

【照会先】 岩手労働局雇用環境・均等室

室 長 井嶋 俊幸
労働紛争調整官 阿部 貴允
電話 019-604-3010

報道関係者 各位

「令和7年度個別労働紛争解決制度等の施行状況」を公表します

岩手労働局（局長 川又 修司(かわまた しゅうじ)）は、このたび「令和7年度個別労働紛争解決制度等の施行状況」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」、都道府県労働局長による「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。

今回の施行状況を受けて、岩手労働局は、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。

また、総合労働相談のうち、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法（以下、雇用均等関係法令という。）に関する令和7年度の状況についても取りまとめましたので、併せて公表します。

【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減少。助言の件数は増加、あっせんの件数は減少。**

相談件数は1万1千件を超え、令和6年度、令和2年度に次ぐ件数となった。[P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		11,639件	6.8%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	6,927件	9.0%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,659件	6.8%減
	民事上の個別労働関係紛争※ ⁴ 相談	3,687件	3.0%減
助言・指導申出		56件	3.7%増
あっせん申請		24件	27.3%減
紛争解決の援助※ ⁵ 申立		4件	0.0%
調停※ ⁶ 申請		8件	11.1%減

2 民事上の個別労働関係紛争における相談件数は3年連続の減少。相談内容は「いじめ・嫌がらせ」※⁷が最多。[P. 4-1(1)]

- ・相談内容は「いじめ・嫌がらせ」の871件（前年度比5.4%増）が最多。[P. 4-1(3)]
- ・その他上位は「自己都合退職」の654件（同15.6%減）、「解雇」の509件（同6.0%増）。[P. 4-1(3)]

**3 労働施策総合推進法にかかるパワーハラスメントの相談件数は、前年から減少して1,027件。
[P. 6-(5)]**

※1～7については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下、個紛法という。）に基づき、岩手労働局、岩手県内の労働基準監督署の8か所（令和8年4月1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（部）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、都道府県労働局長が、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」

都道府県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 「紛争の解決援助」

雇用均等関係法令に係る個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※6 「調停」

雇用均等関係法令に係る個別労働紛争について、調整委員が、当事者である労働者と事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することで紛争の解決を図る制度。

※7 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「民事上の個別労働関係紛争（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。

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等の枠組み

別添2：令和7年度の運用状況

別添3：令和7年度の個別労働紛争解決制度の助言・指導とあっせんの事例

参考1：個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

参考2：雇用均等関係法令の相談、是正指導及び紛争解決の援助並びに調停の流れ（概要）

個別労働紛争解決制度等の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー

【個紛法第3条】

令和7年度 総合労働相談件数
11,639件

●法制度の問い合わせ
(6,927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
(3,687件)

- ① いじめ・嫌がらせ 871件
② 自己都合退職 654件
③ 解雇 509件

内訳
※1

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

取次ぎ

労働局
労働基準監督署
公共職業安定所
等

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個紛法第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数（56件）

- 内訳
※1
① その他の労働条件 12件
② 雇止め 10件
③ いじめ・嫌がらせ 9件

○処理件数（56件） ※2

助言の実施（55件）
取下げ（1件）
打切り（0件） その他（0件）

申請

【個紛法第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数（24件）

- 内訳
※1
① 労働条件引下げ 7件
② 解雇 6件
③ 雇止め 3件

○処理件数（23件） ※2

合意の成立（4件）
取下げ（0件）
打切り（19件） その他（0件）

【雇用均等関係法令に基づく】

労働局長による紛争解決の援助

○申立件数（4件）

パワーハラスメント防止措置（4件）

申請

申請

【雇用均等関係法令に基づく】

紛争調整委員会による調停

○申請件数（8件）

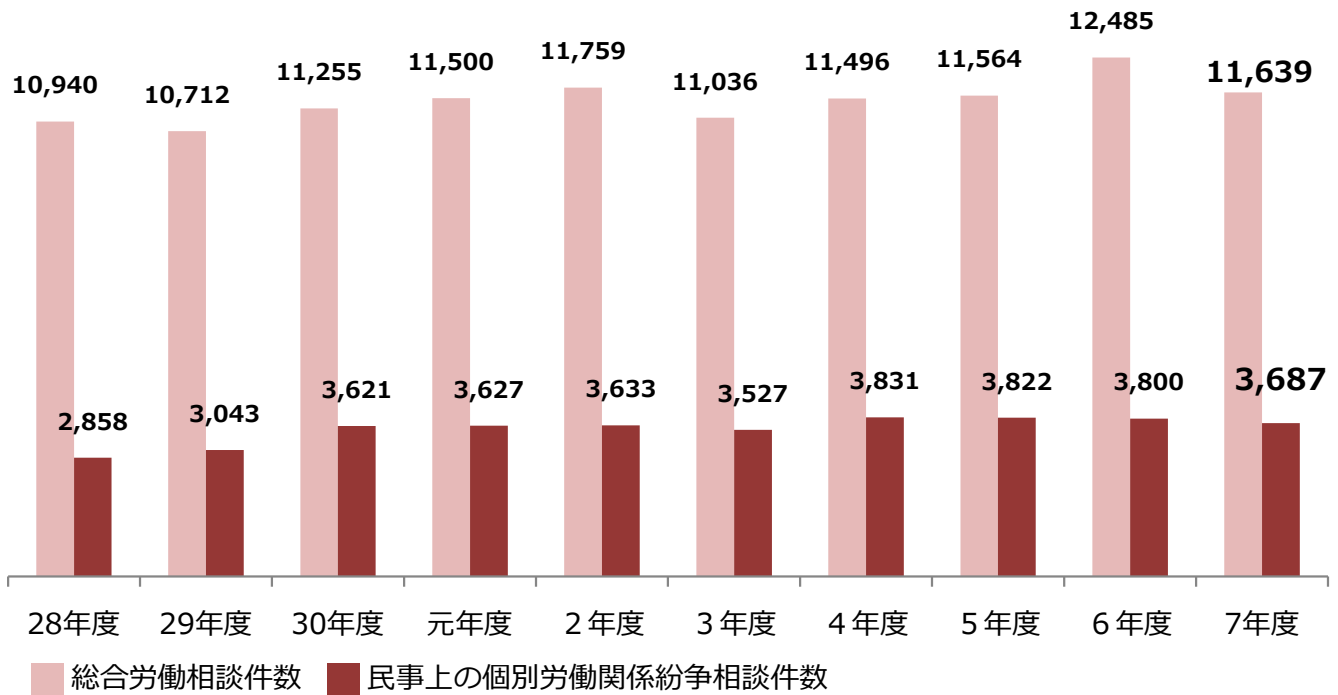
- ① パワーハラスメント防止措置（5件）
② 男女雇用機会均等法関連（3件）

※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、それぞれの内容を件数に計上している

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

1 総合労働相談

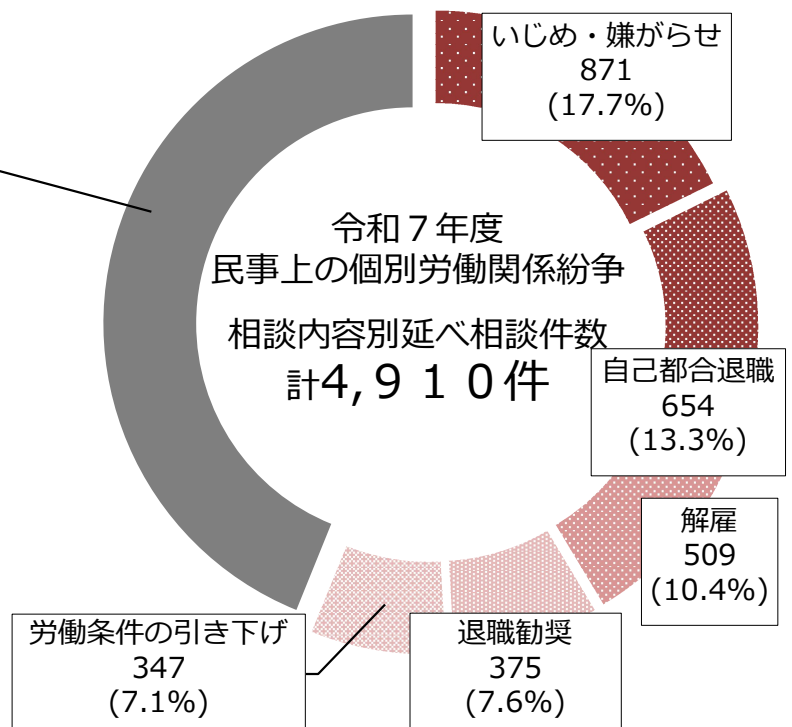
(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別延べ相談件数

