



大阪労働局発表
令和2年7月2日

担	大阪労働局雇用環境・均等部指導課
当	電話 06 (6949) 6050

民事上の個別労働相談の「いじめ・嫌がらせ」(パワハラを含む)が過去最多！

—「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」等—

大阪労働局(局長 井上 真)は、令和元年度の個別労働紛争解決制度の運用状況等を取りまとめた。

【令和元年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ・総合労働相談*¹件数 131,444件(前年度比8.0%増)
- うち民事上の個別労働紛争*²相談件数 20,434件(同3.3%増)
- ・助言・指導*³申出件数 729件(同6.1%増)
- ・あっせん*⁴申請件数 372件(同4%減)

○「いじめ・嫌がらせ」(パワハラを含む)に関する相談の割合が2割超え

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は5,822件(前年度比4.0%増)、助言・指導申出件数は220件(前年比16.4%増)、あっせん申請件数は144件(前年度比5.9%増)といずれの区分においても最も多い。

○迅速な対応

助言・指導は1か月以内に100%を処理(うち10日以内が99.3%)、あっせんは2か月以内に84.3%を処理。

○効果

助言・指導の結果、42.6%が解決に至り、一定の改善が図られたものが37.2%である。また、あっせんは31.6%が合意に至り、打ち切られたものが65.1%である(あっせんが開催された場合の合意率は63.6%)。

【妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談等の概況】

妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い及びハラスメントに関する労働者からの相談は、701件(前年度比4.8%減)。また、紛争解決援助*⁵申立受理件数は11件。

セクシュアルハラスメントに関する労働者からの相談は276件(前年度比25.6%減)。また、紛争解決援助申立受理件数は6件。

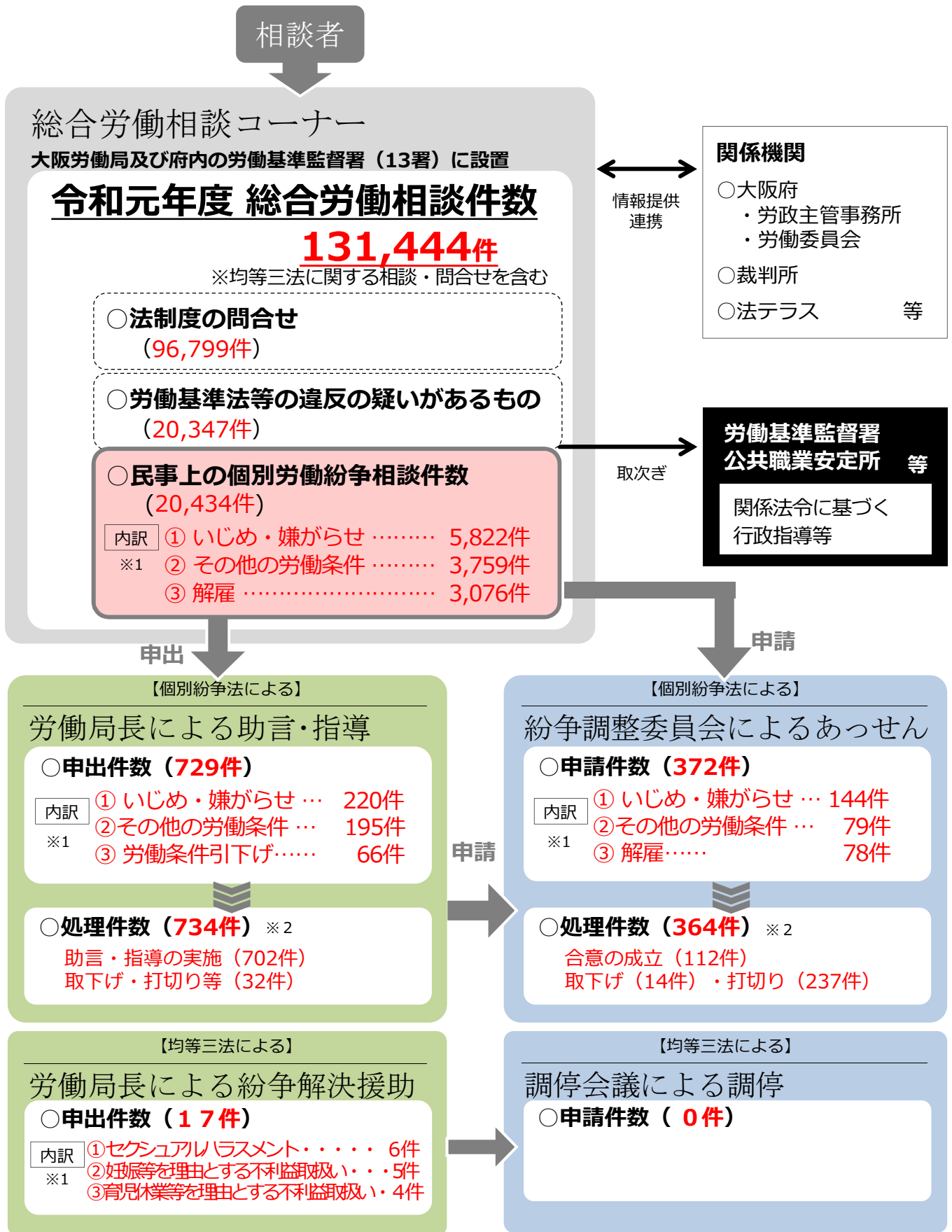
- *1 「総合労働相談」：大阪労働局及び各労働基準監督署(13署)に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、均等三法(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法)に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。
- *2 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争(労働基準法等の違反に係るものを除く。)
- *3 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者間の自主的な解決を促進する制度。
- *4 「あっせん」：弁護士や学識経験者など労働問題の専門家である紛争調整委員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。大阪労働局では、大阪紛争調整委員会の委員(合計21名)のうちから事案ごとに指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施する。
- *5 「紛争解決援助」：均等三法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、助言・指導・勧告をすることにより、紛争の解決を図る制度。

