

報道関係者 各位

令和8年7月31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 八田 孝幸

（電話）027-896-4739

「令和7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年連続で2万件を超え、高止まり～

群馬労働局（局長 上野康博）は、このたび「令和7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、助言・指導の申出件数は高止まり。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20,401件で、2年連続で2万件を超え、高止まり。[P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		20,401件	0.04%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	12,263件	6.7%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	3,107件	13.4%増
	民事上の個別労働関係紛争相談	5,095件	0.9%減
助言・指導申出		142件	増減なし
あっせん申請		39件	32.8%減

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、954件（相談内容別件数の16.1%）を占めており、次いで自己都合退職が951件（同16.0%）となっている。[P. 4-1(2)、P. 5-1(3)]

3 民事上の個別労働関係紛争における相談、助言・指導の申出で、「労働条件の引下げ」の件数が前年度から増加。あっせんの申請においては、「解雇」の件数が増加。

- 「労働条件引下げ」の相談件数は、577件（前年度比28.5%増加）[P. 5-1(3)]
- 助言・指導の申出は、22件（前年度比120.0%増加）[P. 6-2(2)]
- 「解雇」のあっせんの申請は、10件（前年度比42.9%増加）[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7年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和7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7年度 総合労働相談件数
20,401 件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (12,263件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(3,107件)

●民事上の個別労働関係紛争相談 ※2
(5,095件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ……………	954件
※1	② 自己都合退職……………	951件
	③ 解雇……………	706件

情報提供
連携

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

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……………	22件
※1	② 労働条件引下げ……………	22件
	③ 自己都合退職……………	18件

申請

●処理件数（141件） ※3

助言・指導の実施（130件）
取り下げ（5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（39件）

内訳	① いじめ・嫌がらせ……………	12件
※1	② 解雇……………	10件
	③ 雇用管理等……………	10件

●処理件数（44件） ※3

合意の成立（12件）
取り下げ（3件）
打ち切り（29件）

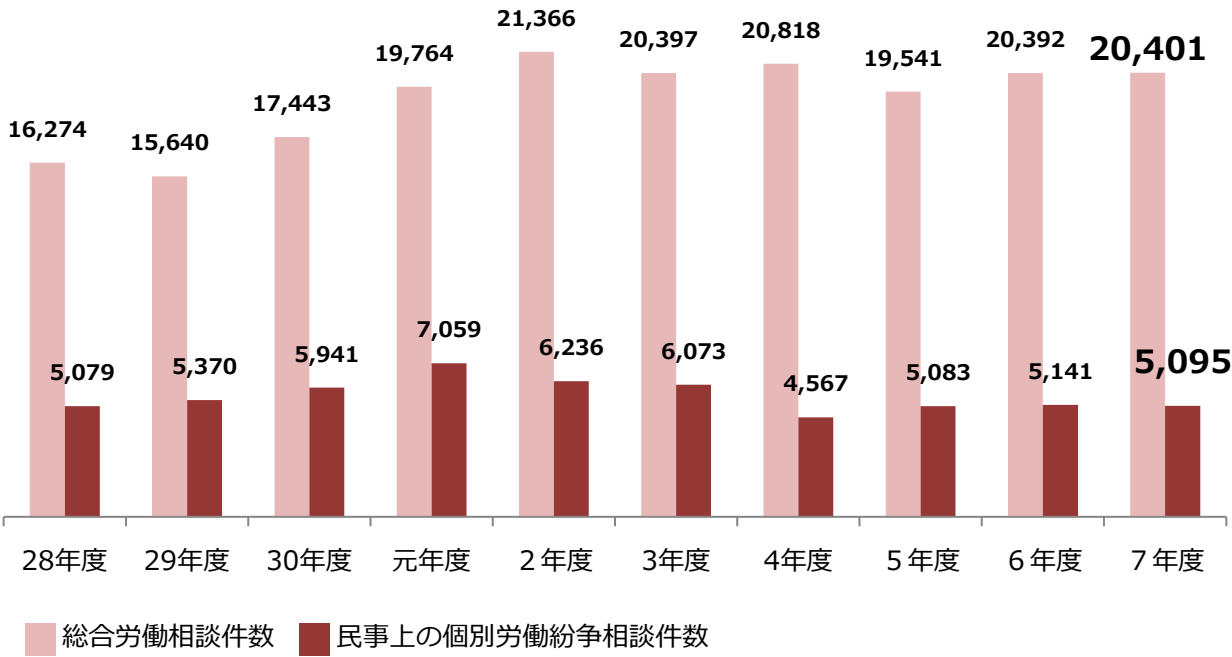
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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。