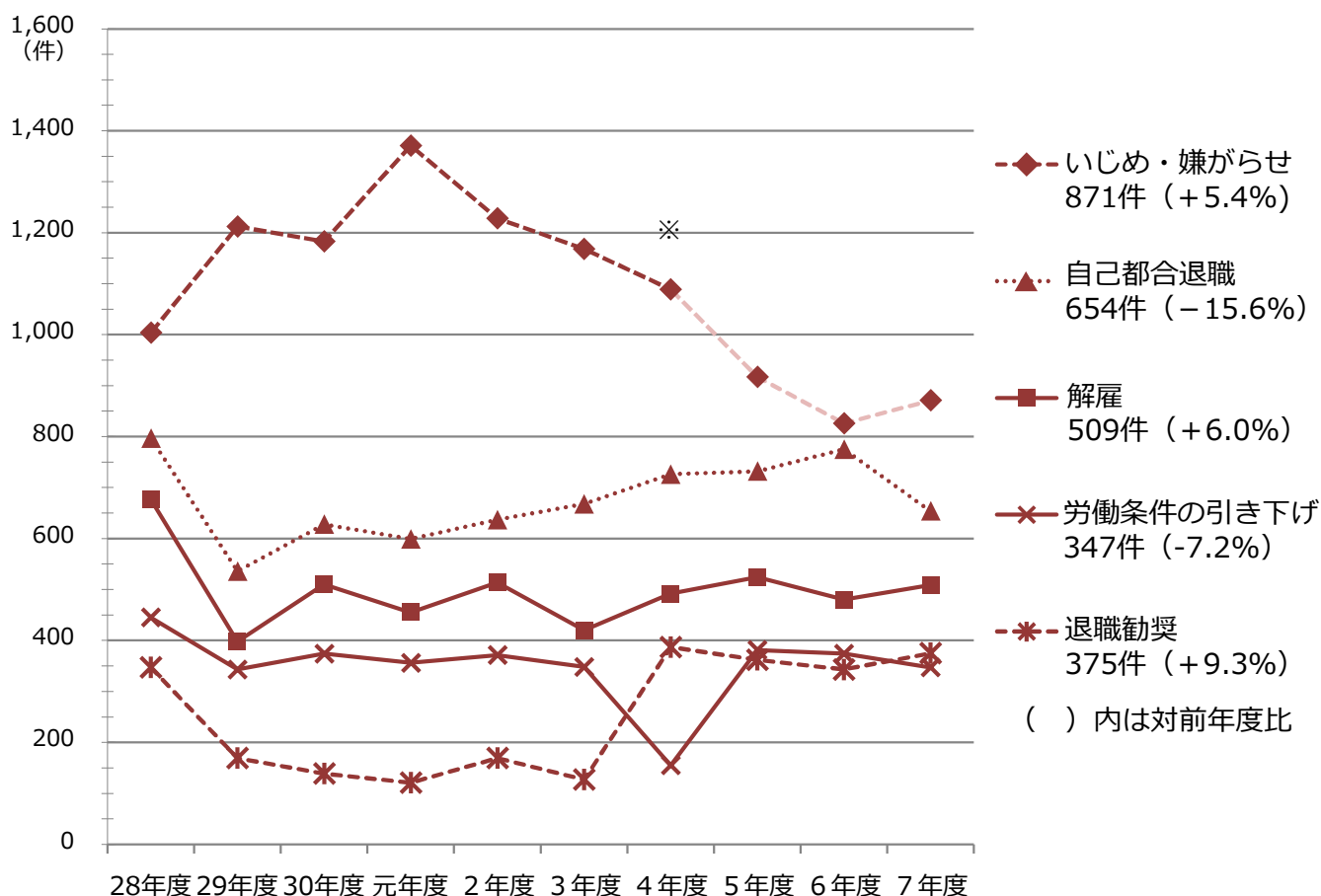
ほか 計2,154

雇用管理改善等	151	(3.1%)
雇止め	147	(3.0%)
出向・配置転換	149	(3.0%)
賠償	114	(2.3%)
懲戒処分	122	(2.5%)
その他の労働条件	597	(12.2%)
その他	874	(17.8%)



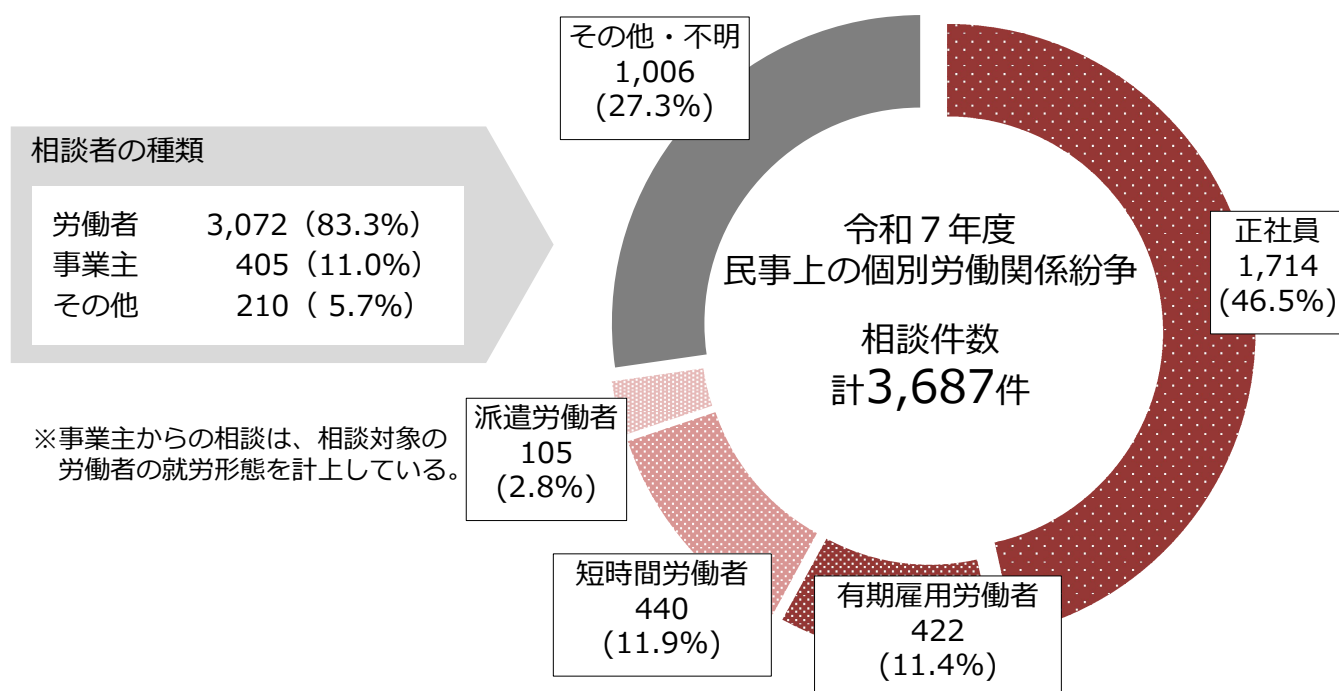
※ 相談内容別延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。()内は、相談内容別延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。

(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)



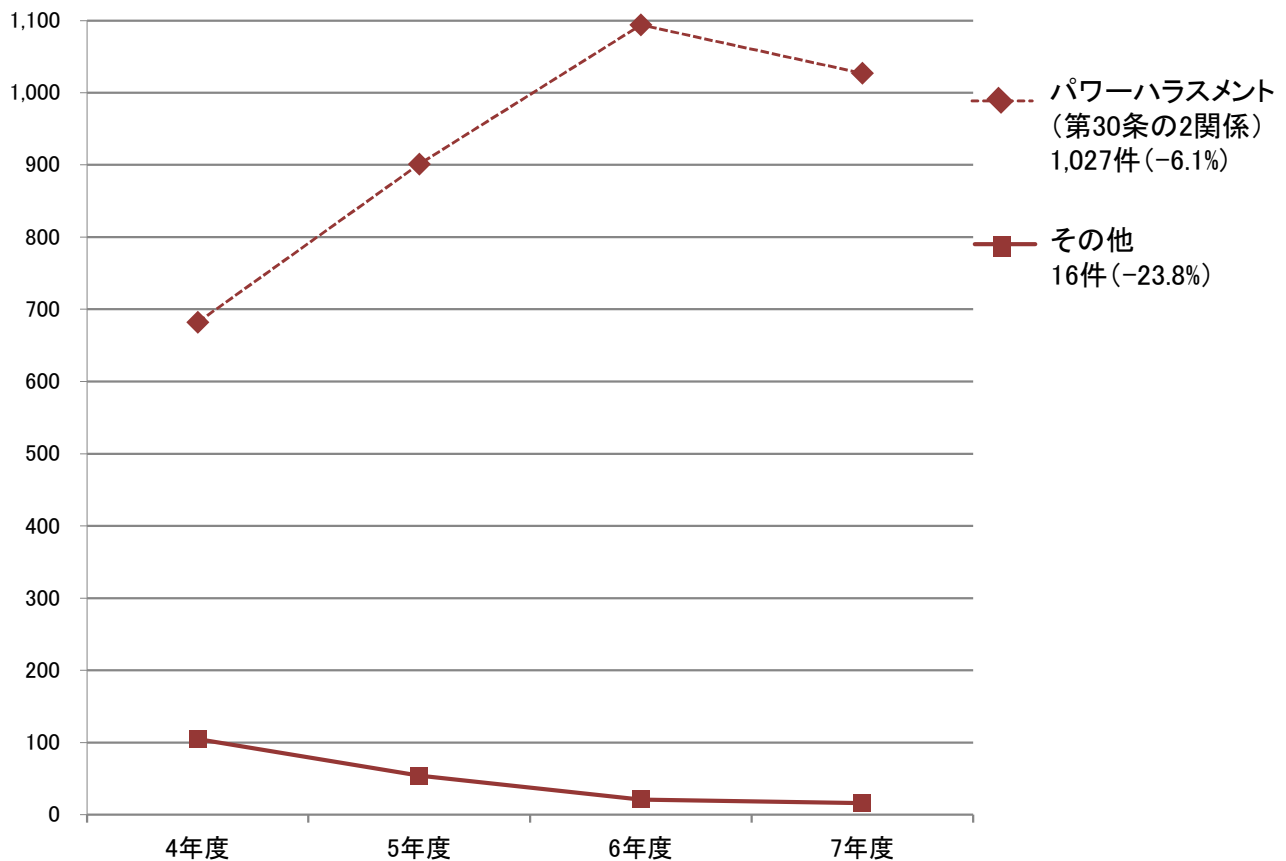
※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。労働施策総合推進法に関する相談件数は、(5)を参照。