【別添資料】

別添1 助言・指導及びあっせん、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の事例

別添2 個別労働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

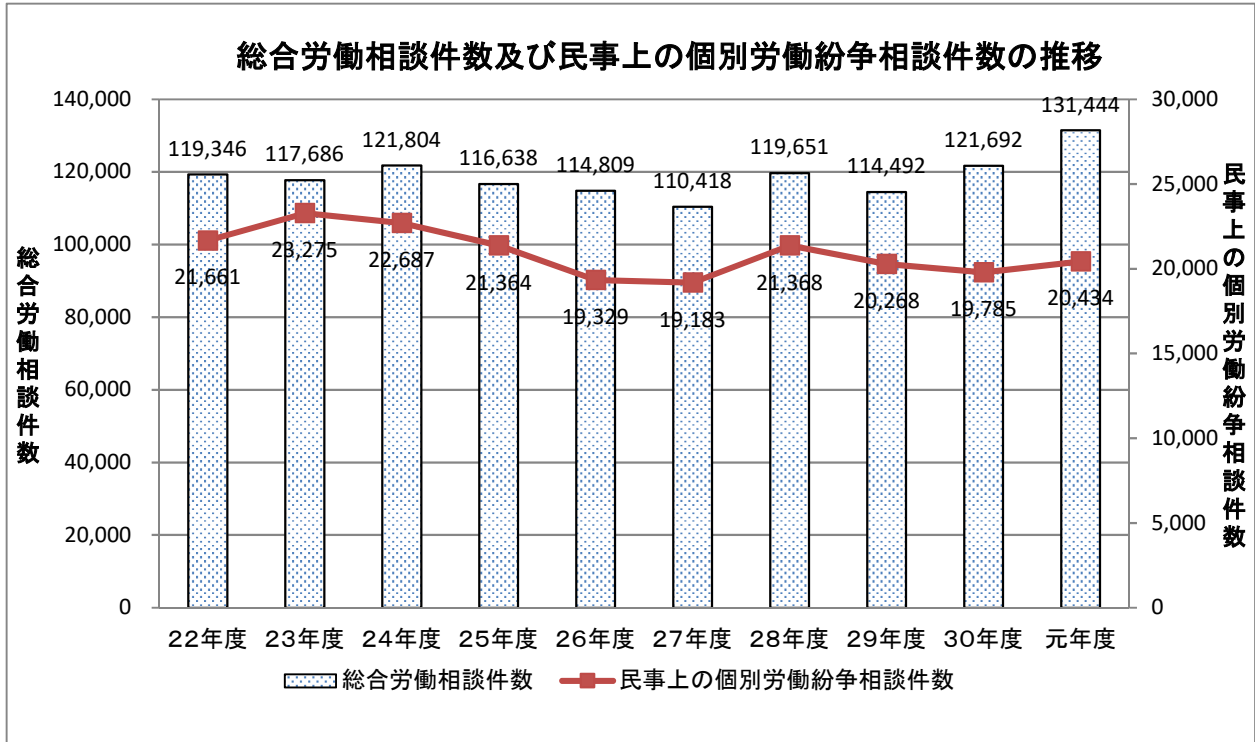


※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

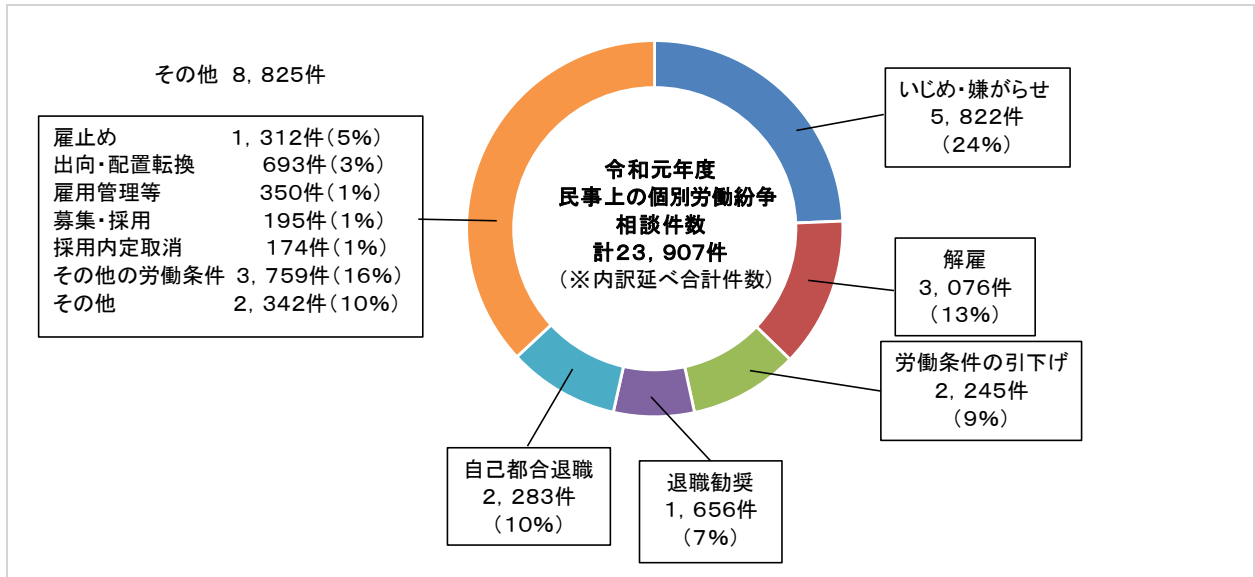
※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

