

報道関係者 各位

令和7年7月31日

【照会先】

宮城労働局 雇用環境・均等室

雇用環境・均等室長 加藤 明子

労働紛争調整官 伊藤 祥子

電話：022（299）8834

「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

～相談件数は昨年度比5%増、18年連続で2万件を超え高止まり～

宮城労働局（局長 まつせ たかひろ 松瀬 貴裕）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」、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、厚生労働省は、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 総合労働相談件数は高止まり。

- ・総合労働相談件数は2万4,331件で、18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		2万4,331件	5.0%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	1万5,809件	12.0%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	3,740件	35.3%増
	民事上の個別労働関係紛争相談	5,959件	18.8%増
助言・指導申出		128件	3.0%減
あっせん申請		48件	29.4%減

2 民事上の個別労働関係紛争※⁴における相談では「いじめ・嫌がらせ」※⁵の件数が引き続き最多。

- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、1,172件（前年度比29.3%減）で12年連続最多 [P. 5-1(3)]

3 助言・指導の申出件数は、「その他の労働条件」※⁶が最多。

- ・「その他の労働条件」※⁶にかかる助言・指導の申出は34件（前年度比2.9%減）[P. 7-2(3)]

※1～6については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、労働基準監督署、駅近隣の建物など379か所（令和7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 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

※6 「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引き下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」等他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関するものが区分される。

【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

（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

都道府県労働局と労働基準監督署等に設置 | 県内7か所

令和6年度 総合労働相談件数
2万4,331 件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (1万5,809件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(3,740件)

●民事上の個別労働関係紛争相談 ※2
(5,959件)

内訳 ① いじめ・嫌がらせ …… 1,172件
※1 ② その他の労働条件 …… 1,072件
③ 自己都合退職 …… 949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・均等部(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 (128件)

内訳 ① その他の労働条件 …… 34件
※1 ② 労働条件の引き下げ …… 24件
③ 自己都合退職 …… 17件

申請

【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 (48件)

内訳 ① 解雇 …… 10件
※1 ② 労働条件の引き下げ …… 7件
③ いじめ・嫌がらせ …… 6件

●処理件数 (130件) ※3

助言・指導の実施 (124件)
取り下げ (5件)
打ち切り (1件)

●処理件数 (57件) ※3

合意の成立 (21件)
取り下げ (2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。

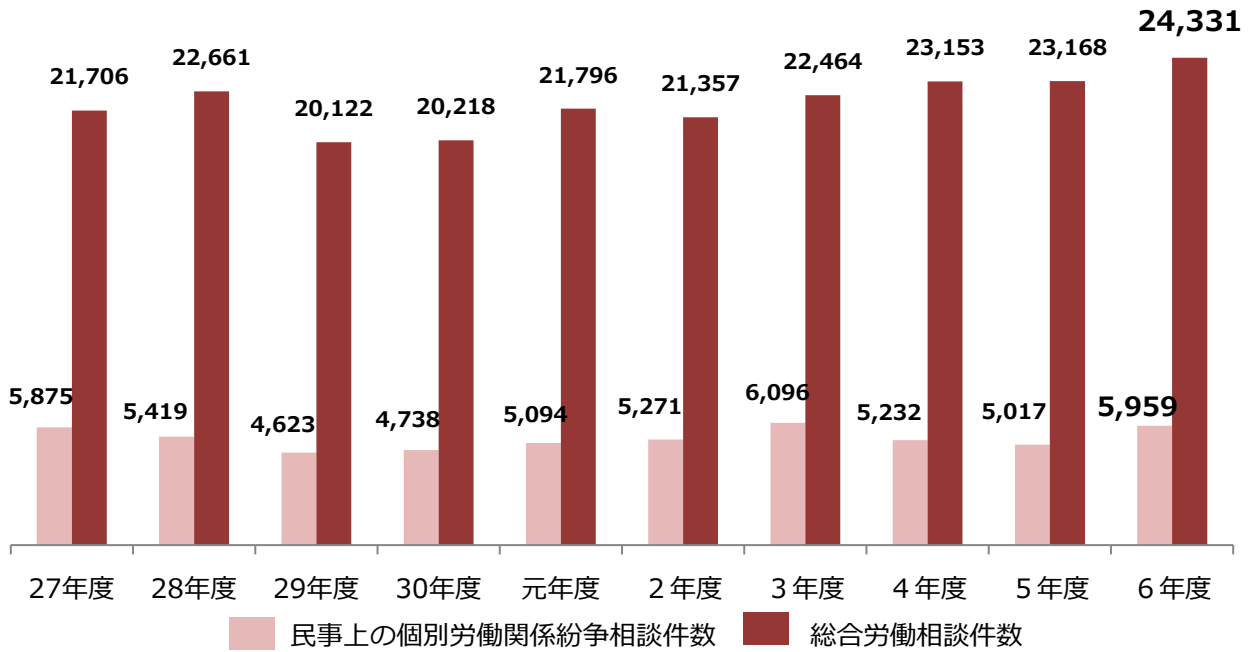
※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※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 6 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