(4) 民事上の個別労働関係紛争 | 就労形態別の件数



※ () 内は合計件数に占める割合。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。

(5) 労働施策総合推進法の相談件数の推移



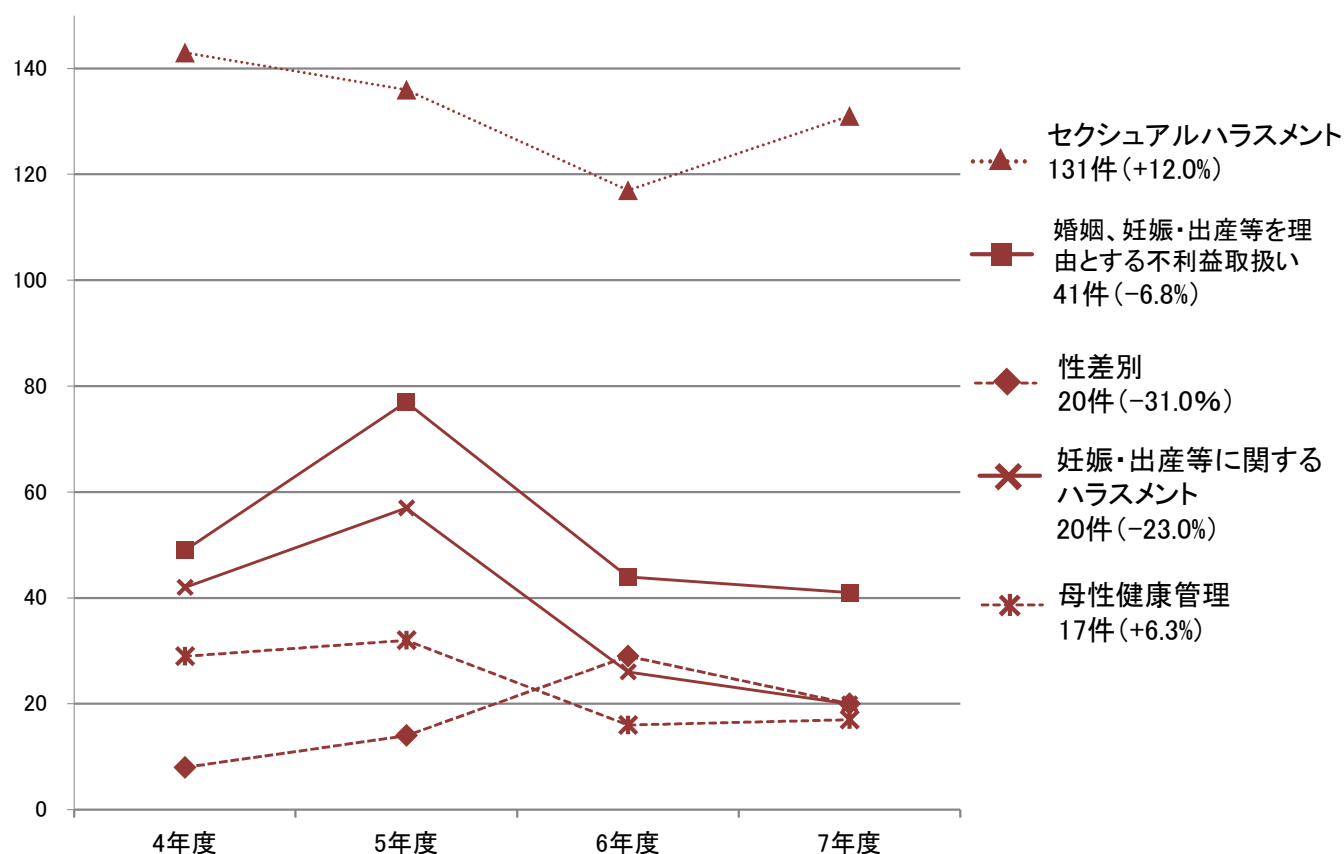
※ ()内は対前年度比。

【参考】労働施策総合推進法の相談件数の推移

	パワーハラスメント (第30条の2関係)	その他	合計
4年度	682	105	787
	86.7%	13.3%	
5年度	901	54	955
	94.3%	5.7%	
6年度	1,094	21	1,115
	98.1%	1.9%	
7年度	1,027	16	1,043
	98.5%	1.5%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

(6) 男女雇用機会均等法の相談件数の推移

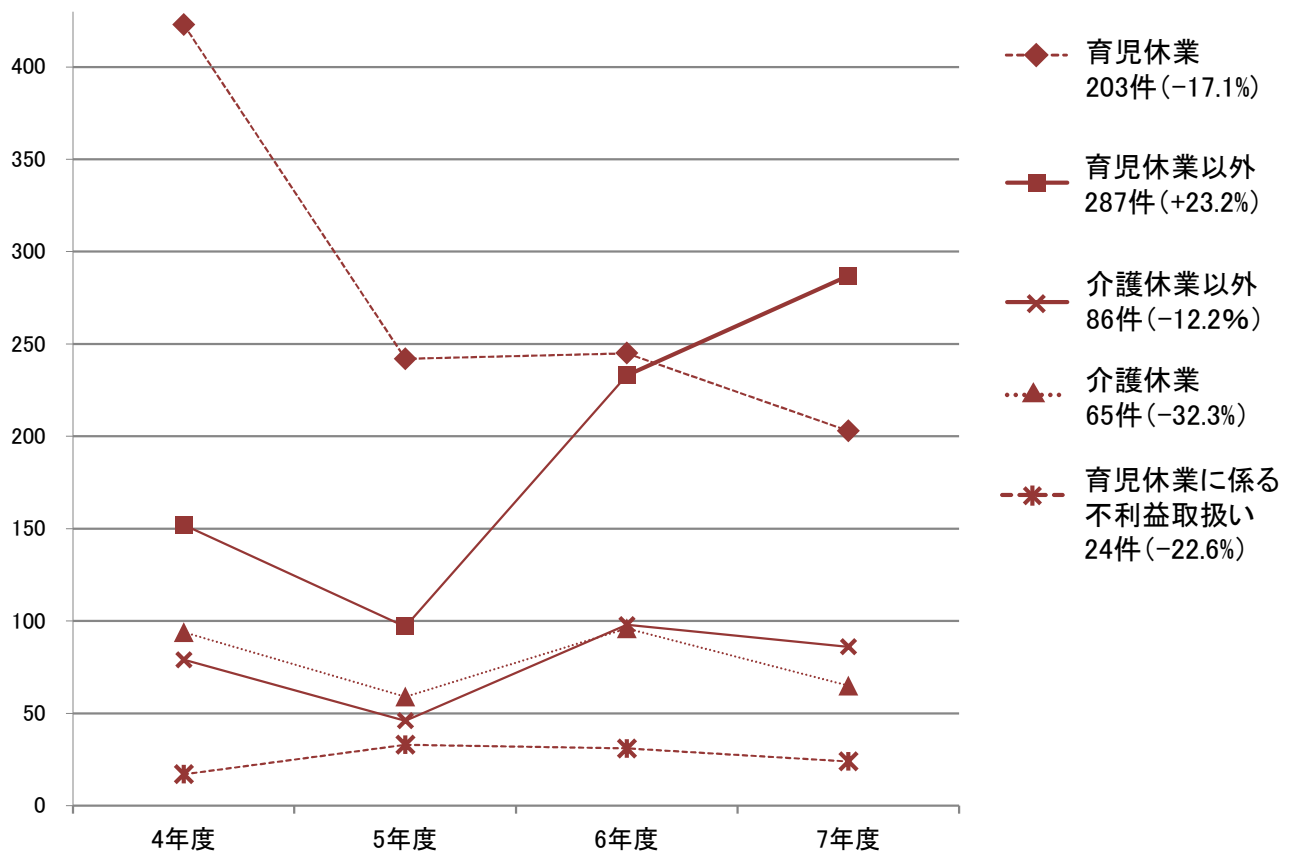


【参考】男女雇用機会均等法の相談件数の推移

	性差別	婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等に関するハラスメント	母性健康管理	その他	合計
4年度	8	49	143	42	29	6	277
	2.9%	17.7%	51.6%	15.2%	10.5%	2.2%	
5年度	14	77	136	57	32	6	322
	4.3%	23.9%	42.2%	17.7%	9.9%	1.9%	
6年度	29	44	117	26	16	9	241
	12.0%	18.3%	48.5%	10.8%	6.6%	3.7%	
7年度	20	41	131	20	17	4	233
	8.6%	17.6%	56.2%	8.6%	7.3%	1.7%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

