって、一連の雇止めにより精神的・経済的損失を受けたとして、補償金として150万円の支払いを求め、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、申請人との雇用契約について手続き上の不備はないとの立場を示し、申請人の勤務継続は難しく、解決金として給与1か月相当分（25万円）が妥当であると考えている旨を申し立てた。 ● 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2か月分（50万円）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	申請人（正社員）は、事業場を退職するに際し、退職に至るまでの過程で業績不振を理由とした基本給の減額や、勤務中の特定の行動を理由とした懲戒処分を理由としたであろう賞与の減額をされた。 基本給や賞与の減額に納得がいかず、不当に減らされた賃金や賞与にかかる各々の減額分の合計額（100万円）を請求するとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、業績悪化を背景に一部職員への減給を決定し、全体および対象者への説明を行った上で、申請人の勤務態度や評価低下を理由に賞与減額を実施したと主張した一方で、紛争解決のため、金銭的な対応についても検討余地がある旨を述べた。 ● 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、解決金としておよそ86万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	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 9:20～16:50（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っせん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。