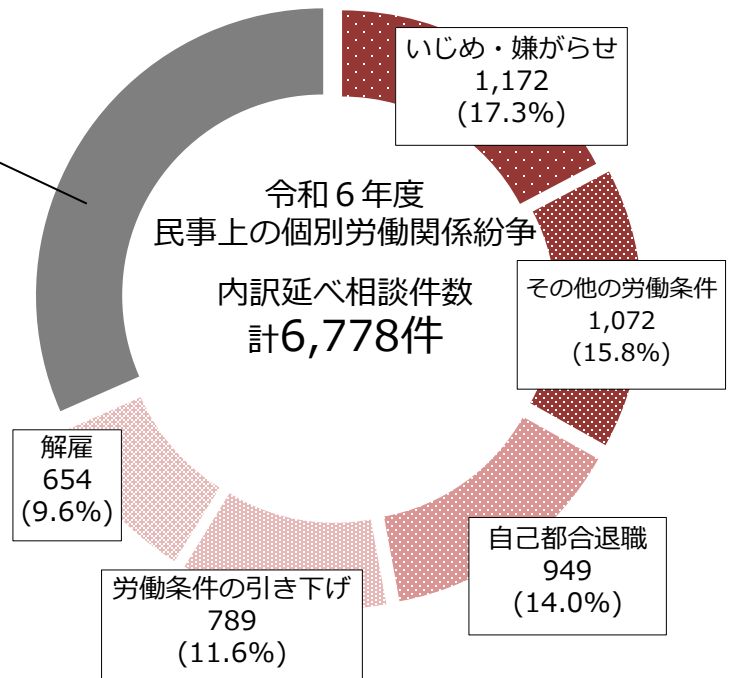
(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計2,142件

退職勧奨	480	(7.1%)
賠償	299	(4.4%)
雇止め	250	(3.7%)
出向・配置転換	212	(3.1%)
懲戒処分	163	(2.4%)
雇用管理改善等	139	(2.1%)
その他	599	(8.8%)



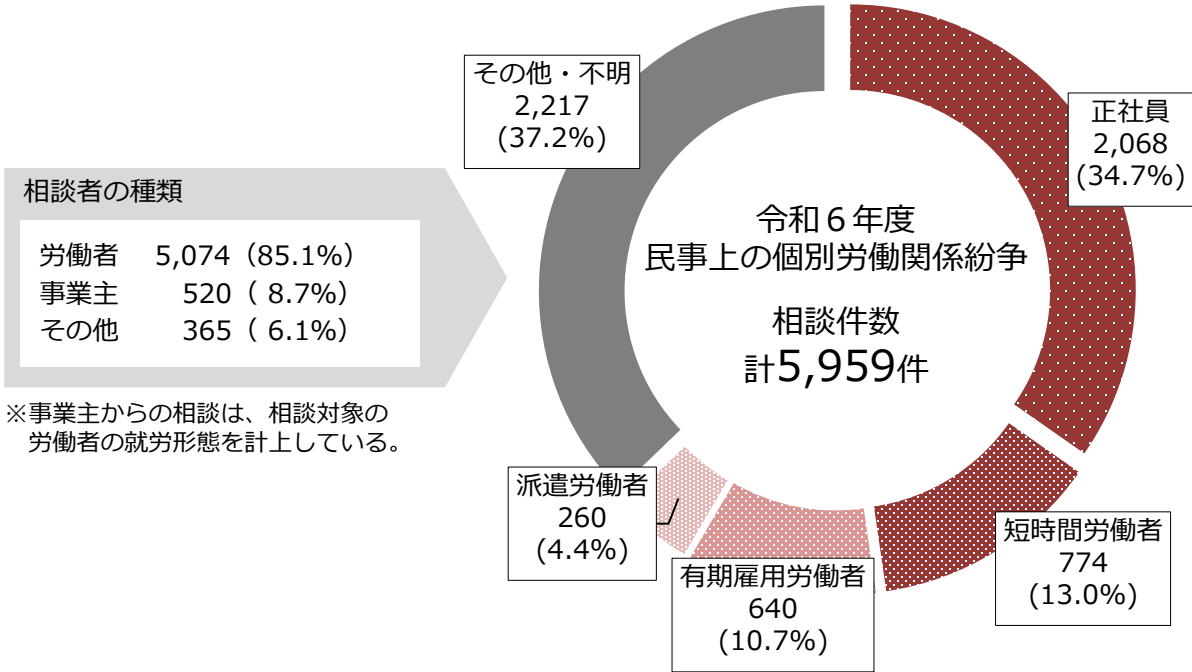
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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)