(7) 育児・介護休業法の相談件数の推移



※ ()内は対前年度比。

※ 令和7年4月1日から子の看護休暇の見直し等の法改正が施行
令和7年10月1日から柔軟な働き方を実現するための措置等の法改正が施行

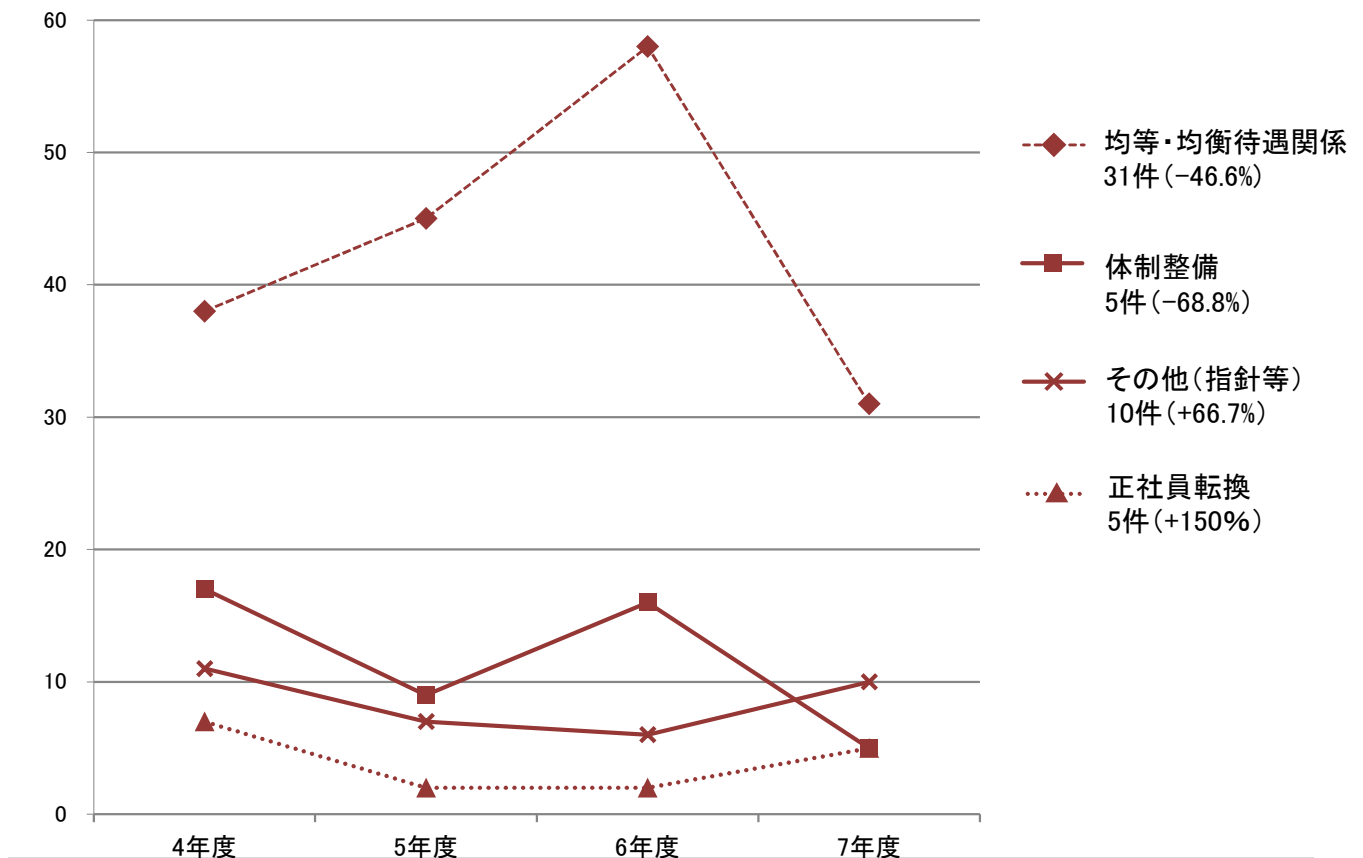
【参考】育児・介護休業法の相談件数の推移

	育児休業	育児休業以外	介護休業	介護休業以外	育児休業に係る不利益取扱い	育児休業以外に係る不利益取扱い	介護休業に係る不利益取扱い	介護休業以外に係る不利益取扱い	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備	その他	合計
4年度	423	152	94	79	17	13	1	1	30	15	0	10	835
	50.7%	18.2%	11.3%	9.5%	2.0%	1.6%	0.1%	0.1%	3.6%	1.8%	0.0%	1.2%	
5年度	242	97	59	46	33	14	3	0	35	15	11	7	562
	43.1%	17.3%	10.5%	8.2%	5.9%	2.5%	0.5%	0.0%	6.2%	2.7%	2.0%	1.2%	
6年度	245	233	96	98	31	7	0	0	24	7	15	23	779
	31.5%	29.9%	12.3%	12.6%	4.0%	0.9%	0.0%	0.0%	3.1%	0.9%	1.9%	3.0%	
7年度	203	287	65	86	24	15	0	0	15	2	18	16	731
	27.8%	39.3%	8.9%	11.8%	3.3%	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%	0.3%	2.5%	2.2%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

※ 育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備は、令和4年4月1日から制度化。

(8) パートタイム・有期雇用労働法の相談件数の推移



※ ()内は対前年度比。

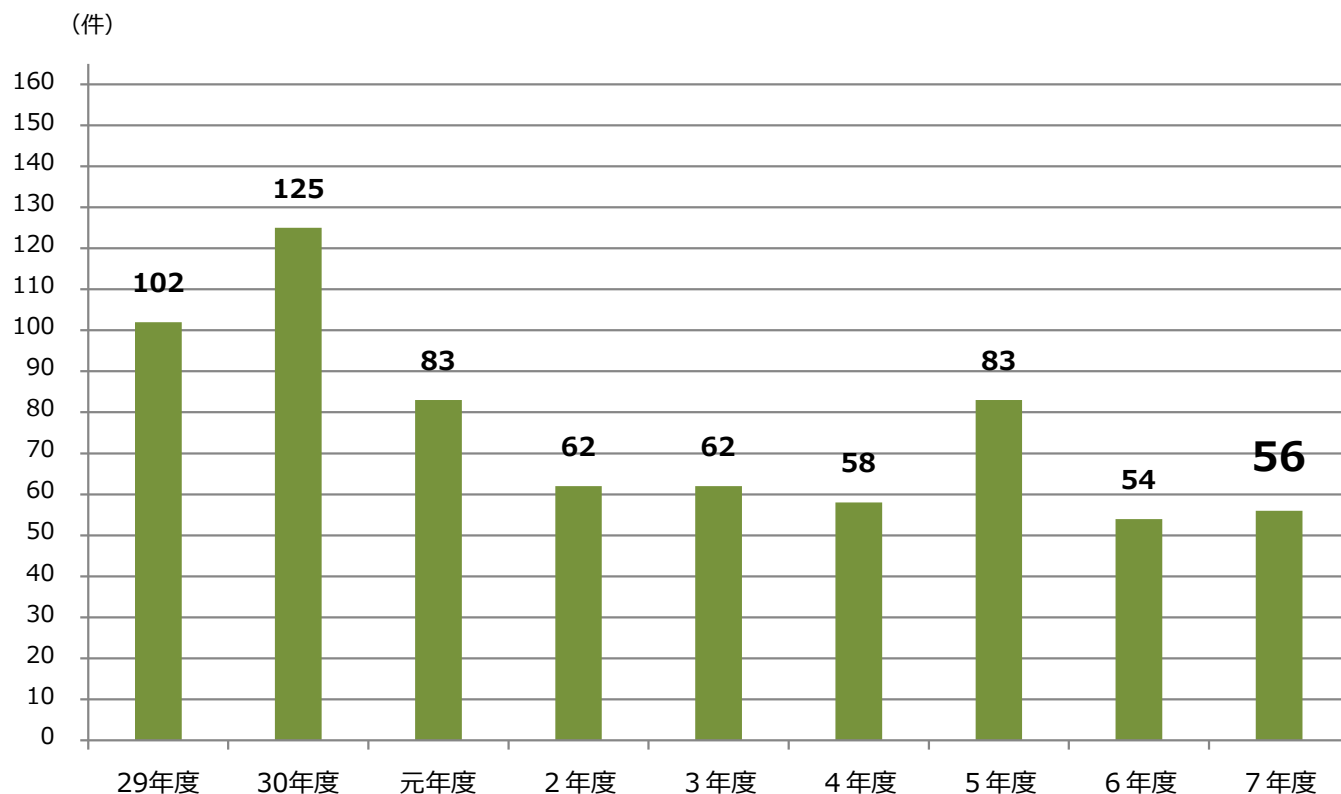
※ 令和3年4月1日から全事業場に法令の適用開始

【参考】パートタイム・有期雇用労働法の相談件数の推移

	均等・均衡待遇関係	体制整備	正社員転換	その他(指針等)	合計
4年度	38	17	7	11	73
	52.1%	23.3%	9.6%	15.1%	
5年度	45	9	2	7	63
	71.4%	14.3%	3.2%	11.1%	
6年度	58	16	2	6	82
	70.7%	19.5%	2.4%	7.3%	
7年度	31	5	5	10	51
	60.8%	9.8%	9.8%	19.6%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