1 総合労働相談の状況

(1) 相談件数の推移

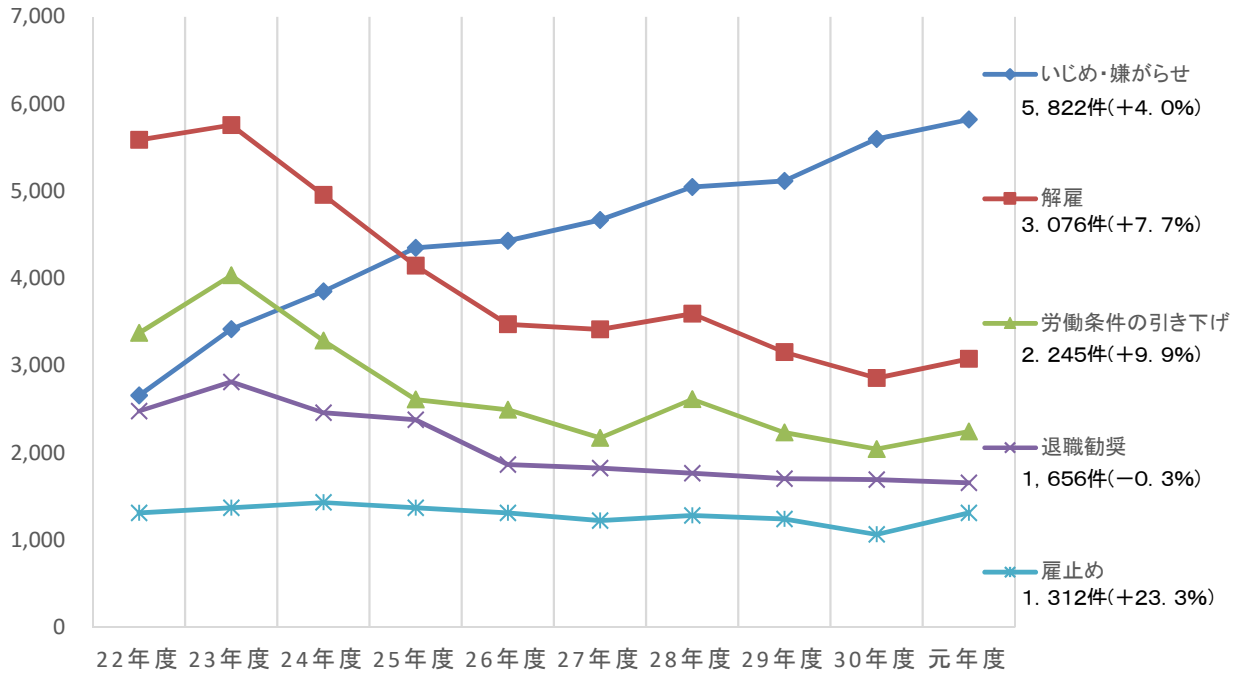


(2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数



※ %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、内訳延べ合計数は、1回の相談において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。

(3) 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

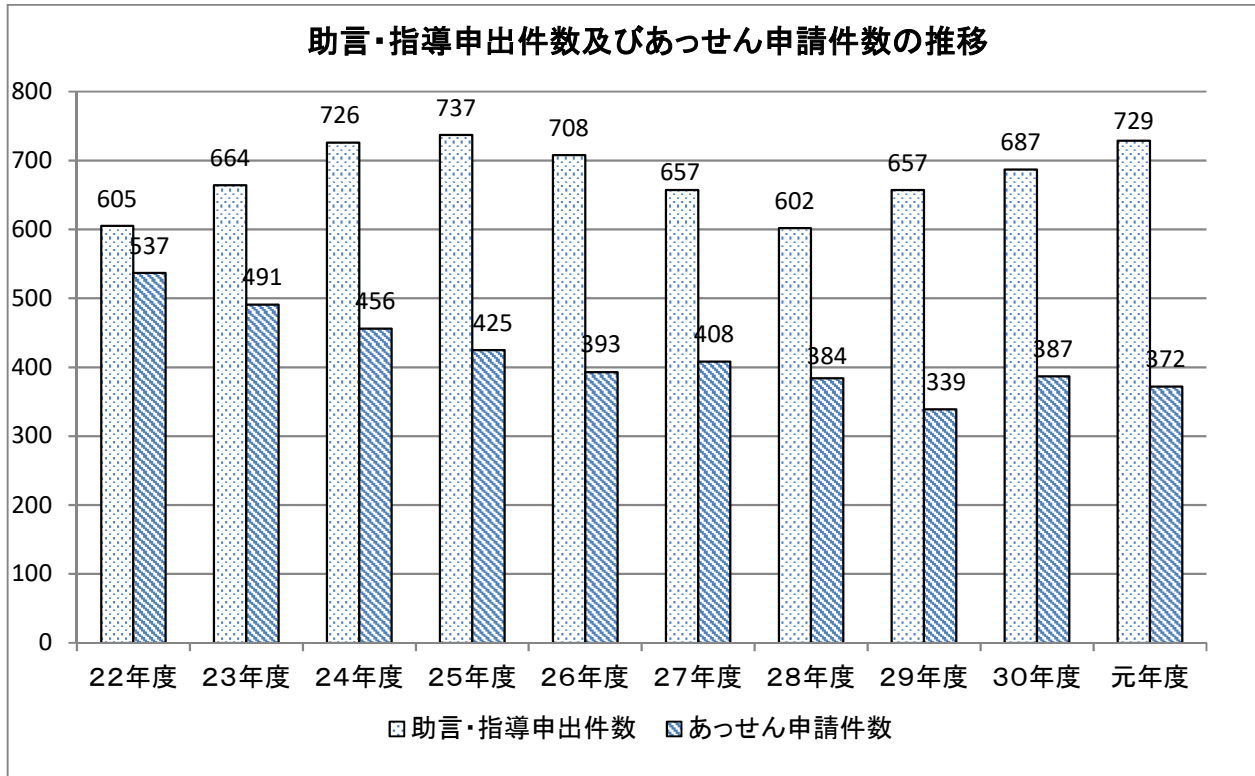
	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
22年度	5,587 23%	1,311 5%	2,477 10%	159 1%	1,837 7%	831 3%	3,374 14%	3,361 14%	2,657 11%	654 3%	313 1%	2,010 8%	24,571 100%
23年度	5,758 21%	1,371 5%	2,814 10%	183 1%	2,334 9%	886 3%	4,034 15%	3,465 13%	3,419 13%	390 1%	293 1%	2,188 8%	27,135 100%
24年度	4,957 20%	1,431 6%	2,462 10%	175 1%	2,365 9%	904 4%	3,285 13%	3,035 12%	3,853 15%	394 2%	301 1%	2,050 8%	25,212 100%
25年度	4,144 17%	1,371 6%	2,379 10%	203 1%	2,680 11%	835 3%	2,610 11%	3,088 13%	4,352 18%	414 2%	277 1%	1,898 8%	24,251 100%
26年度	3,474 16%	1,311 6%	1,867 9%	162 1%	2,204 10%	774 4%	2,495 12%	2,506 12%	4,433 21%	426 2%	182 1%	1,753 8%	21,587 100%
27年度	3,416 16%	1,222 6%	1,826 8%	162 1%	2,460 11%	845 4%	2,171 10%	2,623 12%	4,670 21%	400 2%	159 1%	1,808 8%	21,762 100%
28年度	3,593 15%	1,281 5%	1,765 7%	215 1%	3,166 13%	743 3%	2,613 11%	3,319 14%	5,049 21%	471 2%	236 1%	2,094 9%	24,545 100%
29年度	3,155 14%	1,240 5%	1,703 7%	182 1%	2,763 12%	715 3%	2,231 10%	3,341 14%	5,118 22%	568 2%	246 1%	1,991 9%	23,253 100%
30年度	2,857 13%	1,064 5%	1,693 8%	145 1%	2,440 11%	635 3%	2,043 9%	3,772 17%	5,599 25%	596 3%	156 1%	1,534 7%	22,534 100%
元年度	3,076 13%	1,312 5%	1,656 7%	174 1%	2,283 10%	693 3%	2,245 9%	3,759 16%	5,822 24%	350 1%	195 1%	2,342 10%	23,907 100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が種類内容の全体（内訳合計延べ合計件数）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。