	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
27年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	解雇	自己都合 退職
	18.7%	15.1%	14.1%	22.4%	12.7%	12.7%
28年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件
	22.4%	15.9%	13.0%	22.8%	13.0%	12.6%
29年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	26.3%	14.1%	12.9%	23.6%	12.9%	12.8%
30年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	26.6%	13.6%	12.2%	25.6%	14.2%	12.8%
元年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	29.3%	12.8%	12.2%	25.5%	15.3%	11.7%
2年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	27.7%	14.1%	11.1%	22.8%	15.9%	11.4%
3年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	23.1%	12.5%	11.7%	24.4%	16.4%	11.5%
4年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	27.1%	12.0%	11.3%	22.1%	15.5%	13.5%
5年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	24.3%	14.1%	12.9%	19.1%	16.5%	13.5%
6年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	17.3%	15.8%	14.0%	17.4%	17.2%	13.1%

※ 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、P2の※5を参照。

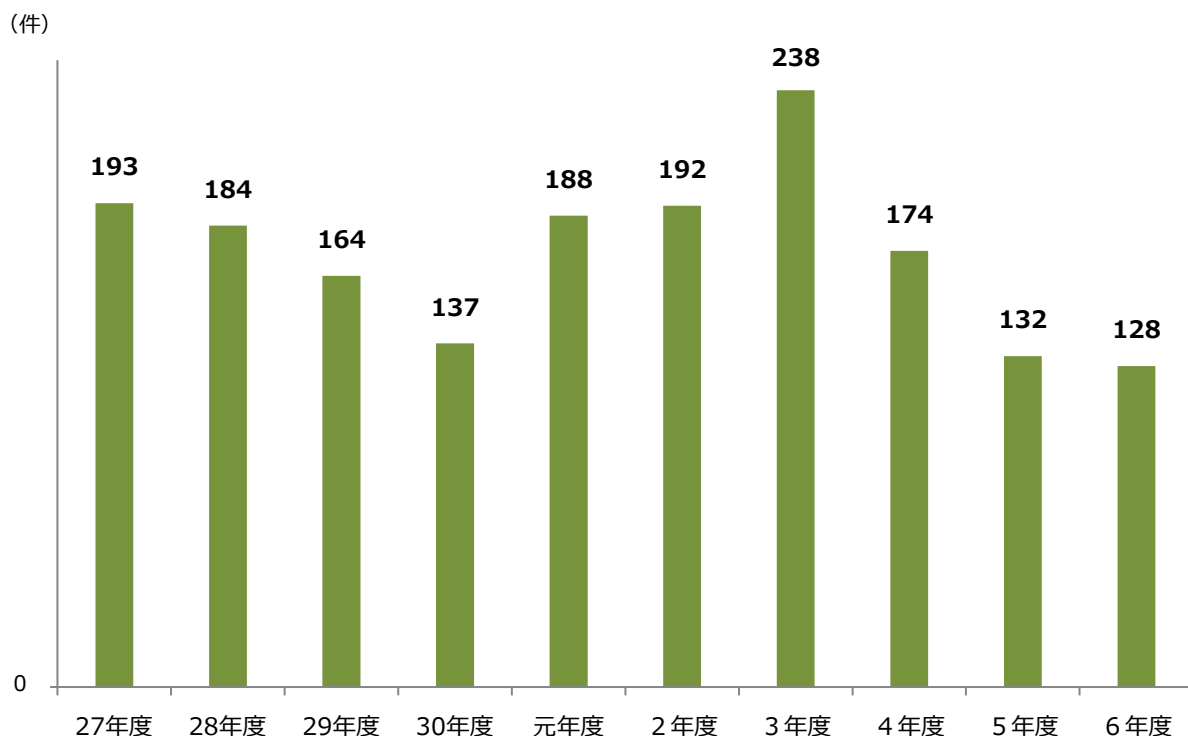
(4) 民事上の個別労働関係紛争 | 就労形態別の件数



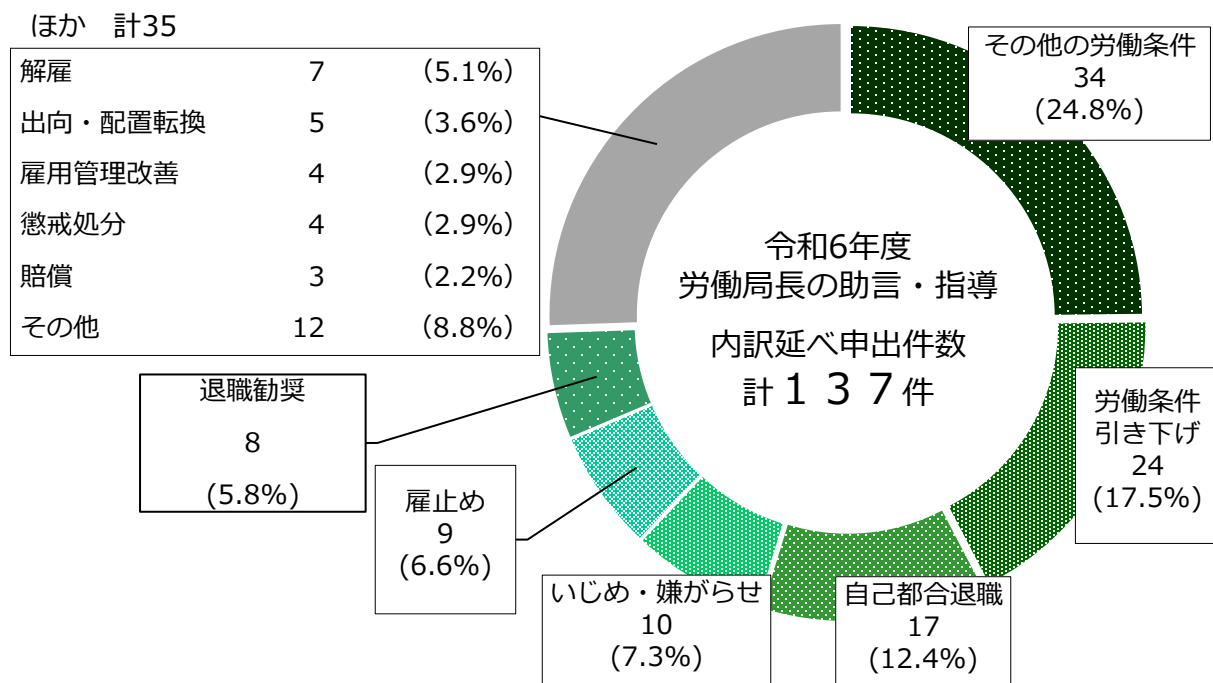
※ () 内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 都道府県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



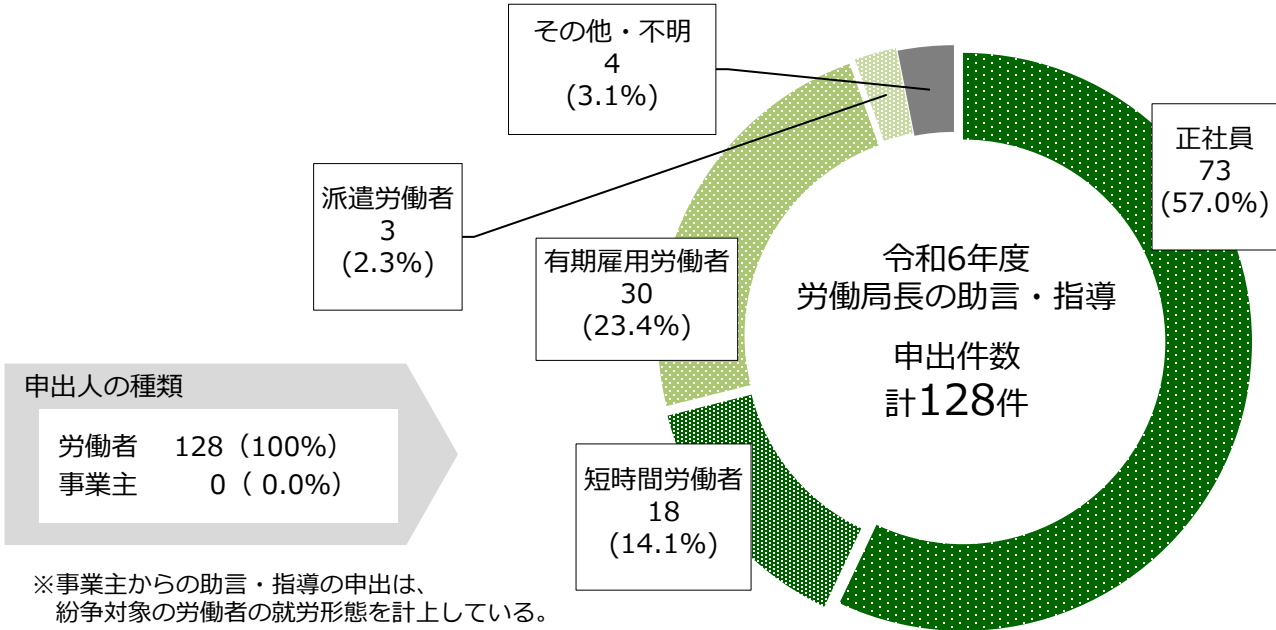
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（10年間）

