

報道関係者 各位

令和6年7月29日（月）

【照会先】

鳥取労働局雇用環境・均等室

室長 岡田 節子

労働紛争調整官 石田 太一

電話 (0857) 29-1709

「令和5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5千件を超え高止まり～

鳥取労働局（局長 平川 雅浩）は、このたび「令和5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、鳥取労働局は、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。

【ポイント】

1 総合労働相談件数は高止まり。助言・指導申出、あっせん申請件数は前年度より増加。

内容		件数（括弧は前年度）	前年度比
総合労働相談		5,413（5,866件）	7.7%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	3,435（4,158件）	17.4%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	917（1,022件）	10.3%減
	民事上の個別労働紛争※ ⁴ 相談	1,856（1,534件）	21.0%増
助言・指導申出		53（32件）	65.6%増
あっせん申請		19（11件）	72.7%増

2 民事上の個別労働紛争に関する相談は、「自己都合退職」が332件と最多、次いで「いじめ・嫌がらせ」※⁵（329件）、「解雇」（323件）となり、この3項目が相談件数の約42%を占める。

（主な相談内容の内訳）

- ・「自己都合退職」 332件 14.1%（前年度327件、前年度比1.5%増）
- ・「いじめ・嫌がらせ」 329件 14.0%（前年度259件、前年度比27.0%増）
- ・「解雇」 323件 13.7%（前年度238件、前年度比35.7%増）
- ・「労働条件の引き下げ」 224件 9.5%（前年度187件、前年度比19.8%増）
- ・「退職勧奨」 202件 8.6%（前年度141件、前年度比43.3%増）
- ・「雇止め」 78件 3.3%（前年度 88件、前年度比11.4%減）

※1 「総合労働相談」

鳥取労働局、鳥取労働基準監督署、倉吉労働基準監督署、米子労働基準監督署に、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。

（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

[参考] 令和5年度における同法に関する相談件数等
相談件数：541件
紛争解決の援助申立件数：12件
調停申請受理件数：12件

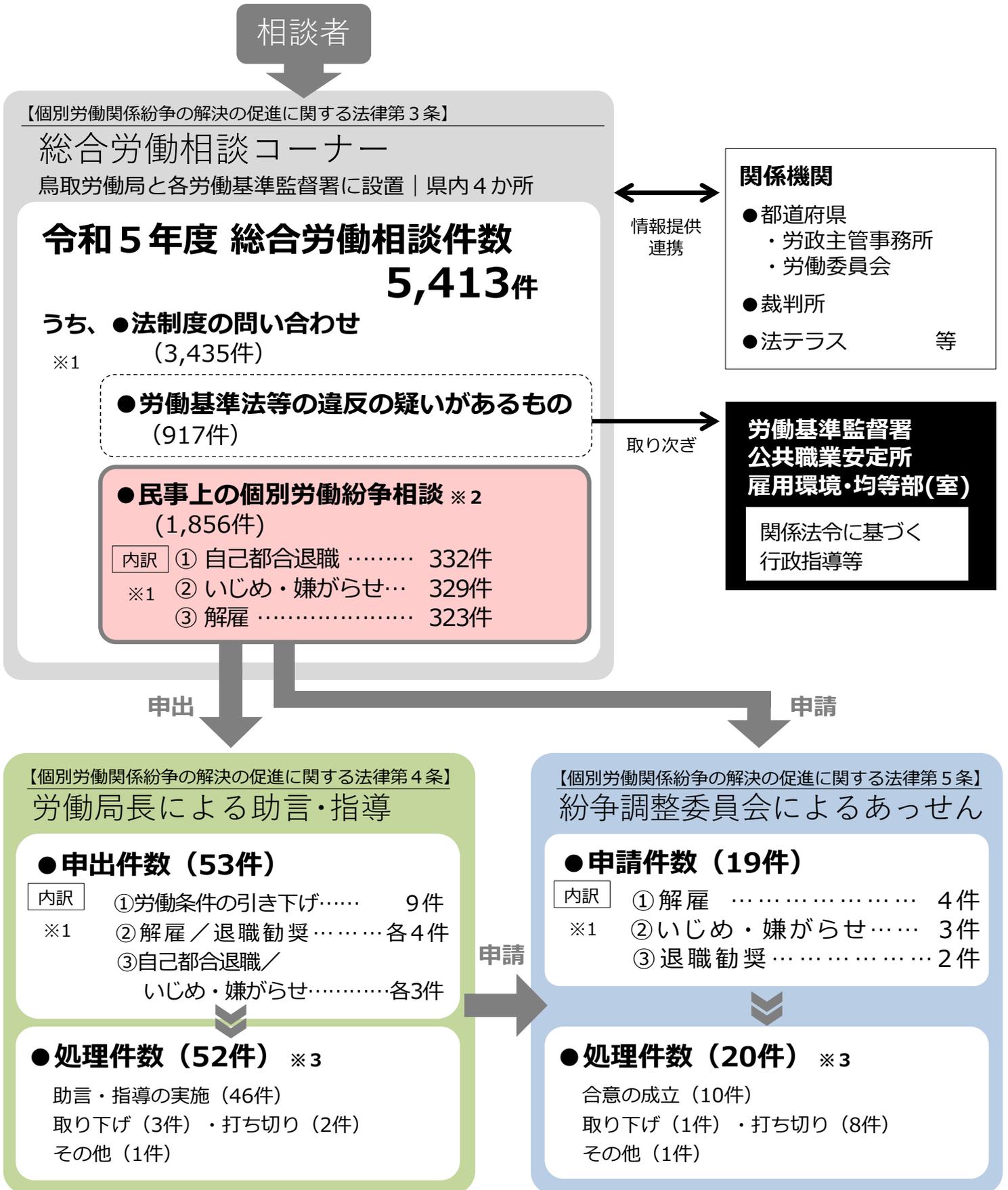
【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和5年度の助言・指導とあっせんの事例