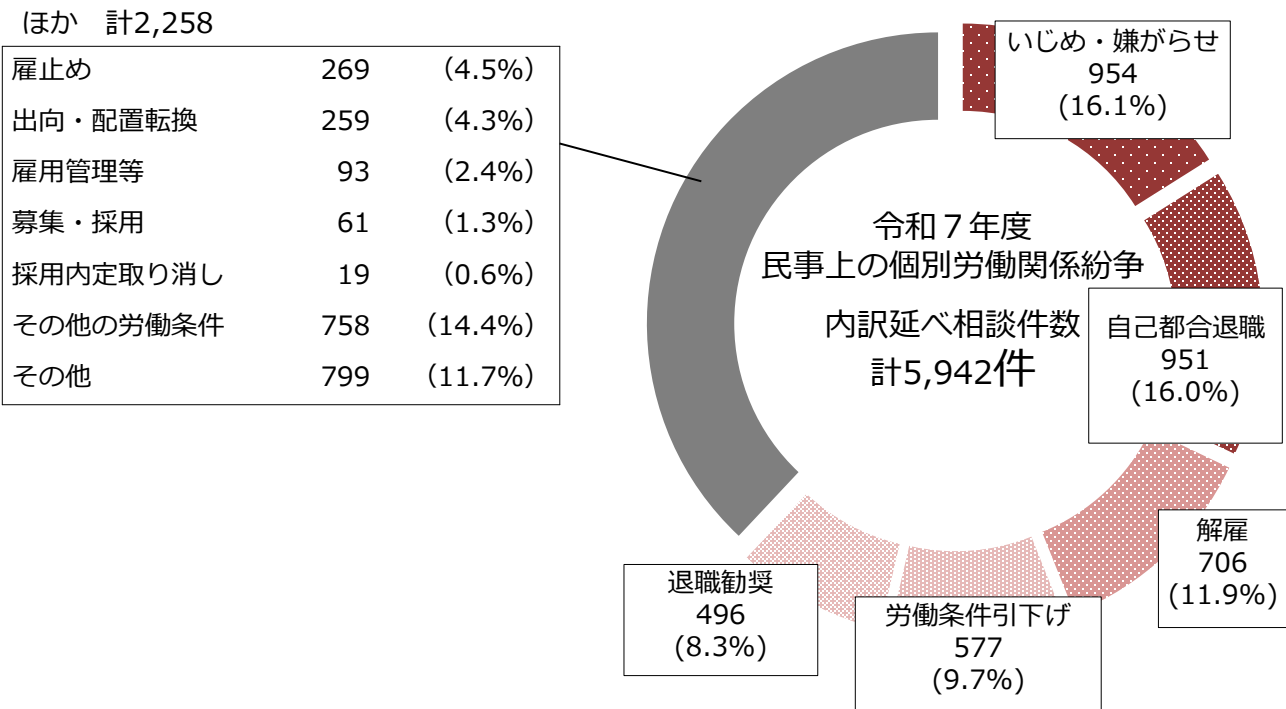
※3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)