	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
27年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	24.5%	16.2%	10.0%	21.0%	15.1%	12.1%
28年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	23.8%	21.8%	14.1%	22.3%	16.8%	10.3%
29年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	20.7%	14.0%	9.1%	22.5%	18.0%	9.9%
30年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	24.1%	16.8%	11.7%	24.2%	19.4%	9.0%
元年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	35.3%	11.8%	10.2%	24.2%	21.0%	8.9%
2年度	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引き下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	解雇
	24.5%	14.1%	9.9%	22.8%	18.4%	9.7%
3年度	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引き下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引き下げ
	14.3%	13.0%	13.0%	24.8%	18.0%	8.7%
4年度	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引き下げ
	20.1%	16.7%	13.8%	27.2%	11.6%	9.3%
5年度	その他の 労働条件	労働条件 引き下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	労働条件 引き下げ	いじめ 嫌がらせ
	25.5%	12.4%	13.8%	26.9%	10.8%	10.1%
6年度	その他の 労働条件	労働条件 引き下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	労働条件 引き下げ	いじめ 嫌がらせ
	24.8%	17.5%	12.4%	27.3%	10.7%	9.3%

※ 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、P 2 の※ 5 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

うち1か月以内に処理 130件（100%）

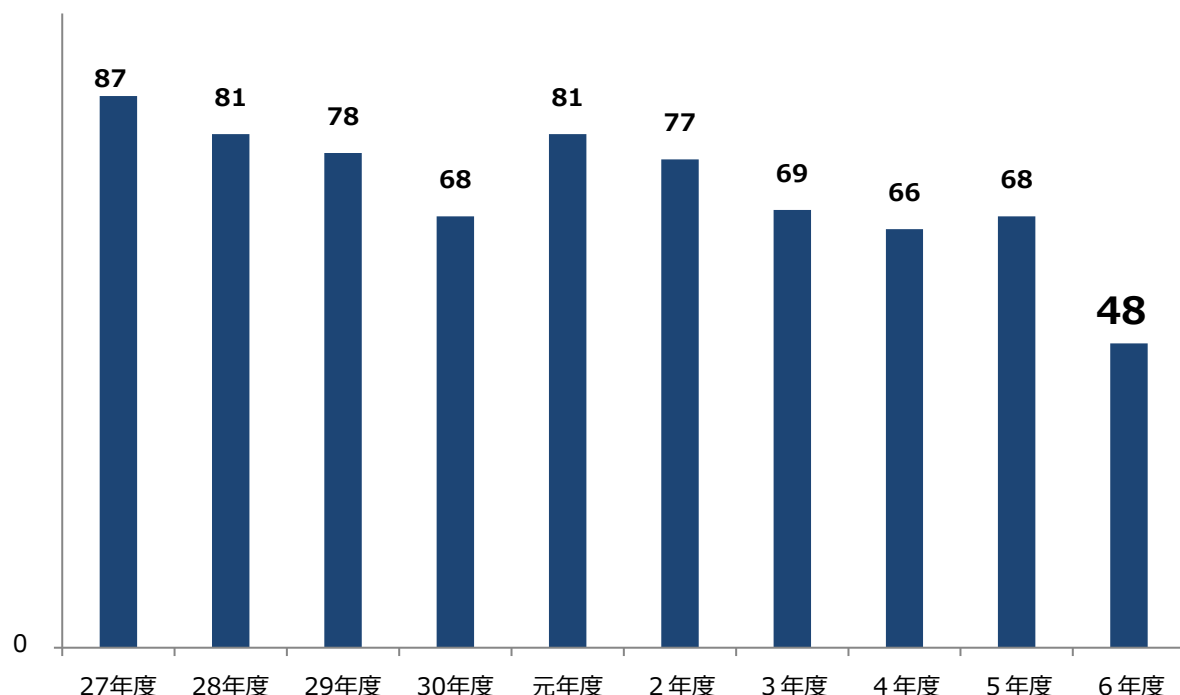
助言・指導 の申出	処理終了件数 130件			
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	124件（95.4%）	5件（3.8%）	1件（0.8%）	0件（0.0%）