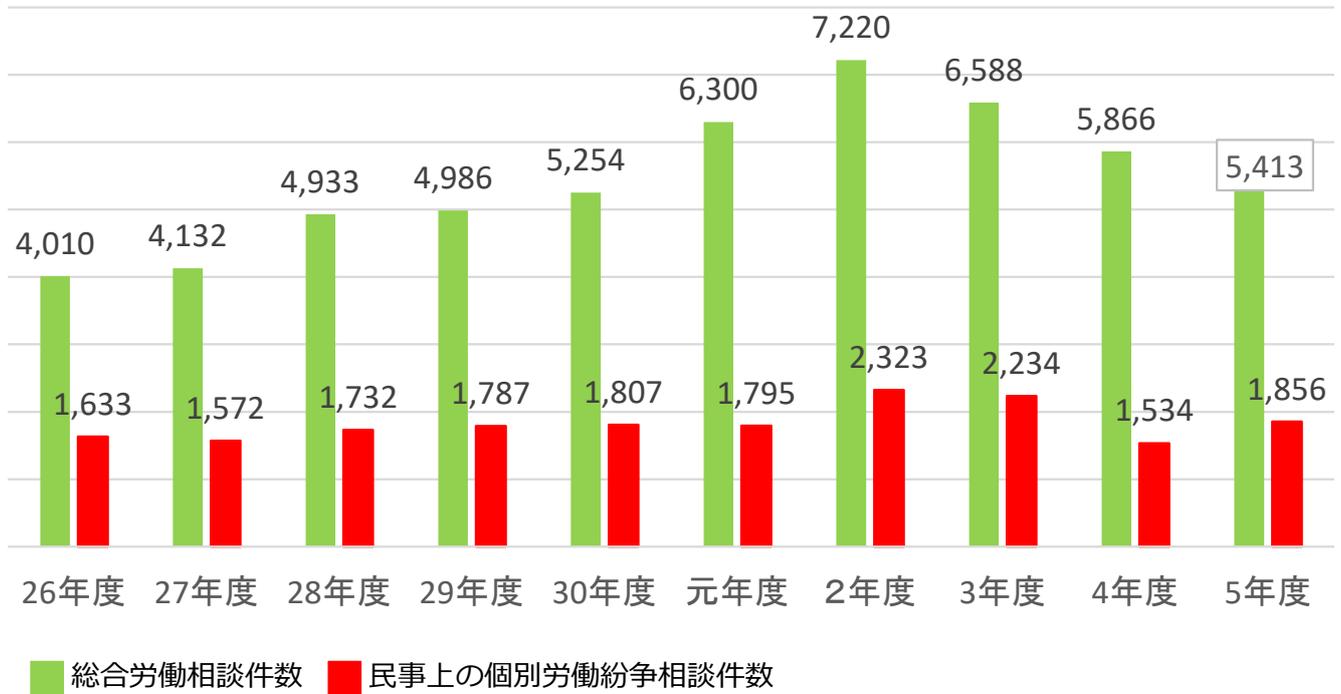
（参考）個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要