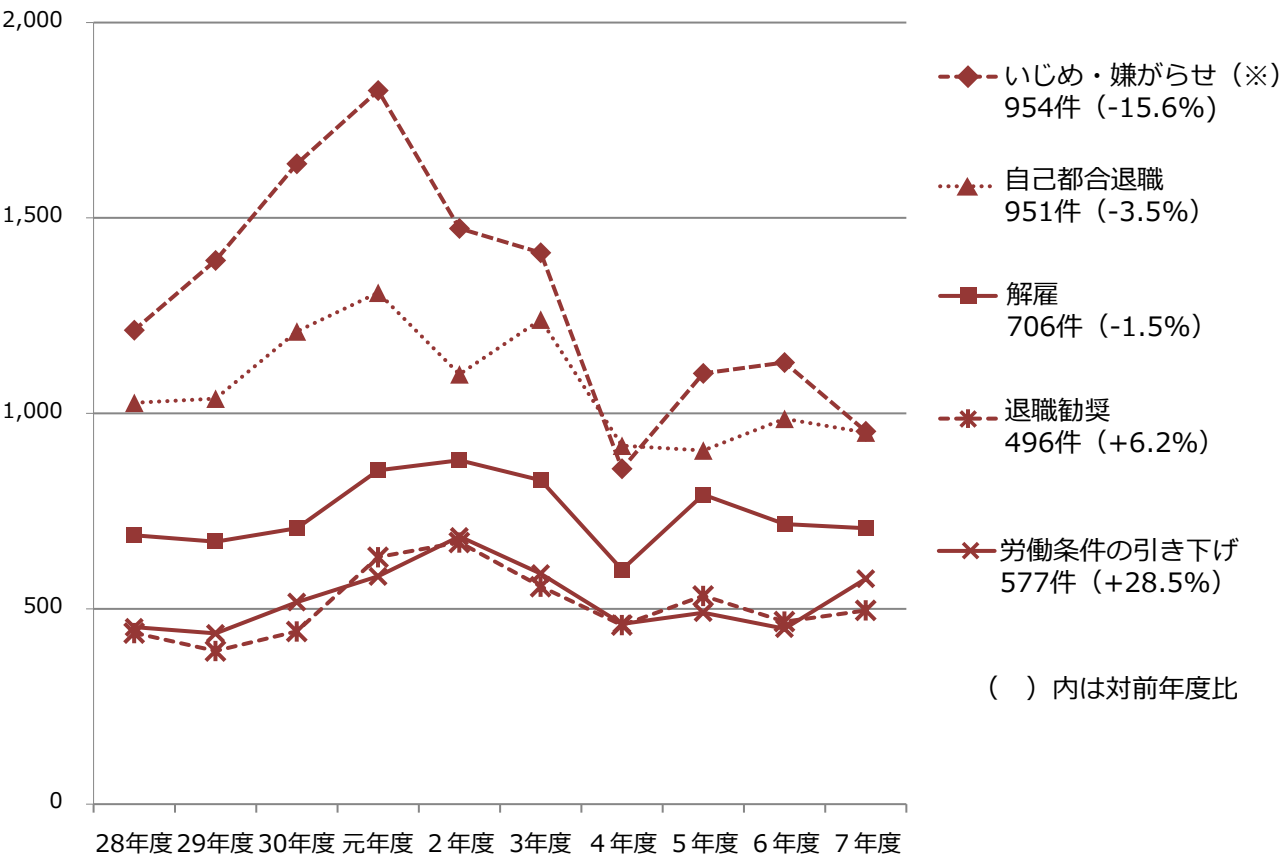


(2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数



※ () 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。

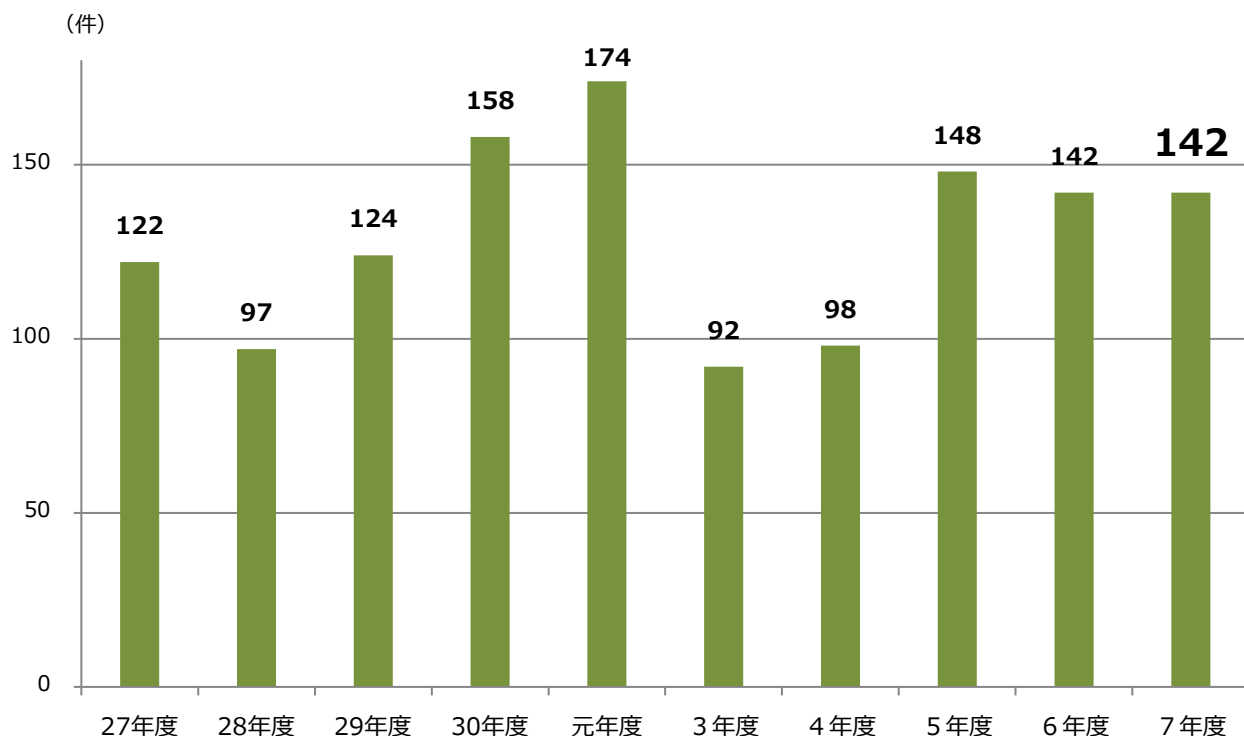
【参考】第1表 民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移 (相談内容別)