※（ ）内は処理終了件数133件に占める比率

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）

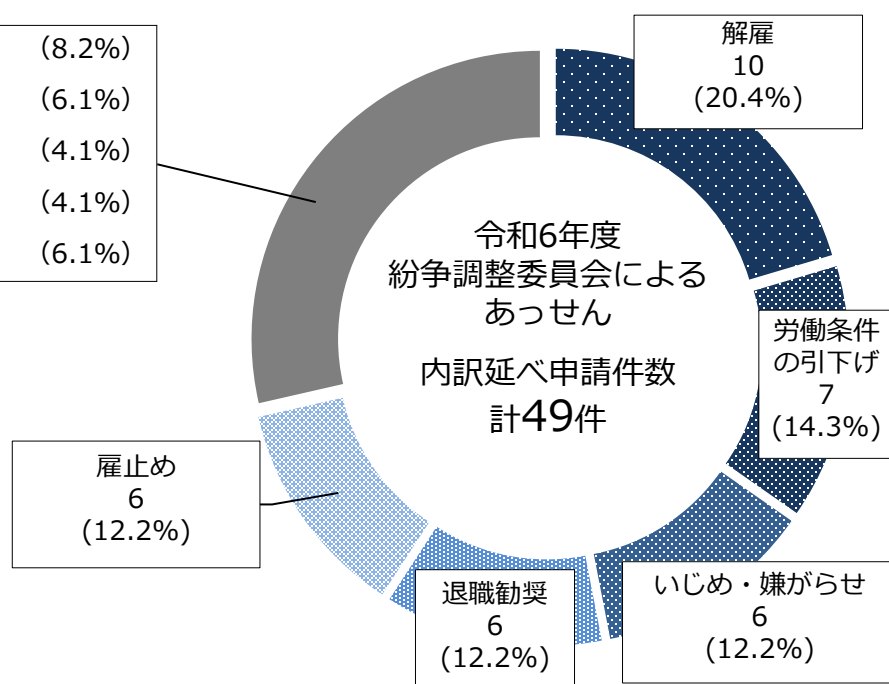
(件)



(2) 申請内容別の件数

ほか 計14

その他の労働条件	4	(8.2%)
雇用管理改善	3	(6.1%)
採用内定取消	2	(4.1%)
懲戒処分	2	(4.1%)
その他	3	(6.1%)



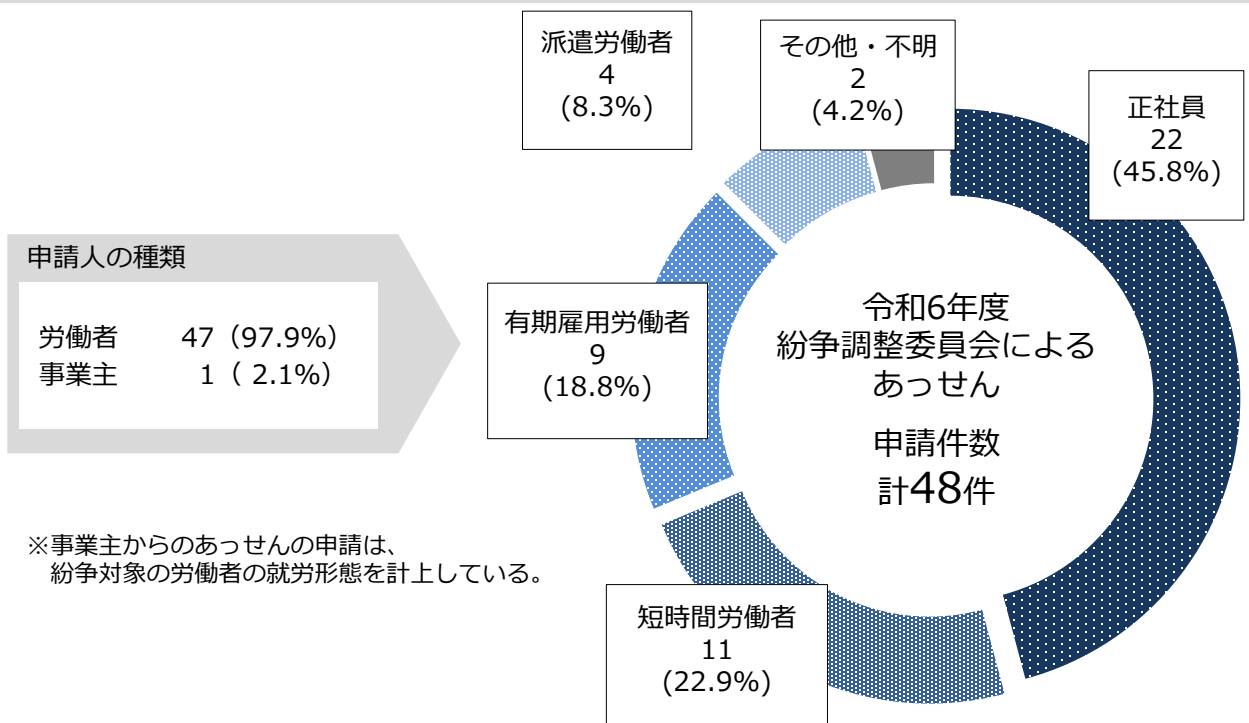
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)