※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

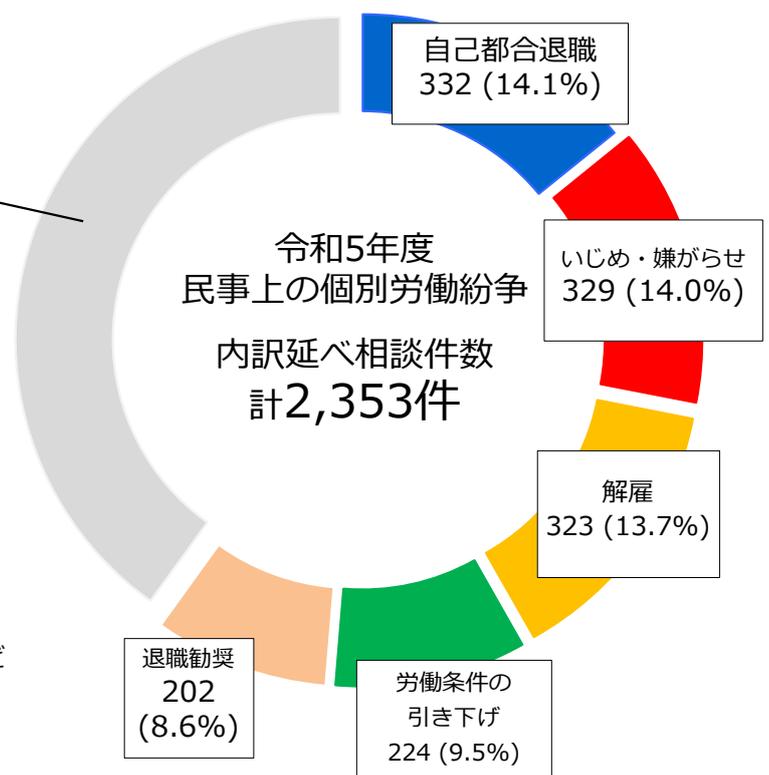
(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計 943