	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
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
7年度	706	269	496	19	951	259	577	758	954	93	61	799	5,942
	11.9	4.5	8.3	0.3	16.0	4.4	9.7	12.8	16.1	1.6	1.0	13.4	100

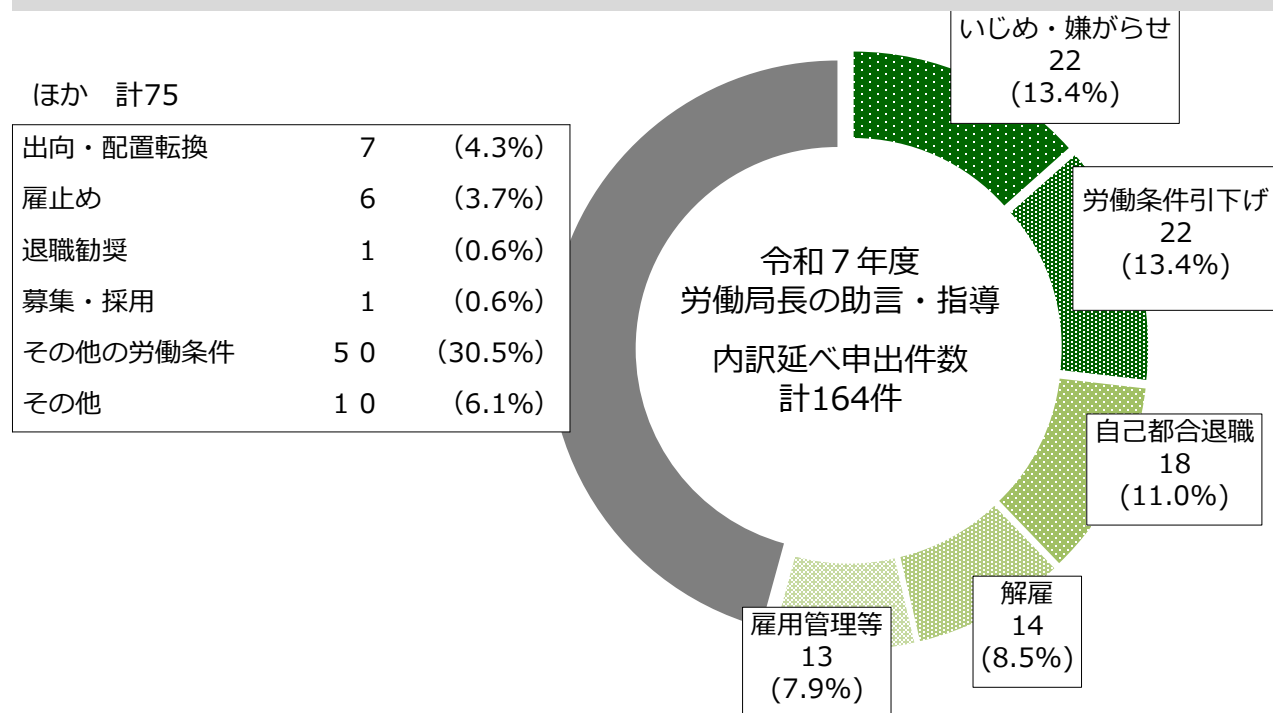
※ 年度ごとに上段が件数 (単位: 件)、下段が相談内容の内訳延べ件数に占める割合 (単位: %)。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

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141件に占める比率

助言・指導 の申出	処理終了件数 141件			うち1か月以内に処理 139件 (98.6%)	
	助言・指導の実施		取り下げ	打ち切り	
	130件 (92.2%)		5件 (2.1%)	6件 (4.1%)	