4	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
27年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	31.2%	19.3%	9.2%	27.2%	24.7%	10.2%
28年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	賠償	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	28.4%	16.8%	11.6%	29.0%	21.9%	12.0%
29年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	42.3%	20.5%	10.3%	29.1%	22.5%	11.1%
30年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	42.6%	23.5%	10.3%	33.0%	20.3%	11.6%
元年度	解雇	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	27.2%	23.5%	13.6%	33.7%	19.7%	11.7%
2年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	その他の 労働条件
	32.5%	16.9%	15.6%	28.0%	21.8%	11.6%
3年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	27.5%	27.5%	14.5%	29.2%	18.5%	11.9%
4年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	21.2%	19.7%	13.6%	23.3%	19.2%	14.1%
5年度	その他の 労働条件	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	22.1%	16.2%	16.2%	20.4%	20.2%	16.1%
6年度	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件
	20.4%	14.3%	12.2%	19.3%	17.4%	16.2%

※ 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、P2の※5を参照。

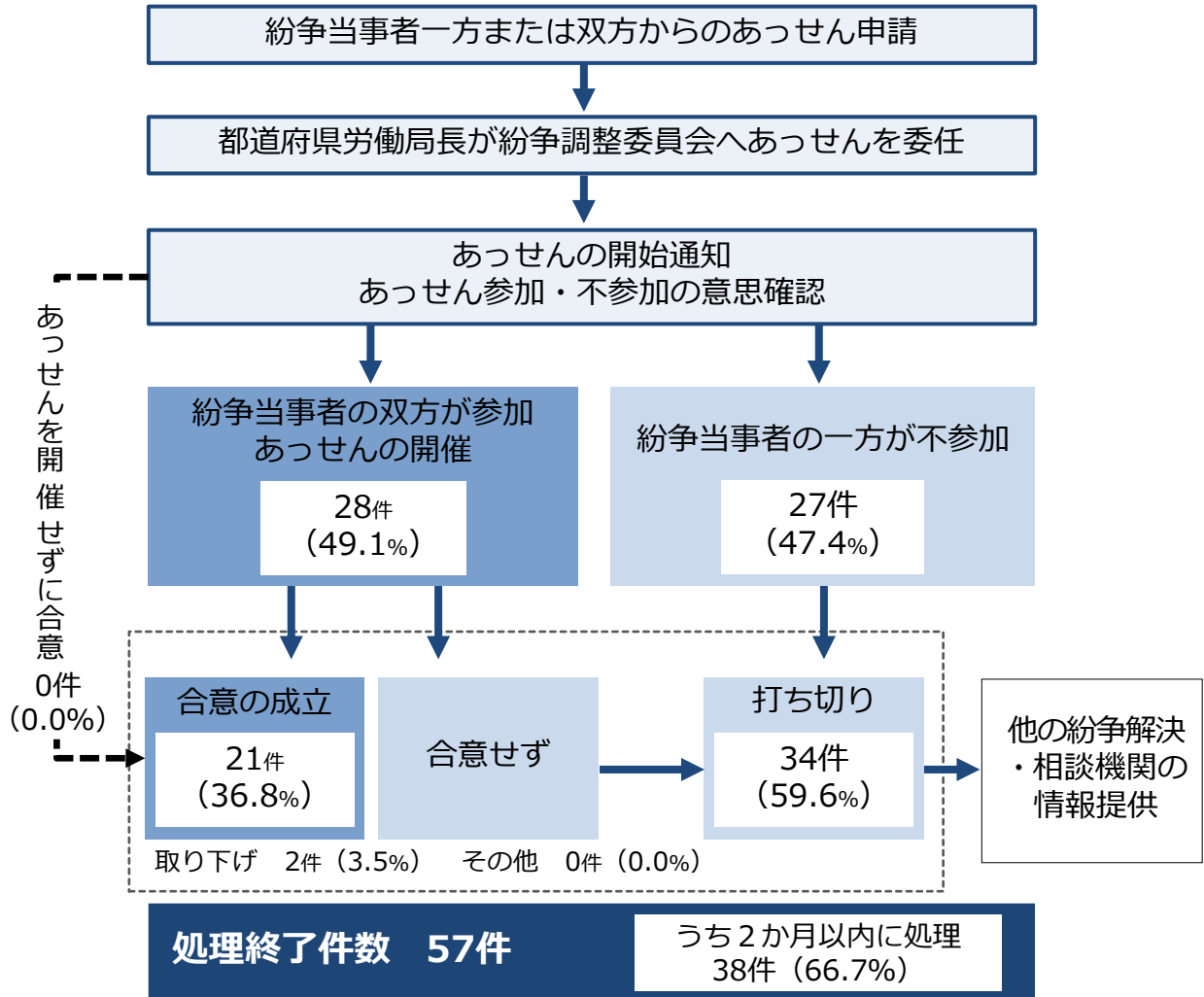
(4) 就労形態別の申請件数



※ ()内は合計件数に占める割合。小数点2位以下を切り上げ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57件に占める割合



【参考】（全国）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	宮城 6年度
57.0%	56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%	50.9%	51.1%	48.8%	49.1%

【参考】（全国）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	宮城 6年度
39.3%	39.4%	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%	32.0%	32.9%	30.2%	36.8%

■ 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	宮城 6年度
64.5%	66.4%	65.8%	65.7%	62.4%	64.1%	60.7%	60.2%	60.2%	59.3%	75.0%