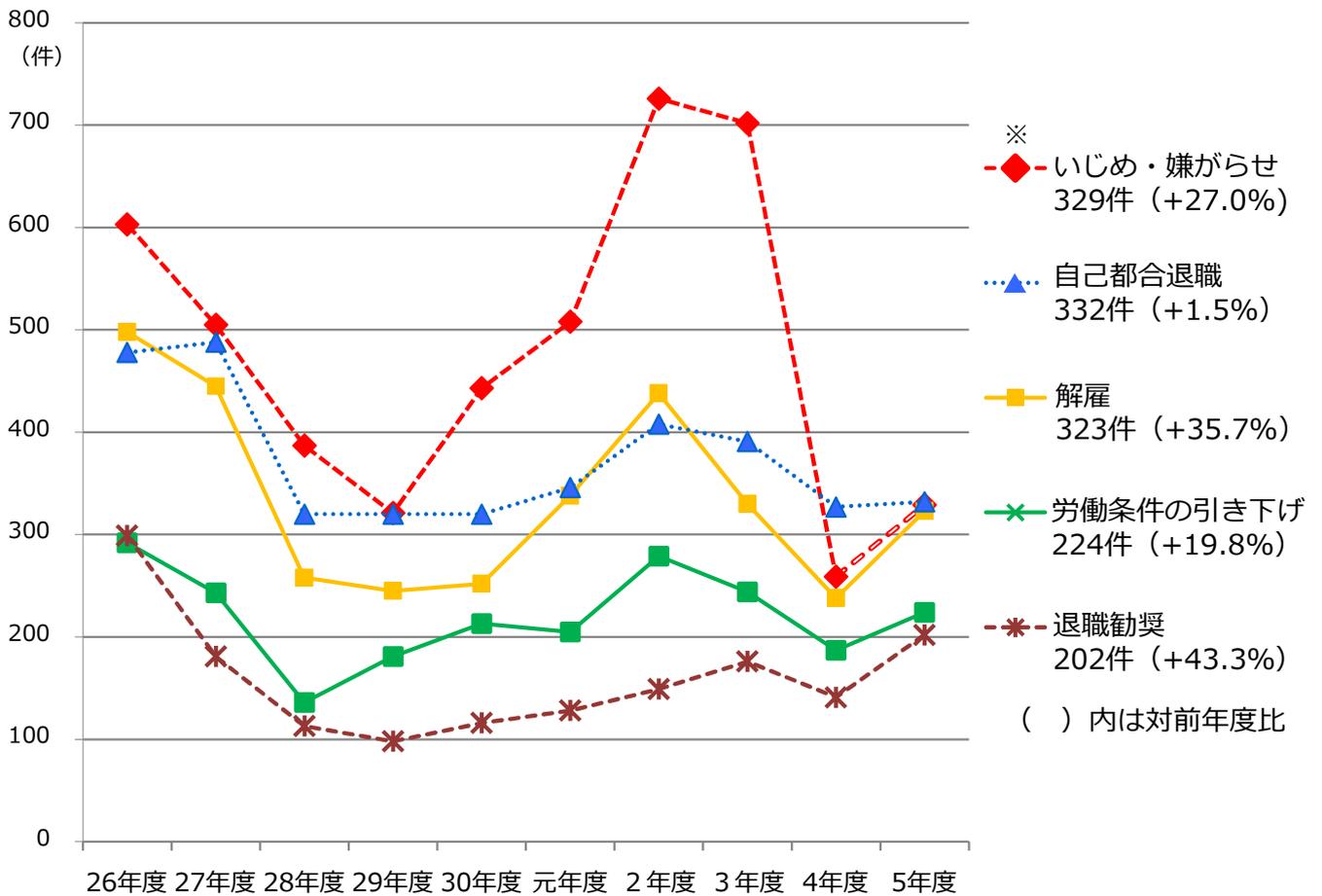
雇い止め	78	(3.3%)
出向・配置転換	69	(2.9%)
雇用管理等	60	(2.5%)
募集・採用	52	(2.2%)
採用内定取り消し	8	(0.3%)
その他の労働条件	429	(18.2%)
その他	247	(10.5%)