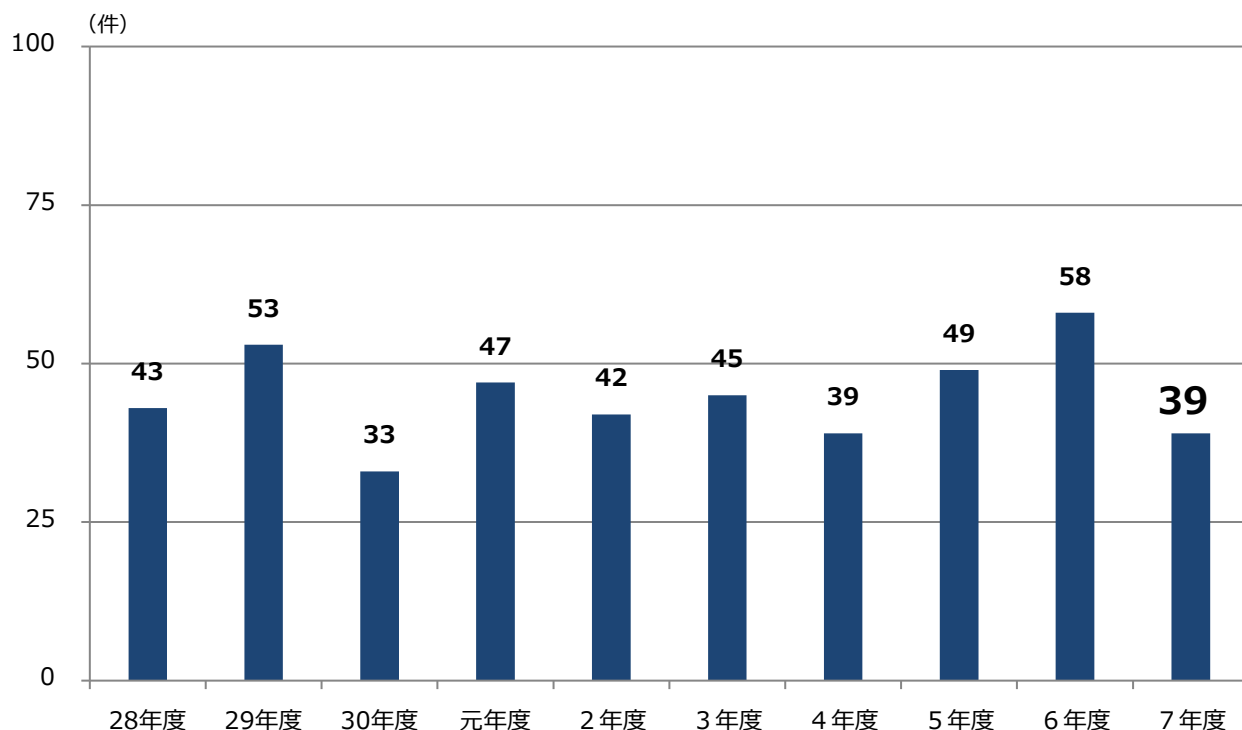
【参考】第2表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	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 件数
3年度	6	3	10	0	10	5	10	11	18	6	0	28	107
	5.6	2.8	9.3	0.0	9.3	4.7	9.3	10.3	16.8	5.6	0.0	26.2	100
4年度	6	4	2	0	9	5	17	12	22	9	4	27	117
	5.1	3.4	1.7	0.0	7.7	4.3	14.5	10.3	18.8	7.7	3.4	23.1	100
5年度	15	9	7	1	13	13	12	52	27	15	2	19	185
	8.1	4.9	3.8	0.5	7.0	7.0	6.5	28.1	14.6	8.1	1.1	10.3	100
6年度	9	7	11	0	14	12	10	46	27	16	3	7	162
	5.6	4.3	6.8	0.0	8.6	7.4	6.2	28.4	16.7	9.9	1.9	4.3	100
7年度	14	6	1	0	18	7	22	50	22	13	1	10	164
	8.5	3.7	0.6	0.0	11.0	4.3	13.4	30.5	13.4	7.9	0.6	6.1	100