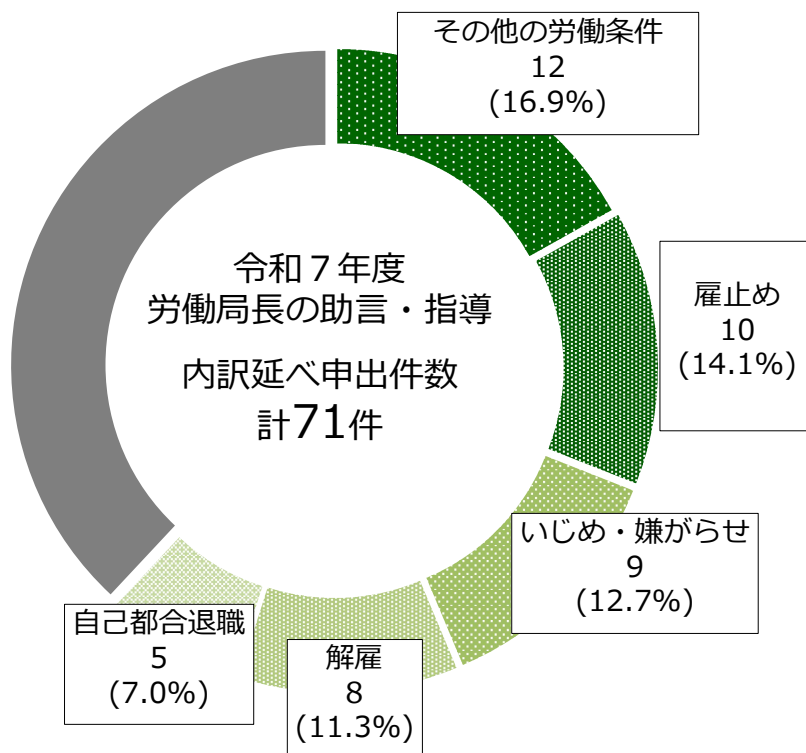
（１）申出件数の推移（10年間）



（２）申出内容別の件数

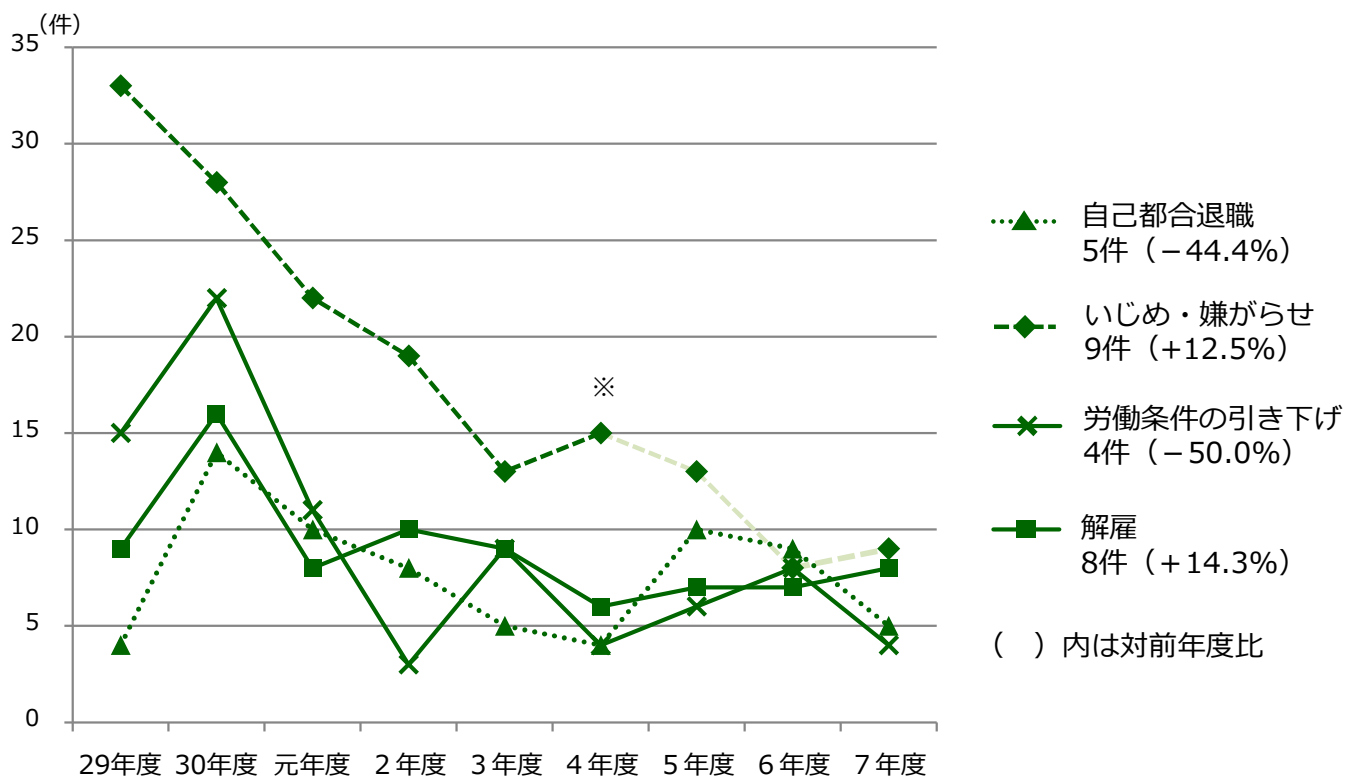
ほか 計27

出向・配置転換	4	(5.6%)
労働条件引下げ	4	(5.6%)
退職勧奨	4	(5.6%)
雇用管理改善	3	(4.2%)
その他	12	(16.9%)



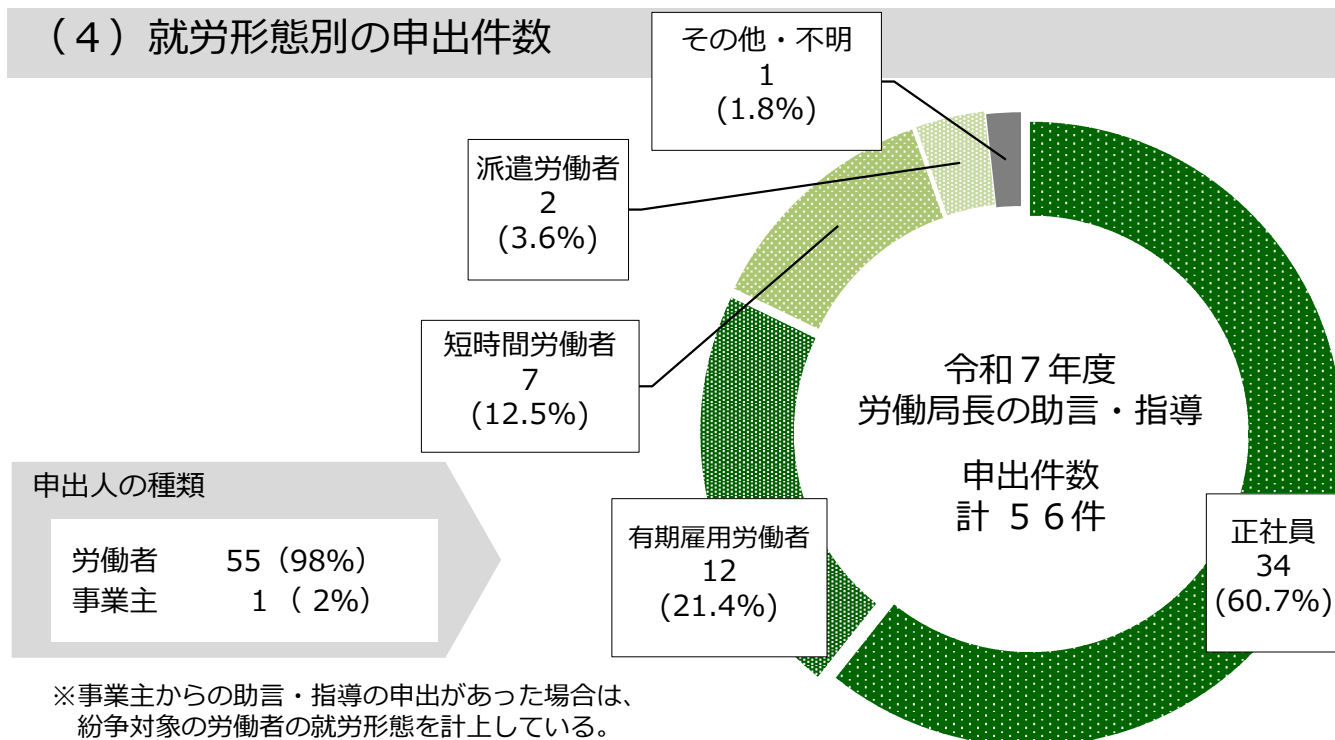
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移



※ 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、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て(同法に基づく紛争解決援助の対象となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、(6)を参照。

(4) 就労形態別の申出件数



※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、合計は100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れと処理状況

助言・指導 の申出	処理終了件数 56件		うち1か月以内に処理 56件 (100%)		
	助言・指導の実施		取り下げ	打ち切り	その他
	55件 (98.2%)		1件 (1.8%)	0件 (0%)	0件 (0%)

(6) 紛争解決の援助 申立件数の推移（申立内容別）

男女雇用機会均等法（申立受理件数）

	性差別	妊娠等不利益 取扱い	セクシュアル ハラスメント	母性健康 管理	合計件数
4年度	0	0	0	0	0
5年度	0	0	0	0	0
6年度	0	0	0	0	0
7年度	0	0	0	0	0