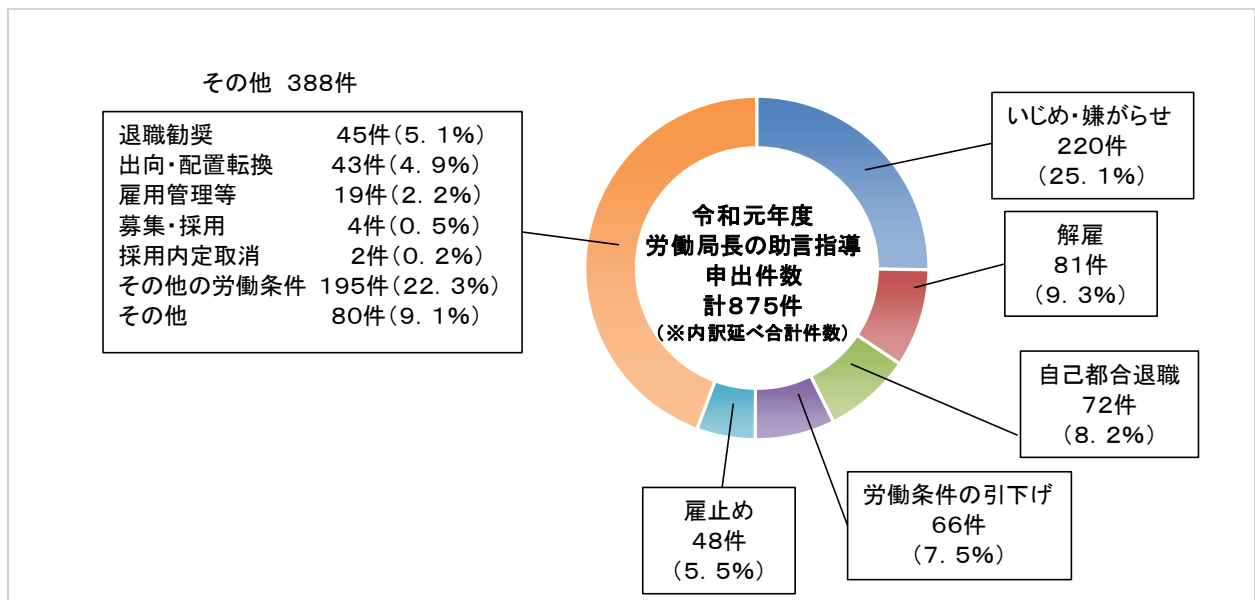
なお、内訳合計延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には複数の相談内容を件数として計上したものの。

2 大阪労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況

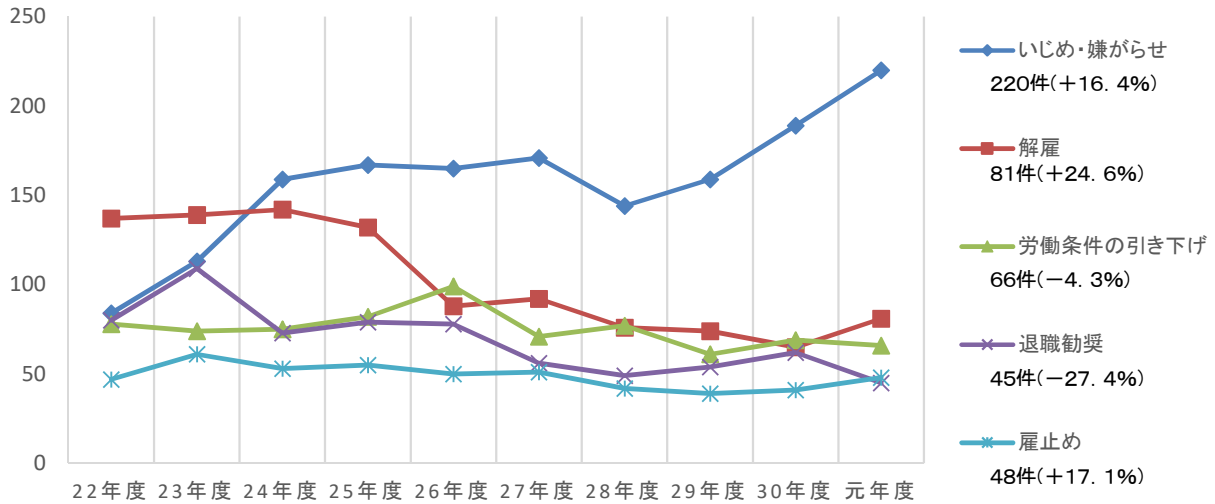
(1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