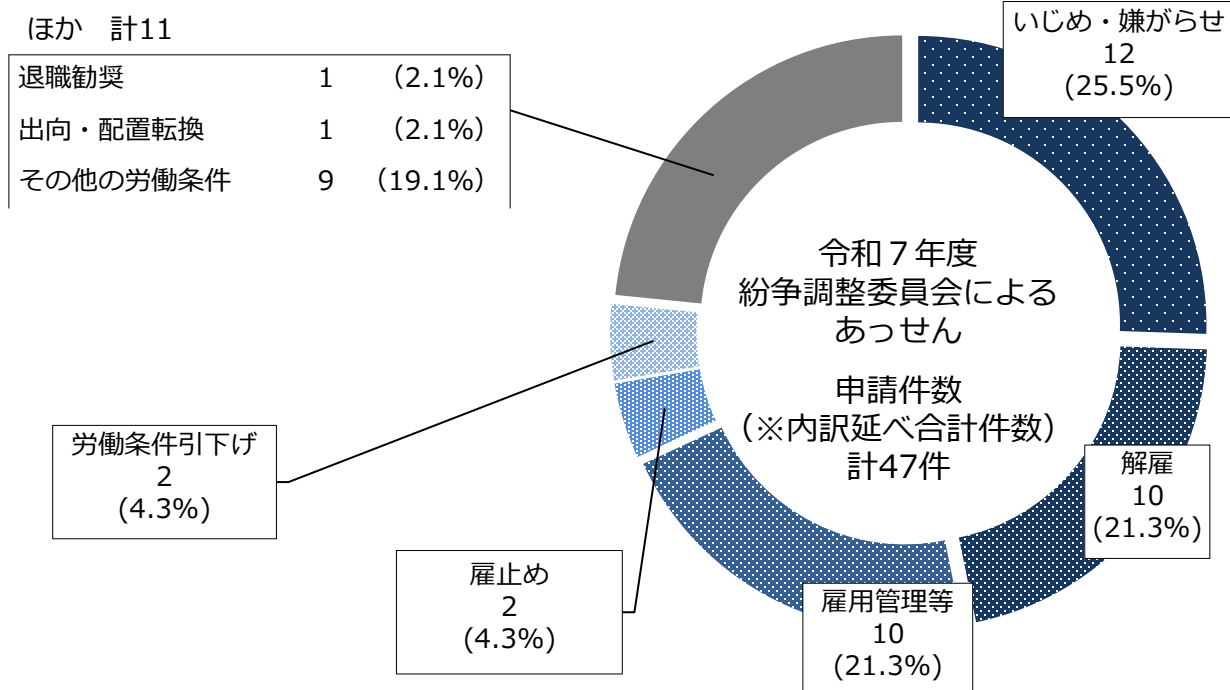
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申出内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ件数は、1回の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