育児・介護休業法（申立受理件数）

	育児関連	介護関連	合計件数
4年度	0	0	0
5年度	0	0	0
6年度	0	0	0
7年度	1	0	1
	100%		

パートタイム・有期雇用労働法（申立受理件数）

	均衡・均等 待遇	正社員への 転換	その他	合計件数
4年度	0	0	0	0
5年度	0	0	0	0
6年度	0	0	0	0
7年度	0	0	0	0

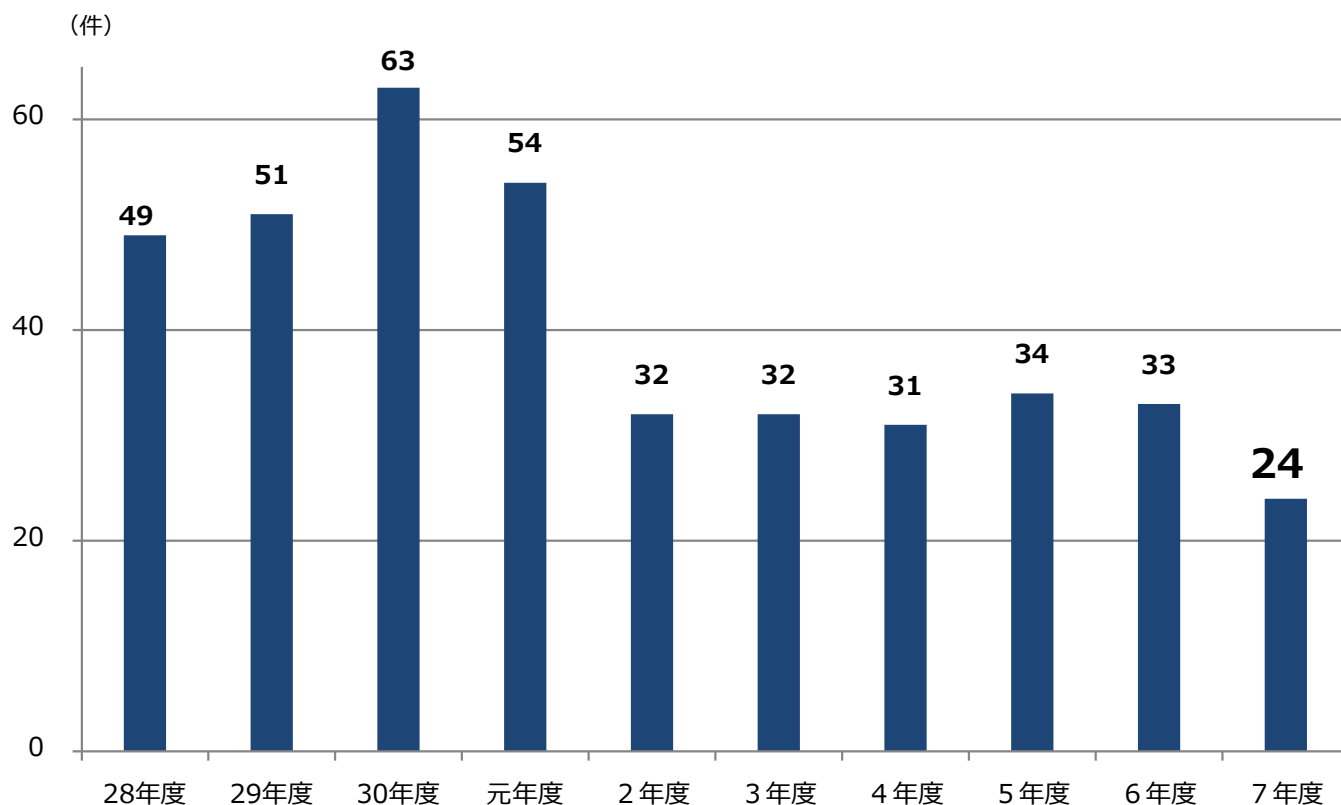
労働施策総合推進法（申立受理件数）

	パワーハラスメント防止措置	パワーハラスメントの相談を 理由とした不利益取扱い	合計件数
4年度	4	0	4
	100%	0%	
5年度	7	0	7
	100%	0%	
6年度	4	0	4
	100%	0%	
7年度	4	0	4
	100%	0%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。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。

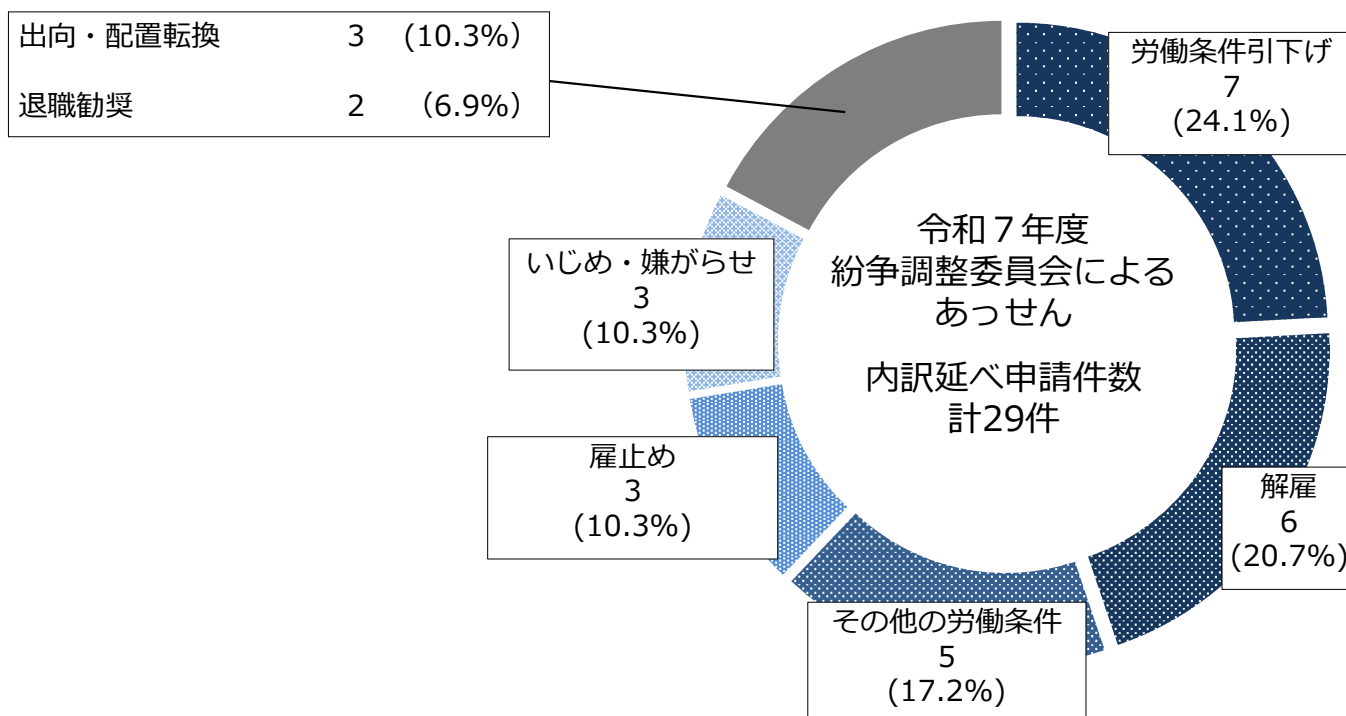
3 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法）、調停（雇用均等関係法令）