(2) 助言・指導 申出内容別の件数



(3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

【参考】助言・指導 主な申出内容別の件数推移

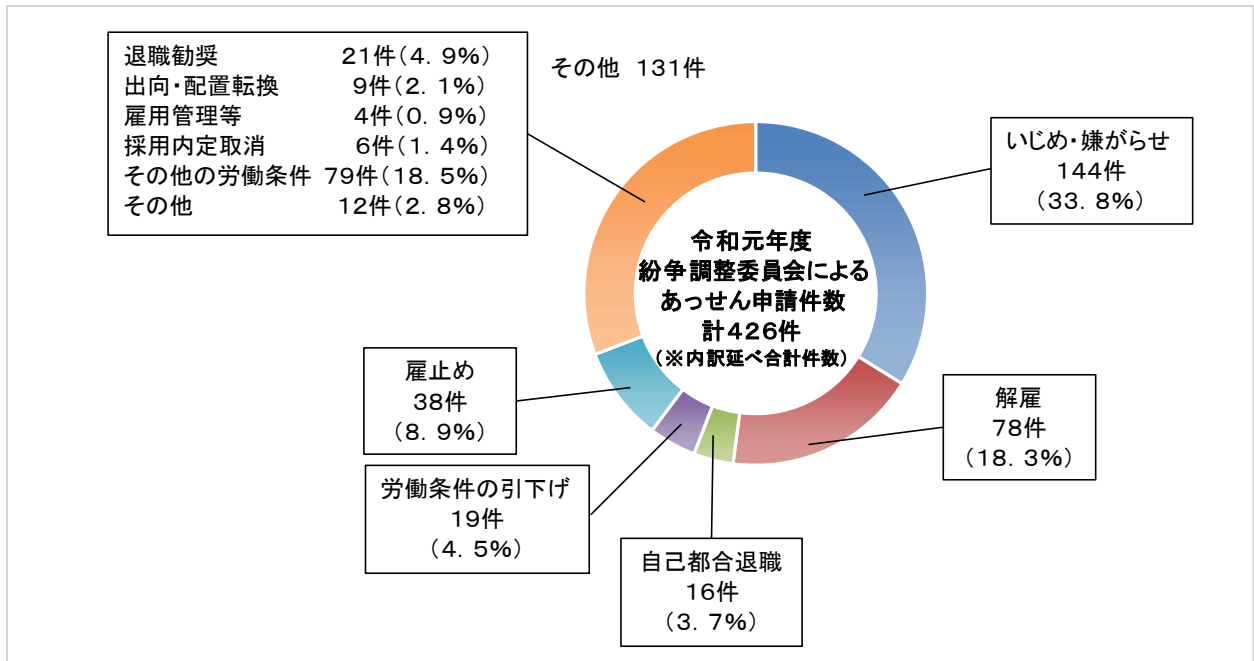
	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
22年度	137	47	80	3	46	23	78	103	84	17	8	68	694
	20%	7%	12%	0%	7%	3%	11%	15%	12%	2%	1%	10%	100%
23年度	139	61	109	3	51	31	74	74	113	17	3	92	767
	18%	8%	14%	0%	7%	4%	10%	10%	15%	2%	0%	12%	100%
24年度	142	53	73	10	55	27	75	120	159	21	5	102	842
	17%	6%	9%	1%	7%	3%	9%	14%	19%	2%	1%	12%	100%
25年度	132	55	79	9	66	45	82	125	167	36	6	87	889
	15%	6%	9%	1%	7%	5%	9%	14%	19%	4%	1%	10%	100%
26年度	88	50	78	11	50	50	99	120	165	25	6	99	841
	10%	6%	9%	1%	6%	6%	12%	14%	20%	3%	1%	12%	100%
27年度	92	51	56	11	56	31	71	117	171	19	2	100	777
	12%	7%	7%	1%	7%	4%	9%	15%	22%	2%	0%	13%	100%
28年度	76	42	49	7	49	30	77	130	144	26	3	74	707
	11%	6%	7%	1%	7%	4%	11%	18%	20%	4%	0%	10%	100%
29年度	74	39	54	8	53	40	61	143	159	29	8	80	748
	10%	5%	7%	1%	7%	5%	8%	19%	21%	4%	1%	11%	100%
30年度	65	41	62	9	46	39	69	180	189	25	6	63	794
	8%	5%	8%	1%	6%	5%	9%	23%	24%	3%	1%	8%	100%
元年度	81	48	45	2	72	43	66	195	220	19	4	80	875
	9%	5%	5%	0%	8%	5%	8%	22%	25%	2%	0%	9%	100%

※年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳合計延べ合計件数）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。なお、内訳合計延べ合計件数は、1回の申出において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。

(4) 助言・指導の流れ及び処理状況

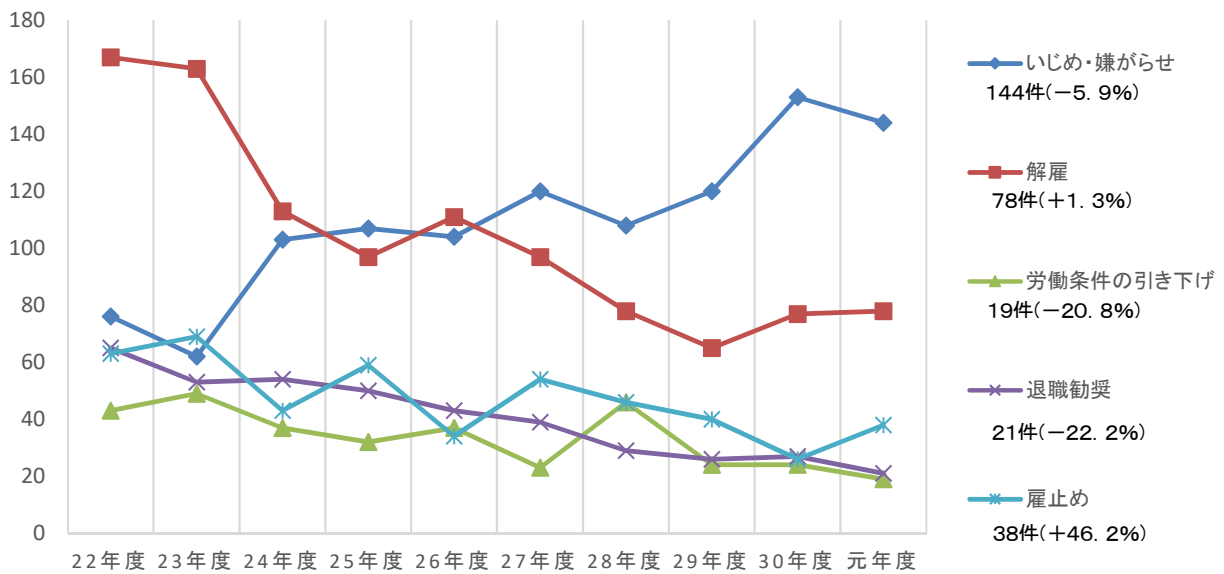
処理終了件数 734件		うち1か月以内に処理 734件(100%)	
助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
702件 (95.6%)	6件 (0.8%)	25件 (3.4%)	1件 (0.1%)

(5) あっせん 申請内容別の件数



※ () 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、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(6) あっせん 主な申請内容別の件数推移