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（正社員）は、業務中に不注意により物損事故を複数件続けて起こしてしまい、これを理由に直属の上司から今後の賃金額を減額すると通告された。 申出人は、事業主に相談したものの、「直属の上司に任せている。」と言われてしまった。 申出人は、一方的な賃金減額には納得いかないもので、<u>事業主に賃金額を減額しないでほしい</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3条及び第8条により、使用者が一方的に労働条件を変更することはできない</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、直属の上司は申出人が言い訳ばかりするので賃金額を減額すると言ってしまったようだが、賃金額は今まで通りとすると事業主は約束した。また、不注意による物損事故は二度と起こさないよう事業主から口頭指導がなされ、申出人も改めて反省の意を事業主に伝え、円満に解決した。
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、少人数の事務所で就労しているが、先輩ではない同僚から、馬鹿にされる、飲料水ではない水を飲まされるなどの嫌がらせがあったため、事業主に相談したが、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、当該同僚の配置転換も含めた解決策について事業主と話し合いたい</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旨</u>を助言した。 ● 助言に基づき、事業主は、当該同僚からも申出人による嫌がらせの相談が来ていると述べながらも、両者それぞれと話し合いを行い、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。

あっせんの例

事例1	雇止めに関するあっせん
事案の概要	申請人（有期雇用労働者で派遣労働者）は、2回契約更新して継続勤務していたが、雇止めとなった。 申請人は、派遣元及び派遣先の担当者から長期雇用を期待させる発言を受けていたにもかかわらず、一方的に雇止めが通知されたことは不当であって、精神的なショックにより不眠の症状まで出たとして、<u>補償金として55万円の支払いを求め</u>、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 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、申請人の勤務態度が悪かったことから、申請人の請求は言いがかりであるとして、解決金を払ったとしても10万円以上というのはあり得ないと申し立てた。 ● 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、<u>解決金として3万円</u>を支払うことで合意した。

事例2	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（有期雇用労働者）は、1年間の雇用契約を複数回更新して継続勤務していたが、直近の契約更新時に雇用契約書を交付されないまま就労していたところ、契約更新日から約3週間経過した時点で、事業主側から今回は3ヶ月間の雇用契約とすると言われた。これを拒んだところ、翌月のシフトに一切入れてもらえず、退職を余儀なくされた。 雇用契約の途中で一方的に契約期間を短縮されたうえに、シフトに入れてもらえなかったことにより退職に追い込まれたとして、<u>慰謝料として70万円</u>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	● 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、直近の契約更新時に前回契約と同一の1年間の有期契約が既に成立しているものと推定されるところ、申請人の同意なく一方的に3か月間の有期契約に変更することは民法第629条に照らしできないと説明し、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した。 ● 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30万円</u>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。