（１）申請件数の推移（10年間）



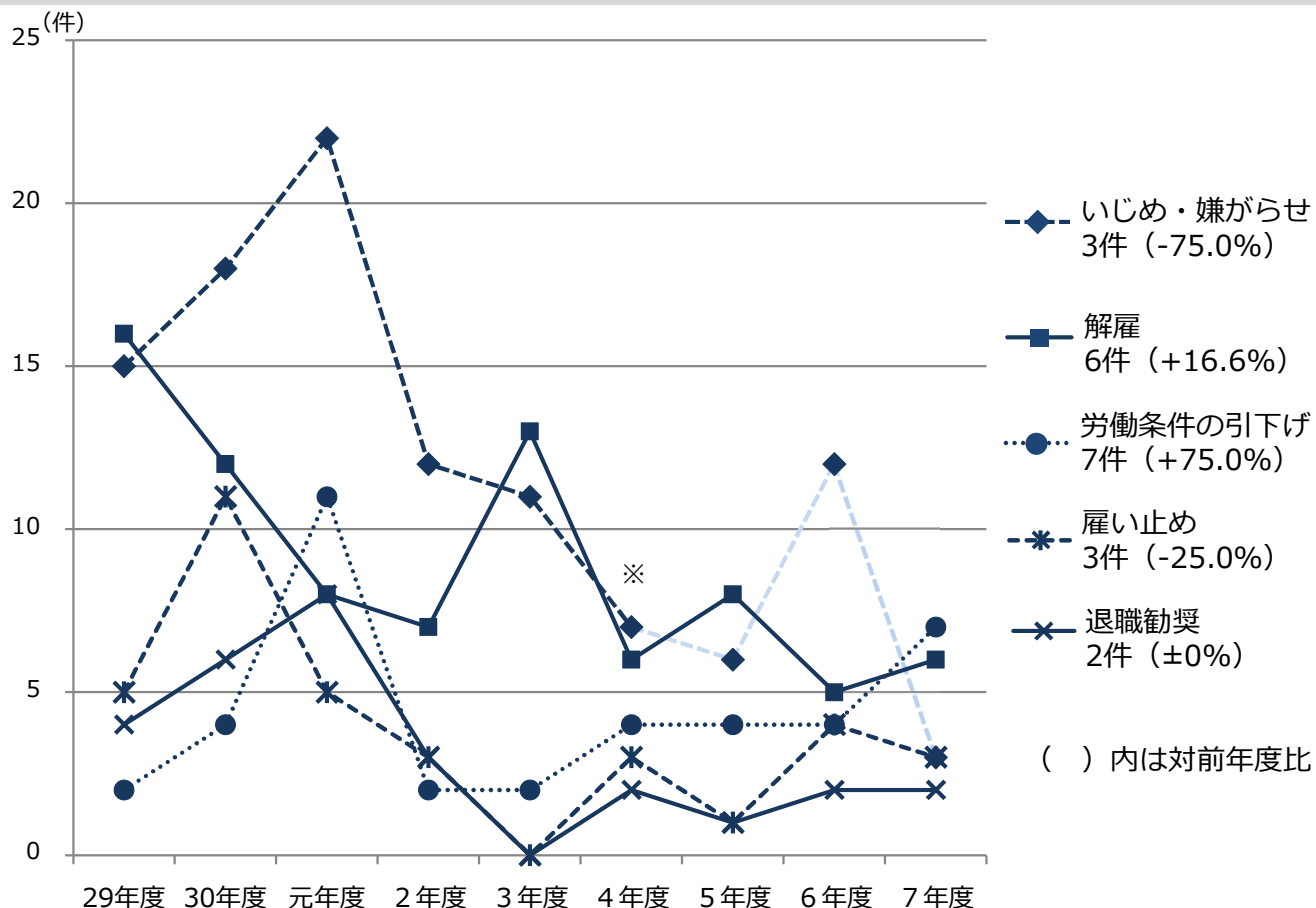
（２）申請内容別の件数

ほか 計 5件



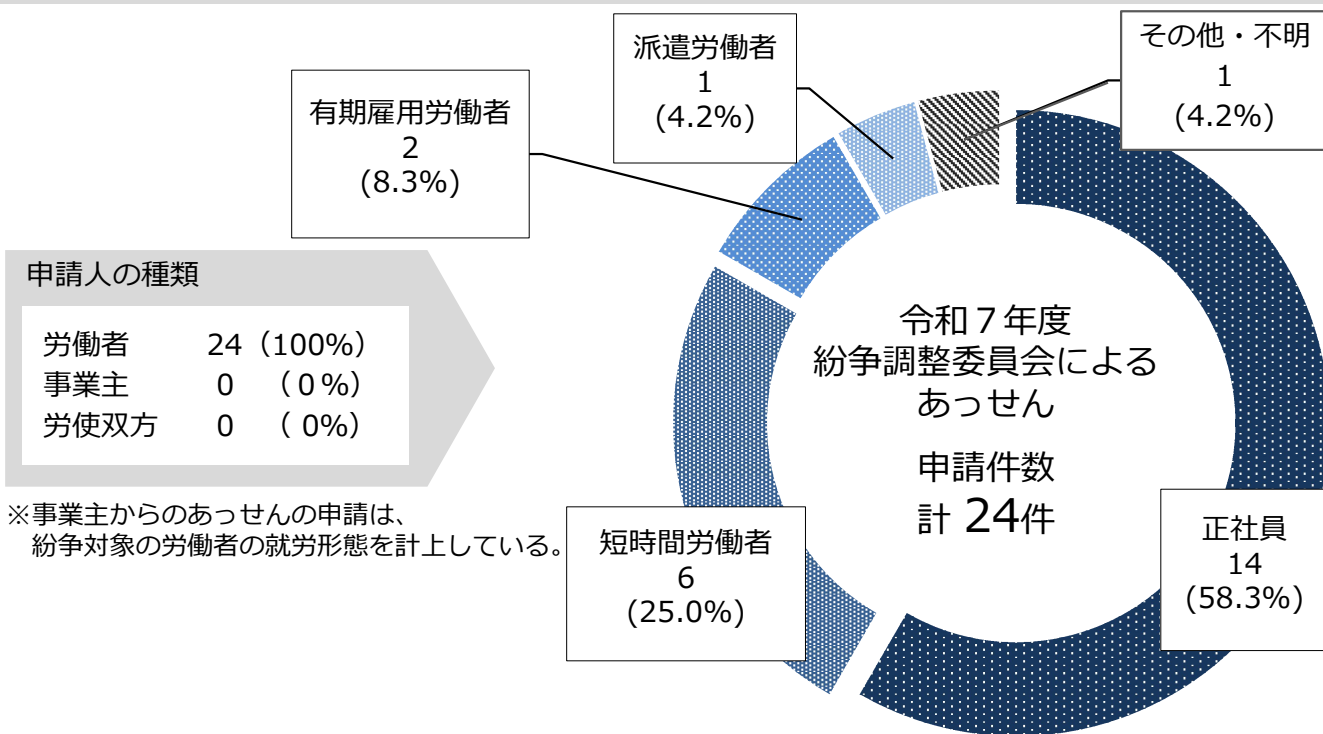
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移



※ 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、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て（同法に基づく調停の対象となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、（6）を参照。

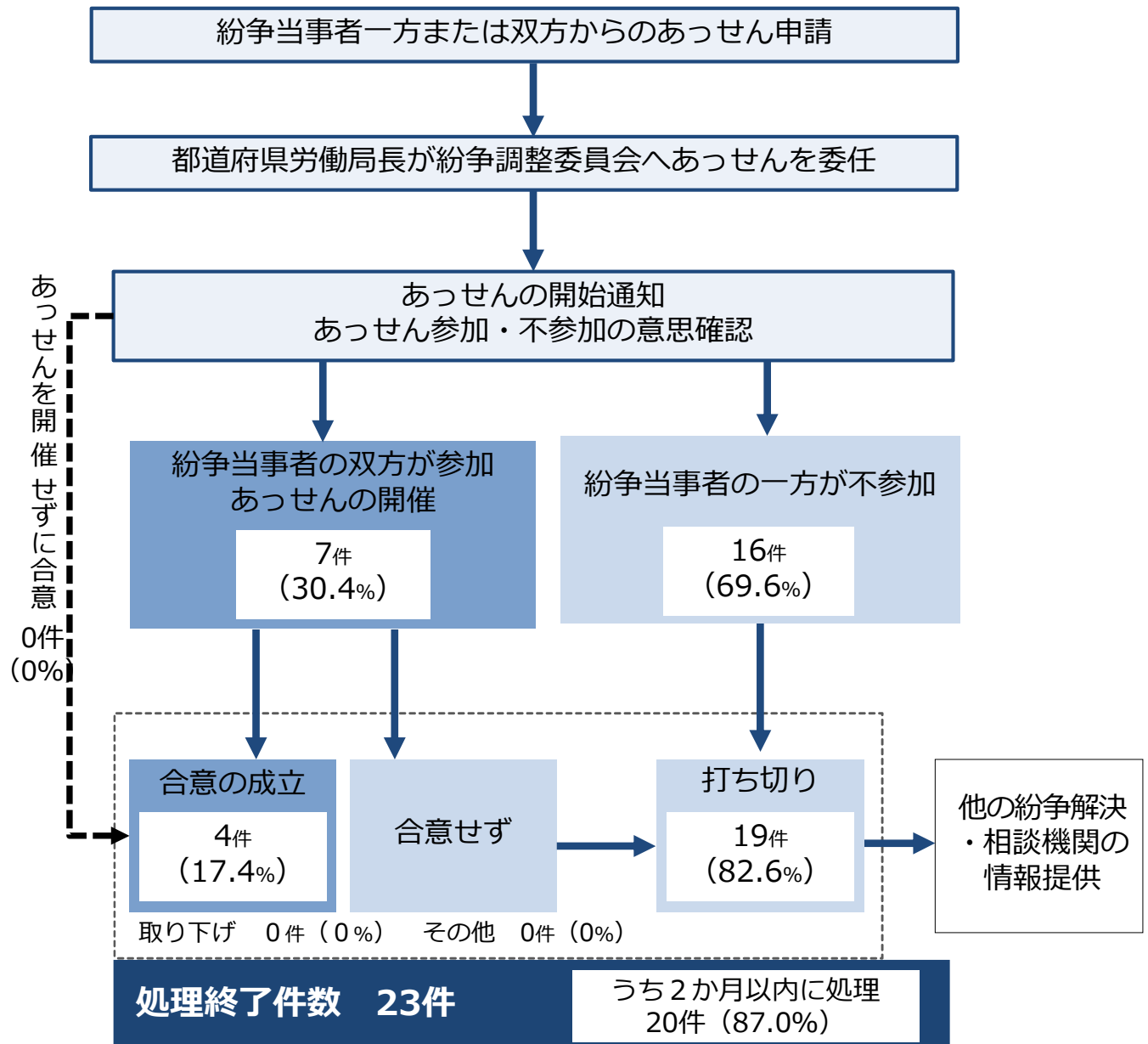
(4) 就労形態別の申請件数



※ ()内は合計件数に占める割合。小数点2位以下を四捨五入して端数処理しているため、割合の合計が100%にならないことがある。

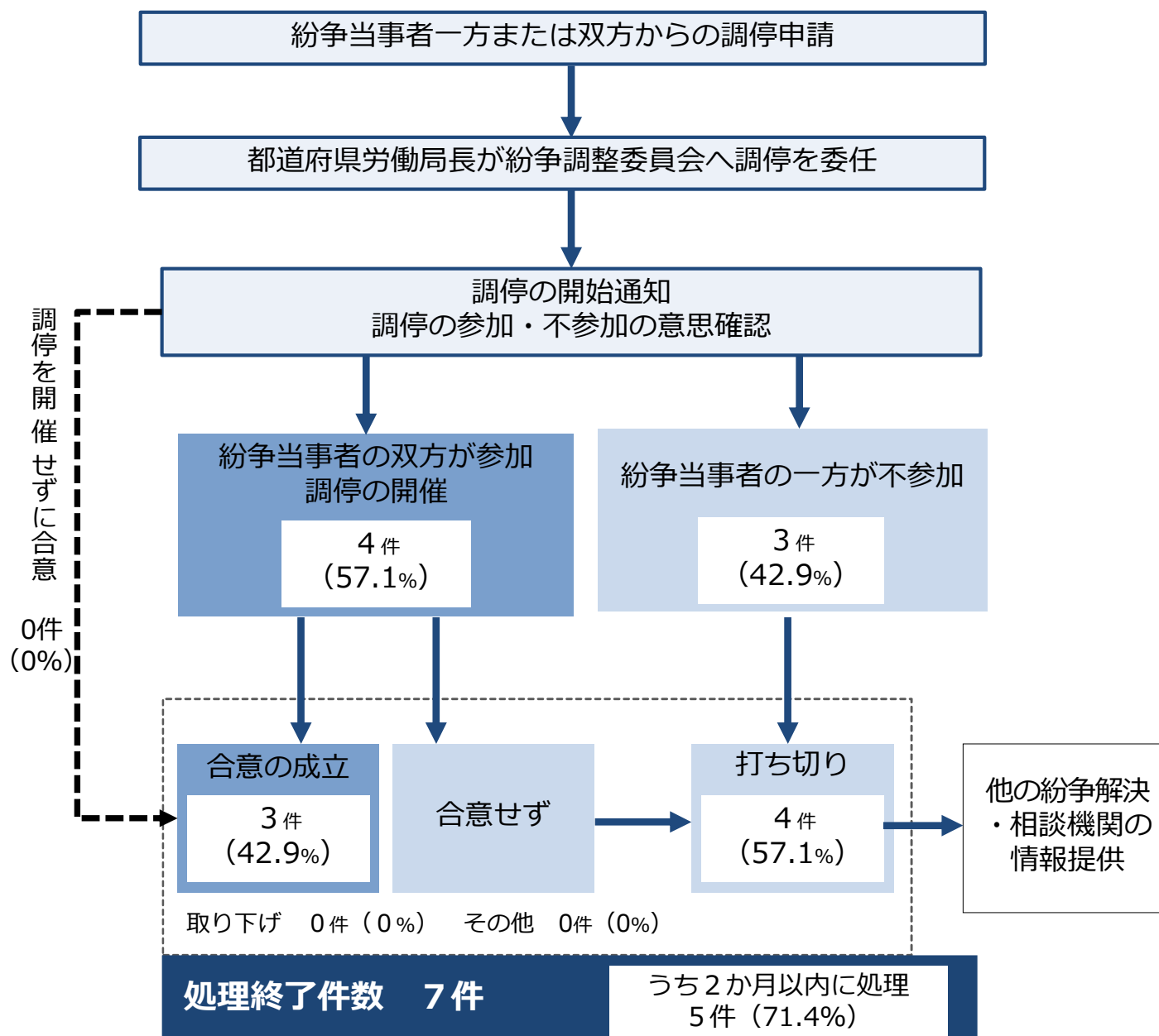
(5) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数23件に占める割合