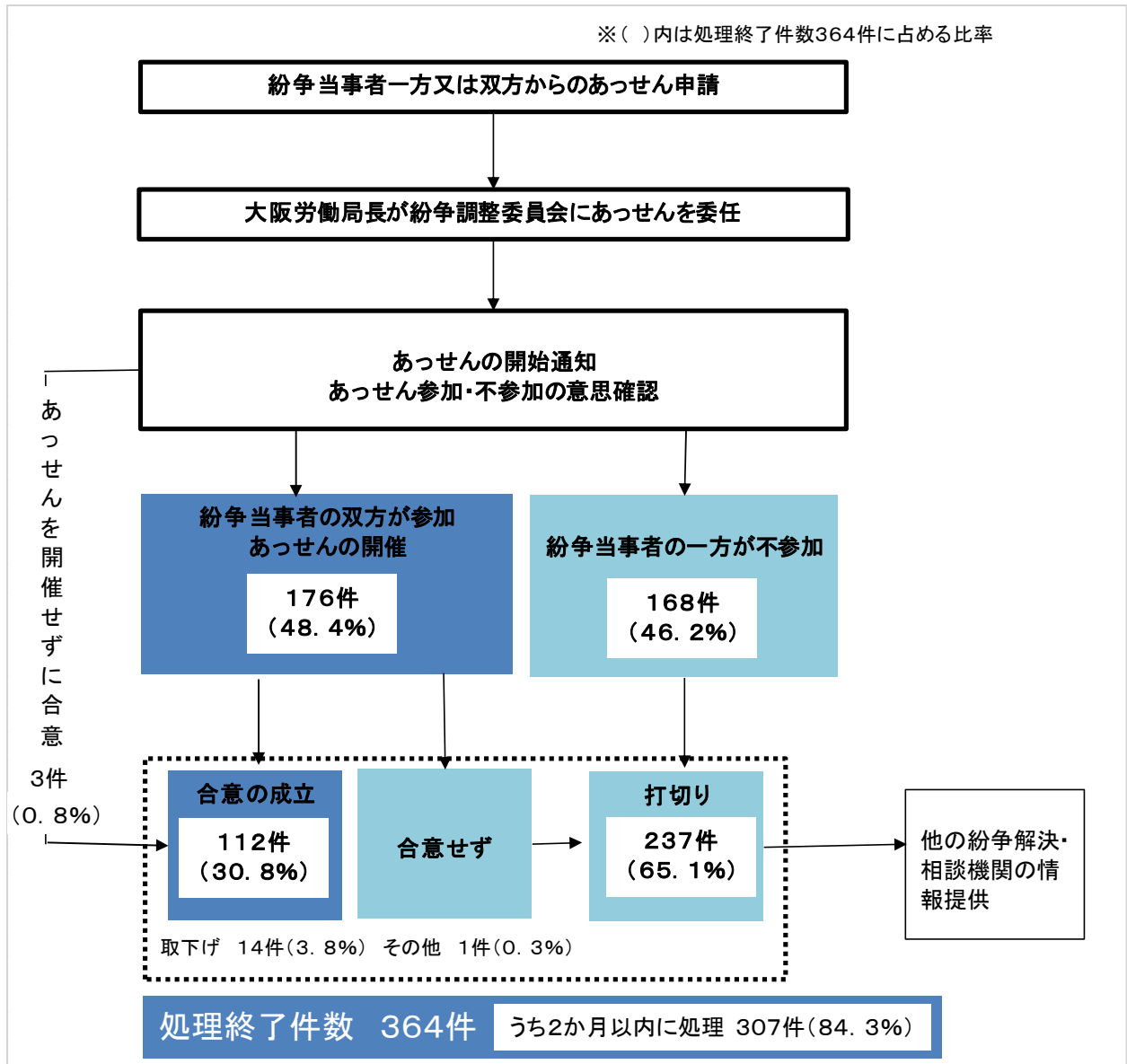
※ () 内は対前年度比。

【参考】あっせん 主な申請内容別の件

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	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 合計件数
22年度	167	63	65	16	9	23	43	16	76	6	72	556
	30%	11%	12%	3%	2%	4%	8%	3%	14%	1%	13%	100%
23年度	163	69	53	14	31	7	49	15	62	4	44	511
	32%	14%	10%	3%	6%	1%	10%	3%	12%	1%	9%	100%
24年度	113	43	54	19	11	4	37	28	103	9	90	511
	22%	8%	11%	4%	2%	1%	7%	5%	20%	2%	18%	100%
25年度	97	59	50	18	3	7	32	57	107	9	42	481
	20%	12%	10%	4%	1%	1%	7%	12%	22%	2%	9%	100%
26年度	111	34	43	10	6	14	37	45	104	17	24	445
	25%	8%	10%	2%	1%	3%	8%	10%	23%	4%	5%	100%
27年度	97	54	39	12	11	13	23	48	120	9	40	466
	21%	12%	8%	3%	2%	3%	5%	10%	26%	2%	9%	100%
28年度	78	46	29	15	8	9	46	66	108	24	27	456
	17%	10%	6%	3%	2%	2%	10%	14%	24%	5%	6%	100%
29年度	65	40	26	9	6	11	24	69	120	2	15	387
	17%	10%	7%	2%	2%	3%	6%	18%	31%	1%	4%	100%
30年度	77	26	27	11	2	8	24	84	153	7	6	425
	18%	6%	6%	3%	0%	2%	6%	20%	36%	2%	1%	100%
元年度	78	38	21	6	16	9	19	79	144	4	12	426
	18%	9%	5%	1%	4%	2%	4%	19%	34%	1%	3%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳合計延べ合計件数）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。
 なお、内訳合計延べ合計件数は、1回の申請において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とす。