3 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）



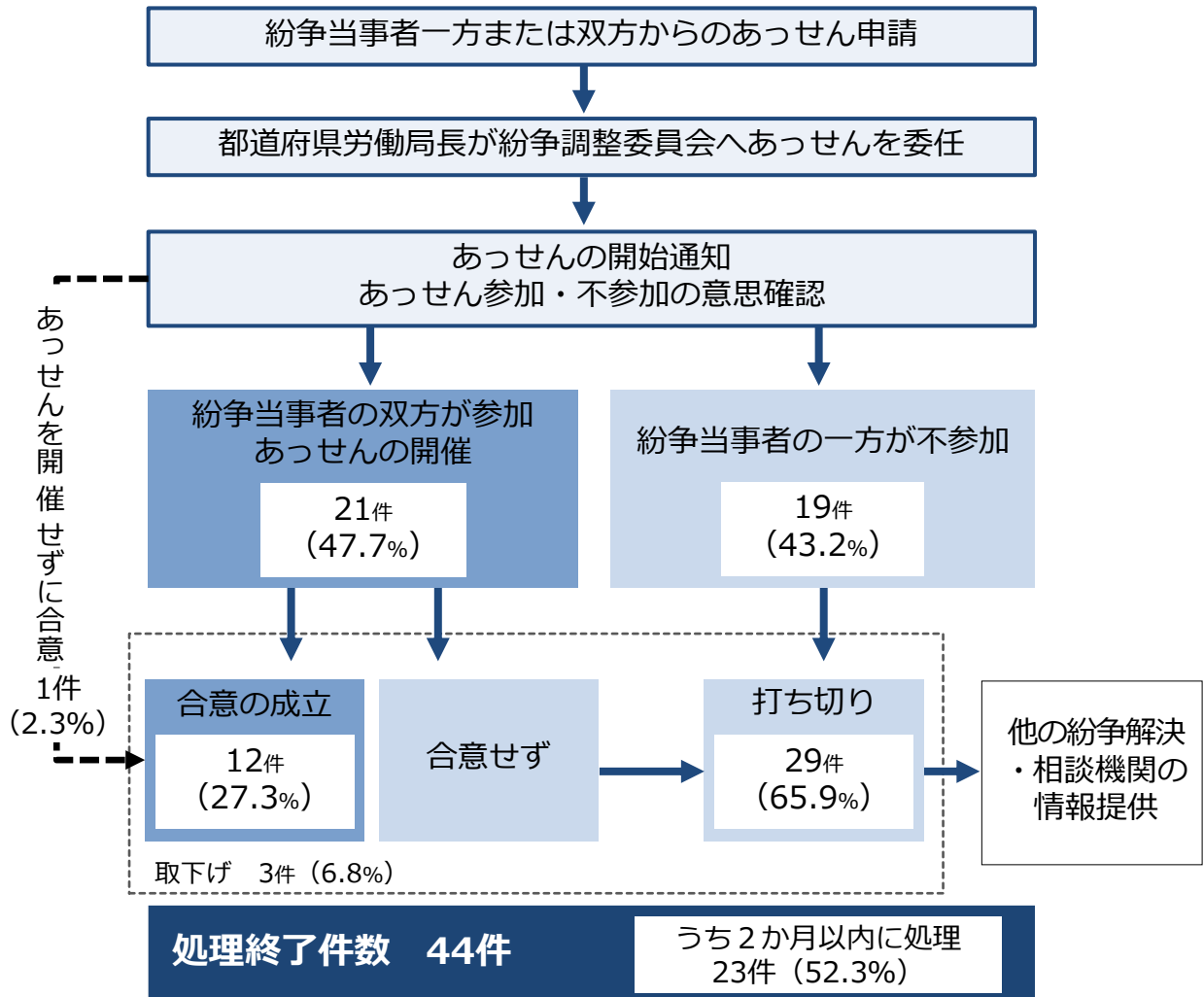
(2) 申請内容別の件数



※ ()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44件に占める比率



【参考】第3表 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

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	7年度
47.2%	52.0%	55.3%	52.2%	35.1%	55.1%	45.0%	43.8%	44.2%	47.7%

【参考】第4表 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

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	7年度
47.2%	34.0%	36.8%	45.7%	32.4%	49.0%	32.5%	22.9%	26.9%	27.3%

■ 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

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	7年度
84.0%	61.5%	66.7%	79.2%	84.6%	88.9%	72.2%	52.4%	60.9%	52.4%

【参考】第5表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	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	その他	内訳延べ 件数
3年度	11	4	2	1	0	1	6	5	21	1	1	53
	20.8	7.5	3.8	1.9	0.0	1.9	11.3	9.4	39.6	1.9	1.9	100
4年度	7	1	1	1	1	3	5	9	8	1	2	39
	17.9	2.6	2.6	2.6	2.6	7.7	12.8	23.1	20.5	2.6	5.1	100
5年度	10	1	9	0	2	5	6	19	7	4	1	64
	15.6	1.6	14.1	0.0	3.1	7.8	9.4	29.7	10.9	6.3	1.6	100
6年度	7	8	4	2	5	2	3	16	21	7	2	77
	9.1	10.4	5.2	2.6	6.5	2.6	3.9	20.8	27.3	9.1	2.6	100
7年度	10	2	1	0	0	1	2	9	12	10	0	47
	21.3	4.3	2.1	0.0	0.0	2.1	4.3	19.1	25.5	21.3	0.0	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申請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。

令和 7 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（正社員）は、事業主から受注量の減少を理由に、1 日当たりの所定労働時間を 8 時間から 5 時間に引き下げるといった話を受けた。 生活にも影響が出るので、同意はできないことを伝えていたが、その後、事業主は話し合いにも応じない状況で、このままでは労働時間が短くなってしまふことを心配している。 <u>今のままの労働条件で勤務したい</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>所定労働時間などの労働契約の内容については労働者の合意なく一方的に変更することはできないことを説明し、法令等に沿った解決に向けて話し合うよう助言</u>した。 ● 助言に基づき、事業主と申出人の間で話し合いが行われ、引き続き従来の所定労働時間数で勤務することとなった。
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、特定の同僚から怒鳴られたり、無視をされたりするなどの嫌がらせを受けるようになったため、事業主や上司に、その同僚と日常的にやりとりをしない業務に従事させてもらえないか相談したが、事業主からは「小さな会社なので、対応は難しい」と言われ、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>労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をする義務を負うという労働契約法第 5 条について説明</u>するとともに、<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旨を助言</u>した。 ● 助言に基づき、事業主は、職場環境の改善に向けて、申出人の同僚と話し合いを行い、職務態度について指導を行うとともに、申出人と当該同僚が顔を合わさない作業環境とするレイアウト変更を実施した。