(6) 調停手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数7件に占める割合



令和 7 年度の個別労働解決援助制度における助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1	出向・配置転換に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、過去の勤務において精神疾患を発症し、体調に配慮しながら勤務を継続していた中、転居を伴う転勤を命じられ、転勤に応じられなければ解雇すると言渡された。 上司等に事情を説明し、転勤を先延ばしにする等の一定の配慮を求めたが、前例がないと主張し応じてもらえなかったため、<u>転勤の猶予について受け入れてもらえるよう援助してほしい</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、過去の判例から配置転換については、異動の必要性和個別の事情を検討する必要があることを説明し、申出人と話し合いを持ち、解決を図るよう助言した。 ● 話し合いの結果、<u>転勤を一定期間保留することとなった。</u>

事例 2	労働条件引下げに関する助言・指導
事案の概要	事業場に対して匿名のクレームが寄せられた後、勤務シフトを根拠に申出人（正社員）がクレームの対象者であると一方的に判断され、特定の時間帯の勤務を外す対応を取られた。 誰に対するクレームかも判断できない状況において、全責任を押し付けられ、一人だけシフト変更を指示されることに納得がいかなかったため、今までどおりの勤務シフトで働きたいと要求したが応じてもらえなかったことから、<u>従来の勤務シフトに戻してもらえるよう援助してほしい</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 8 条に基づき、賃金額を含む労働条件の変更は労働者の合意によることを説明</u>するとともに、申出人を特定の時間帯の勤務から外すことがクレーム解決の方法として適切であるのか改めて再考するよう助言した。 ● 助言に基づき、<u>事業主は申出人の希望通り、従来の勤務シフトへと戻す措置を講じるに至った。</u>

あっせんの例

事例 1	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、勤務不良を理由として解雇されたが、解雇の理由に納得がいかず、不当解雇による慰謝料等を求めたが、会社から前向きな返答が得られなかった。 よって申請人は、不当解雇による精神的苦痛、経済的損失、慰謝料として100万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が当事者間の事実確認、主張の整理を行ったうえで、事業主に対して、解雇に当たっては客観的に合理的な理由と社会通念上相当であると認められる必要があることを説明。 ● あっせん委員の調整の結果、事業主は訴訟等に移行せず申請人との和解をすることに前向きになり、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、最終的に解決金として10万円を支払うことで合意した。
事例 2	休業手当に関するあっせん
事案の概要	申請人は、派遣先の業績不振により自宅待機を命じられ、派遣元から休業手当が支払われていたが、休業手当の計算に誤りがあったとして、翌月の休業手当額が前月と比較して大幅な減額となった。 休業手当額があらかじめ減額された金額であったならば、早期に退職して求職活動を実施していたはずであるのに、後から減額した休業手当を支払うこととした会社の対応に納得がいかず、慰謝料等を請求したが会社は支払いに応じなかった。 よって、申請人は、求職に要する時間と機会の損失について、慰謝料221,108円と寮の退去に係る費用負担を求めたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が当事者双方に聴き取りを行ったところ、休業手当の計算誤り、当該事実の通知の日時等に相違ないことが明らかとなったため、事業主に対して、当該対応に配慮不足があったのではないかと説明。 ● あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、最終的に解決金として221,108円を支払うことで合意した。

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。

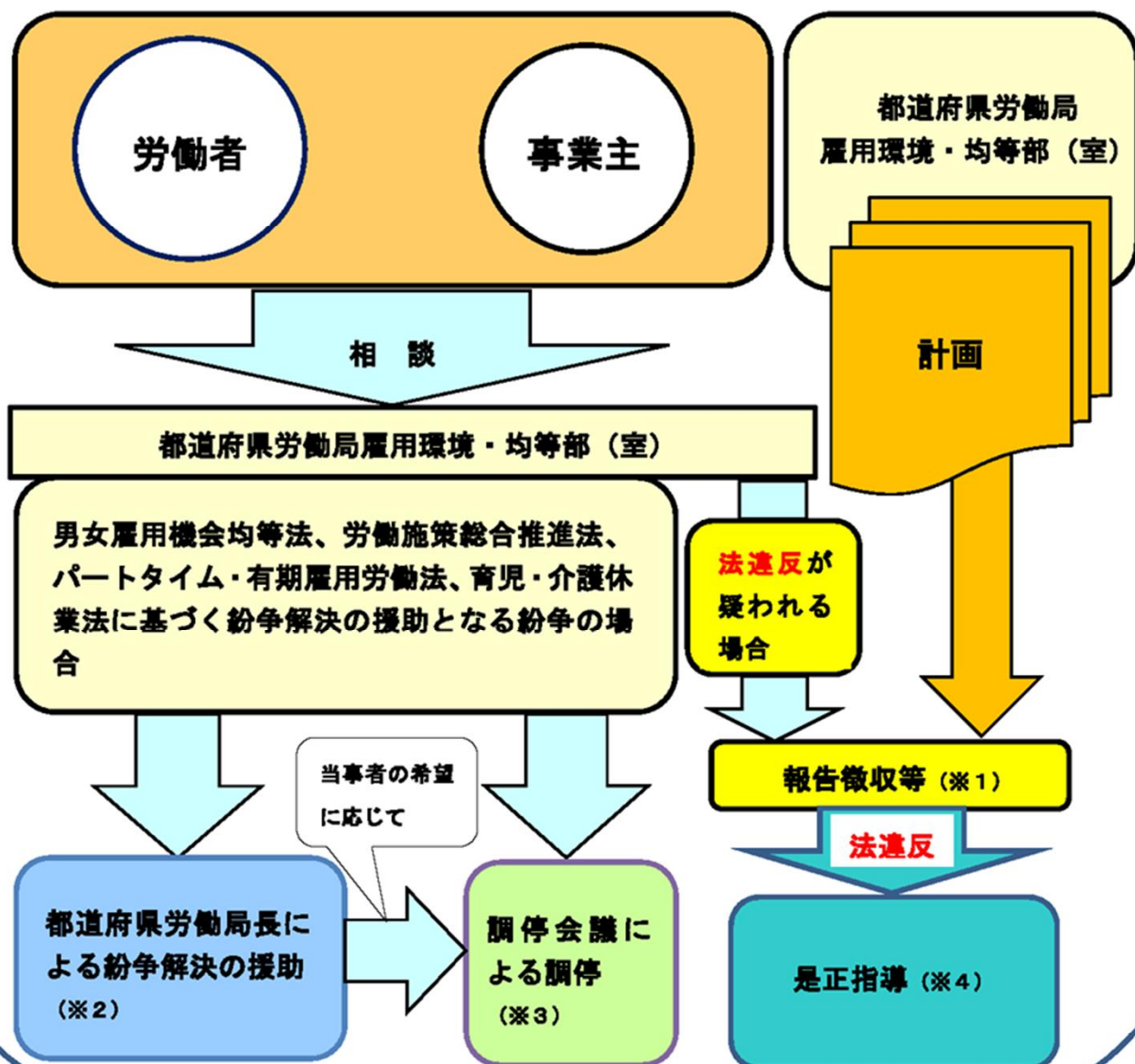
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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。

【雇用均等関係法令の相談、是正指導及び紛争解決の援助並びに調停の流れ(概要)】



※1 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度（労働施策総合推進法については、「報告徴収」ではなく「報告の請求」）（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条）

※2 「都道府県労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度（関係法令：男女雇用機会均等法第17条、労働施策総合推進法第30条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条、育児・介護休業法第52条の4）

※3 調停会議による調停とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第18条、労働施策総合推進法第30条の6、パートタイム・有期雇用労働法第25条、育児・介護休業法第52条の5）

※4 報告徴収等を実施し、法違反があった場合に、是正・改善を求め、法の履行を確保する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条）