(7) あっせんの手続及び処理状況

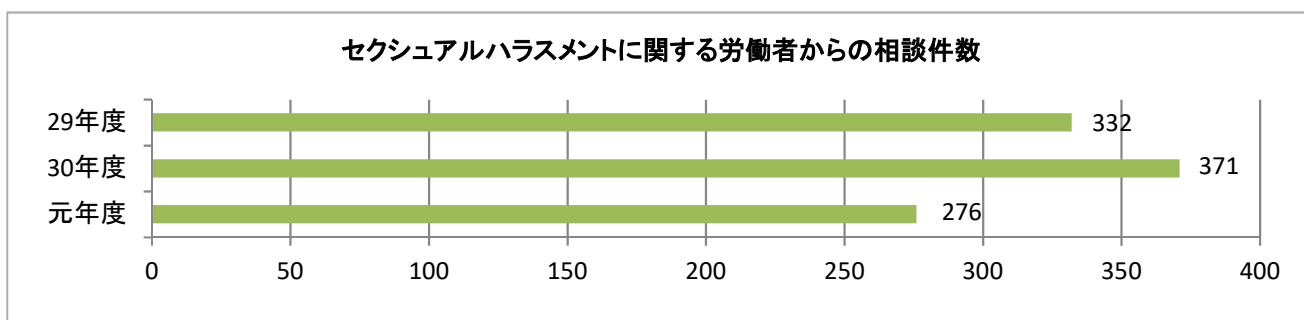
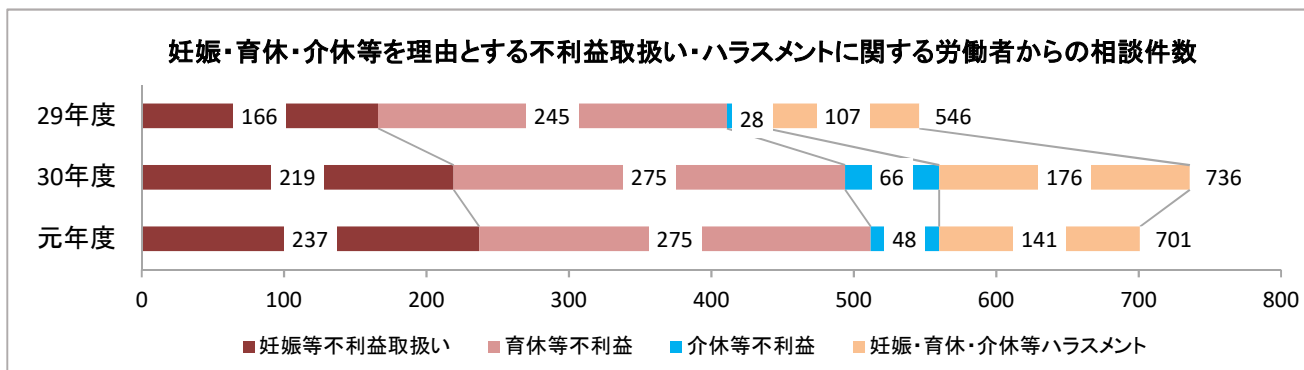


【参考】 あっせんにおける合意率の推移

	あっせん 処理件数	あっせん 実施件数	合意件数	合意率 (対当年度あっせん 処理件数)	合意率 (対あっせん実 施件数)
平成27年度	403件	196件	126件	31.3%	64.3%
平成28年度	381件	207件	146件	38.3%	70.5%
平成29年度	342件	172件	103件	30.1%	59.9%
平成30年度	378件	195件	123件	32.5%	63.1%
令和元年度	368件	176件	112件	30.4%	63.6%

3 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談等の概況

(1) 相談件数の推移



【参考】妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談の推移

	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	合計	うち労働者	合計	うち労働者	合計	うち労働者
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (均等法第9条関係)	382	166	411	219	459	237
育休等を理由とする不利益取扱い (育介法第10条他 関係)	685	245	578	275	565	275
介休等を理由とする不利益取扱い (育介法第16条他 関係)	92	28	118	66	87	48
妊娠・育休・介休等に関するハラスメント (均等法第11条の3、育介法第25条)	722	107	482	176	391	141
セクシュアルハラスメント (均等法第11条関係)	495	332	558	371	472	276

※ 妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、雇用契約を更新しない(契約社員等の場合)といった行為を「不利益取扱い」という。また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」という。

(2) 紛争解決援助の処理状況

・令和元年度、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い5件、育児休業等を理由とする不利益取扱い4件、介護休業等を理由とする不利益取扱い1件、介護休業等に関するハラスメント1件、セクシュアルハラスメント6件、計17件労働局長による紛争解決援助の申立を受理。うち7件(41.2%)解決をみている。

【助言の例】

事例 1 : 採用内定取消に係る助言	
事案の概要	<p>申出人は、ハローワークの紹介により、面接を受け、いったん採用内定を受けていた。ところが採用予定日までに、事業主から、採用内定はなかったことにしたい旨の連絡があった。理由は高年齢であり、業務指示に対応できないというもの。</p> <p>申出人は納得できず、当初の約束どおりの雇用を求めて助言を申し出た。</p>
助言の内容・結果	<p>申出人の意向を伝え、採用内定取消に関する判例等を説明し、話し合いによる解決を促したところ、当事者間で話し合いが行われ、採用内定取消についての謝罪と解決金を支払うことで合意し、解決に至った。</p>
事例 2 : 自己都合退職に係る助言	
事案の概要	<p>申出人は、自動車部品の製造業務に従事していた。</p> <p>申出人は転職を希望しており、転職先も決まったので、会社の規則にある2週間前の退職申出を考慮し、退職予定日の1か月以上前に担当者に退職を申し出た。また退職申出後から退職日までについて、残余の年次有給休暇の請求を行った。</p> <p>ところが担当者は申出人が希望する期日の退職を承認せず、残余の年次有給休暇の付与を拒否した。</p> <p>申出人は転職ができなくなるかもしれないことに不安を覚え、事業場と退職に関する話し合いをしたいとして、助言を求めたもの。</p>
助言の内容・結果	<p>申出人の意向を伝え、話し合いによる解決を促したところ、残った年次有給休暇の取得の約束と、申出人の希望どおり退職日を特定したうえで退職することになり、解決に至った。</p>