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）は会社の規程に基づき退職日の1か月前に上司に退職の意思を伝え、退職届を提出したが、上司から「退職をするなら、もっと前に言ってもらわないと困る」と言われ、何度も事情を説明したが、申出人が希望する日での退職が認められない状況が続いている。 申出人は、<u>希望する日で退職するため、事業主との話し合いの場を設けてもらえるよう</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>会社の規程に基づき退職の意思表示を行っていること、期間の定めがない労働契約は、解約の申し入れから2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて話し合うよう</u>助言した。 ● 助言に基づき、事業主と申出人の間で話し合いが行われ、申出人の希望する日に退職することになった。
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、事業主から、申出人の業務態度を理由として解雇する旨を言い渡された。 申出人は、事業主が説明する「協調性を欠いた言動などを繰り返し、注意、指導しても改善が見られない」との解雇理由は事実無根であるとし、解雇を撤回してもらいたい旨を事業主に伝えたが、自分の主張を全く聞き入れてもらえなかったため、<u>事業主に対して解雇の撤回をしてもらうよう</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>解雇は、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となるという労働契約法第16条について説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう</u>助言した。 ● 助言に基づき、事業主と申出人の間で話し合いが行われ、解雇を取り消した上で、1か月後の日付で合意退職とし、退職日まで出勤せず、賃金を満額支払うことになった。

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（正社員）は、職場において特定の同僚から無視をされるなどの言動を受けたり、自分だけ用具を使わせてもらえないなどのいじめ・嫌がらせを受けるようになり、事業主に相談したものの十分に対応してもらえなかった。精神的に不安定となり、メンタルクリニックを受診し、医師のアドバイスを踏まえ休職した。 申請人は、<u>精神的苦痛及び休職期間中の経済的損失に対する補償として150万円の支払いを求め</u>、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、あっせん申請を受けて社内調査をした結果、申請人の主張するような事実は確認できなかったが、社内調査が遅くなったことも踏まえ、紛争を早期解決するために解決金を支払うことも考えている旨申し出た。 ● 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20万円を支払う</u>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（短時間労働者）は、解雇予告を受け、一定期間後に解雇された。申請人は、事業主から解雇理由について「申請人の仕事ぶりについて、同僚の職員からクレームが入った」との説明を受けた。申請人は、事業主に対して、具体的にどのような点が問題であったのか尋ねたが、十分な説明がなかった。 申請人は、<u>本件は不当な解雇であり、3か月分の賃金相当額として20万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主張を聞いたところ、事業主は、申請人の勤務態度には問題があり、不当な解雇であるとは考えていないが、紛争の早期解決のため、一定額の解決金を支払う意向はある旨申し述べた。 ● 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10万円を支払う</u>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	申請人は、3か月の有期労働契約により働いていた。契約締結時、会社側からは、有期契約であるが長期間働いてもらうことになるといった説明を受けていたが、契約期間満了の1か月前に業績不振のため、契約期間満了をもって次期更新をしないとする旨の説明を受けた。 申請人は、雇止めに納得がいかず、契約更新をお願いしたが、書面が交付され、書面には申請人の能力不足を理由とする雇止めであることが記載されていた。 申請人は、これまで能力不足を指摘されたこともなく、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聞かれず、雇止めが通知されたことは不当であり、<u>これにより受けた精神的苦痛及び経済的損失分について損害賠償金として、50万円の支払いを求め、あっせんを申請したもの。</u>
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、契約上の期間満了に伴う契約終了であることから、損害賠償金の支払いに応じる必要はないと考えているが、迅速な解決を望んでいるため、1か月分の賃金相当額10万円を解決金として支払う意向を示した。 ● 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>解決金としておよそ20万円を支払う</u>ことで合意し、解決した。
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（短時間労働者）は、1か月15日程度を勤務日とするシフト制による就業を労働条件として、労働契約を締結した。 労働契約を締結して数か月後、翌月のシフトを確認したところ、1か月で10日未満の勤務日となっていた。 事業主に確認するも、その翌月以降も状況は変わらず、期待していた収入が得られないことから退職せざるを得ず、<u>そのために被った損害賠償金として30万円の支払いを求め、あっせんを申請したもの。</u>
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、申請人と月15日の勤務日を約束したことはなく、月によって変動があることは説明していたが、紛争の早期解決を図りたいとの見解を示した。 ● 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>解決金としておよそ10万円を支払う</u>ことで合意し、解決した。

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 9:20～16:50（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。