【助言の例】

事例 3 : いじめ・嫌がらせに係る助言	
事案の概要	<p>申出人は、1 か月の有期労働契約の労働者として勤務している。</p> <p>社内の社員間の不適切な会話や些細なことでの嫌がらせが多発し、担当者に相談したが改善に至らなかった。</p> <p>そのため、事業場の責任者と嫌がらせの解消のための話し合いをしたいとして助言を申し出た。</p>
助言の内容・結果	<p>申出人の意向を伝え、民法第 709 条(不法行為による損害賠償)、同法第 715 条(使用者等の責任)等を説明しつつ、話し合いによる解決を促したところ、事業主から、申出人との話し合いに応じるとの回答があった。</p> <p>その後労使間の話し合いがなされ、職場環境が改善され解決に至った。</p>
事例 4 : 労働条件引下げに係る助言	
事案の概要	<p>申出人は時間給制労働として勤務している。</p> <p>入社以来、労働契約は無期契約であった。</p> <p>事業主の変更にあたり、労働契約内容の変更要請があり、新たな労働契約書の提示を受けたが、契約期間が無期契約から 1 年の有期契約に変更されていた。</p> <p>また就業規則上、慶弔休暇は有給であるが、実際に取得すると慶弔休暇が無給となっていた。担当者に確認すると、時間給の労働者は無給の扱いとなる旨の説明を受けた。</p> <p>申出人は一方的な契約期間の変更及び就業規則と異なる慶弔休暇の取り扱いに納得がいかず、助言を申し出た。</p>
助言の内容・結果	<p>申出人の意向を伝え、労働契約法第 7 条(就業規則の効力)及び同法第 8 条(労働条件を変更するときのルール、原則合意が必要)を説明し、話し合いによる解決を促したところ、申出人との話し合いに応じるとの回答があった。</p> <p>その後の話し合いの結果、無期契約での勤務継続となり、慶弔休暇に対する賃金も支払われて解決に至った。</p>

【あっせんの例】

事例 1 : 解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は小売店でパート従業員として勤務していたが、来店客からのクレーム等を理由に、何の証拠の提示もなく、一切の弁明の機会も与えられずに突然解雇された。</p> <p>申請人は、このような状況下で解雇され生活基盤を失ったことに対する慰謝料等として〇〇万円を求めた。</p>
あっせんの内容・結果	<p>申請人は一方的に解雇されたことを申し立て、被申請人は申請人が小売店の業務に向いておらず転職を助言したところ、申請人が承諾して退職したことを申し立てて紛争当事者双方の主張に乖離が認められたが、あっせん委員が和解のための歩み寄りを促したところ、被申請人が申請人に対して解決金〇〇万円を支払うことで合意が成立した。</p>
事例 2 : 雇止めに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は警備業務に従事する有期雇用契約の労働者として働いていた。</p> <p>事業主から会社に合わないという理由で契約更新をしてもらえず、雇止めとなった。また雇止めの話があってから、月約10回の勤務だったのが、月5、6回の勤務日数に減少させられた。</p> <p>雇止めされたことに加え、勤務日数が減少されたことによる経済的損失について〇〇万円の支払いを求める。</p>
あっせんの内容・結果	<p>被申請人は顧客からのクレームと申請人が日々の業務引継ぎを行わないことを「合わない」と表現し、勤務条件の代替案を示したが受け入れられなかったことを申し立てたが、被申請人に申請人が高齢で今後の生活を心配する気持ちがあることから、あっせん委員が和解のための歩み寄りを促したところ、被申請人が申請人に対して解決金〇〇万円を支払うことで合意が成立した。</p>

【あっせんの例】

事例 3 : いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人はパート労働者として働いていた。</p> <p>入社後、申請人は、上司に職場の騒音について相談したが、上司から「おまえなんか辞めてしまえ」と言われる等の暴言や、いじめを受けた。本社に状況改善を相談したが、改善には至らず、申請人はうつ病を発症し休業するに至った。</p> <p>就労できなくなったことに対する損害賠償といじめによる精神的苦痛に対する慰謝料として〇〇万円を求める。</p>
あっせんの内容・結果	<p>被申請人は申請人からの改善の申入れの都度、申請人と面談し、事実関係を調査しており、申請人主張の事実が認められなかったことを申し立てたが、あっせん委員が安全配慮義務に関する判例等を示し、歩み寄りによる和解を促したところ、被申請人が申請人に対して、解決金〇万円を支払うことで合意が成立した。</p>
事例 4 : 退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は電話交換の業務に従事する有期契約労働者として勤務している。</p> <p>定年前であるにもかかわらず、上司から法律に基づき退職してもらう必要があると嘘を言われたので、退職届を提出した。</p> <p>まだ 1 年以上働くことができたのに、退職に追い込まれたことによって、被った精神的・経済的損害に対する補償金として〇〇万円の支払いを求める。</p>
あっせんの内容・結果	<p>被申請人は定年前の最後の契約更新と定年到来期の契約更新とを間違えたことが判明し、間違いを認め、申請人が長年献身的に勤務を続けてくれたことに感謝し、申請人に従前どおりの就労を依頼したが、申請人が聞き入れなかったことを申し立てたが、あっせん委員から紛争当事者双方に歩み寄りによる和解を促したところ、被申請人が申請人を従前と同条件で雇用することで合意が成立した。</p>

【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の例】

事例 1： セクシュアルハラスメントに関する事例	
事案の概要	<p>申立者は、パート労働者として勤務する女性労働者。</p> <p>休憩時間に上司と同僚が大きな声で性的な会話をするため不快に感じ、就業環境が改善されるよう勤務先の相談窓口にご相談したものの対応されなかったため、就業環境の改善を求める。</p>
助言の内容・結果	<p>局から、事業主に対し、セクシュアルハラスメント防止のために講ずべき措置（男女雇用機会均等法第11条）として、労働者から相談を受けた際には、速やかに配慮の措置を適正に行うことが必要であることを助言したところ、事業主は、上司と同僚に休憩時間であっても性的な会話をやめるよう厳重に注意を行い、就業環境は改善された。</p>
事例 2： 育児休業を取得したことによる不利益取扱いに関する事例	
事案の概要	<p>申立者は、百貨店の店舗でフルタイムの契約社員（1年更新）として勤務する女性労働者。</p> <p>育児休業からの復帰に際して事業主から復帰場所がないという理由で復帰を拒否され、契約の更新もされることなく雇止めになった。</p> <p>育児休業から復帰し同じ店舗での継続勤務（契約の更新）を求める。</p>
助言の内容・結果	<p>事業主は、店舗でアルバイトを雇用したため申立者が復帰することにより余剰人員が生じるうえ、他にも復帰場所はないと主張。</p> <p>局から、育児休業とは復帰が前提であり、原職または原職相当職に復帰させることを念頭において適切に雇用管理する必要があること、育児休業を取得した者を復帰させず雇止めとすることは、育児休業の取得を理由とした不利益取扱い（育児・介護休業法第10条）に抵触するため、申立者の契約の更新と復帰場所について検討するよう助言。</p> <p>事業主は申立者との契約を更新し、元の店舗に復帰させることで労使双方合意解決に至った。</p>

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等に伴い、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」という。）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等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

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

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、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及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又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、必要な助言又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

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又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

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。