※「その他の労働条件」とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件

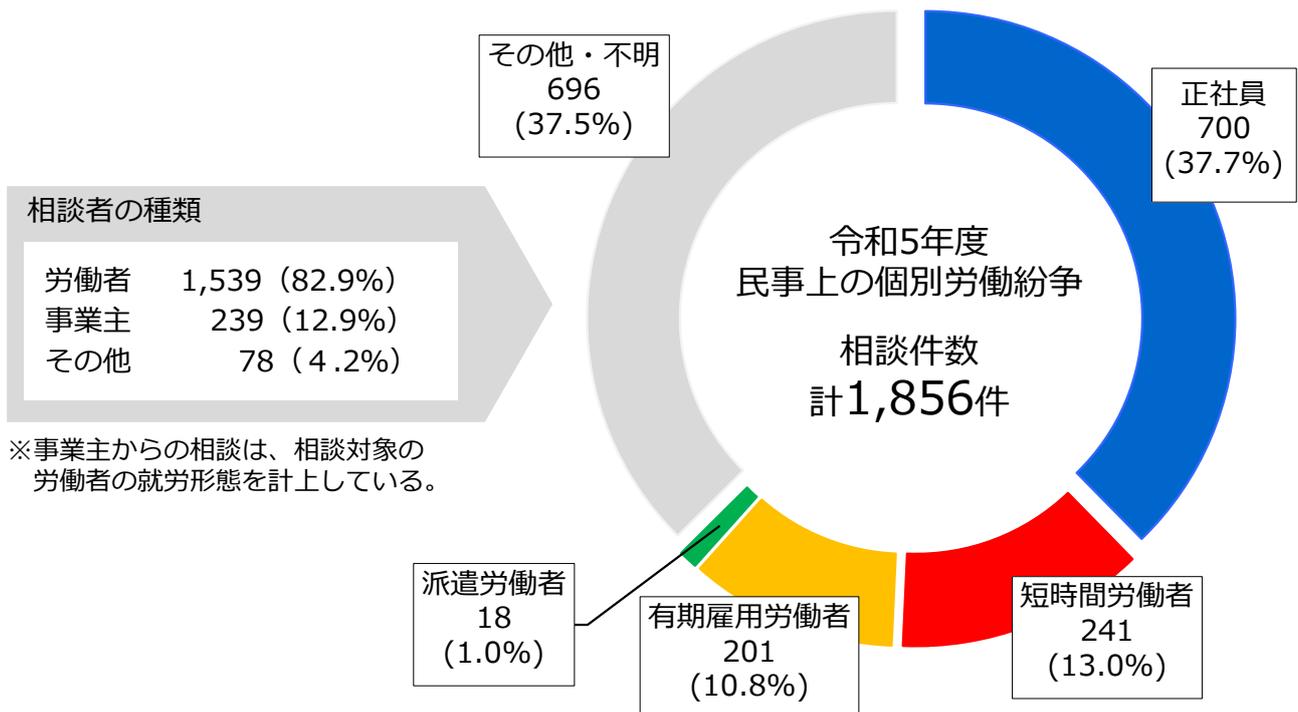
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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大きな差異がある。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。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇い止め	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
26年度	498	79	299	14	478	82	292	241	603	28	48	644	3,306
	15.1	2.4	9.0	0.4	14.5	2.5	8.8	7.3	18.2	0.8	1.5	19.5	100
27年度	445	69	181	17	488	80	243	317	505	37	32	652	3,066
	14.5	2.3	5.9	0.6	15.9	2.6	7.9	10.3	16.5	1.2	1.0	21.3	100
28年度	258	50	113	15	320	49	136	200	387	19	22	519	2,088
	12.4	2.4	5.4	0.7	15.3	2.3	6.5	9.6	18.5	0.9	1.1	24.9	100
29年度	245	58	98	15	320	60	181	301	321	28	23	498	2,148
	11.4	2.7	4.6	0.7	14.9	2.8	8.4	14.0	14.9	1.3	1.1	23.2	100
30年度	252	56	116	4	320	71	213	309	443	34	18	387	2,223
	11.3	2.5	5.2	0.2	14.4	3.2	9.6	13.9	19.9	1.5	0.8	17.4	100
元年度	338	46	128	5	346	82	205	252	508	32	76	499	2,517
	13.4	1.8	5.1	0.2	13.7	3.3	8.1	10.0	20.2	1.3	3.0	19.8	100
2年度	438	85	149	10	408	93	279	306	726	50	38	557	3,139
	14.0	2.7	4.7	0.3	13	3.0	8.9	9.8	23.1	1.6	1.2	17.7	100
3年度	330	89	176	6	391	79	244	311	702	40	43	587	2,998
	11.0	3.0	5.9	0.2	13.0	2.6	8.1	10.4	23.4	1.3	1.4	19.6	100
4年度	238	88	141	5	327	77	187	264	259	25	25	190	1,826
	13.0	4.8	7.7	0.3	17.9	4.2	10.2	14.5	14.2	1.4	1.4	10.4	100
5年度	323	78	202	8	332	69	224	429	329	60	52	247	2,353
	13.7	3.3	8.6	0.3	14.1	2.9	9.5	18.2	14.0	2.5	2.2	10.5	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の。

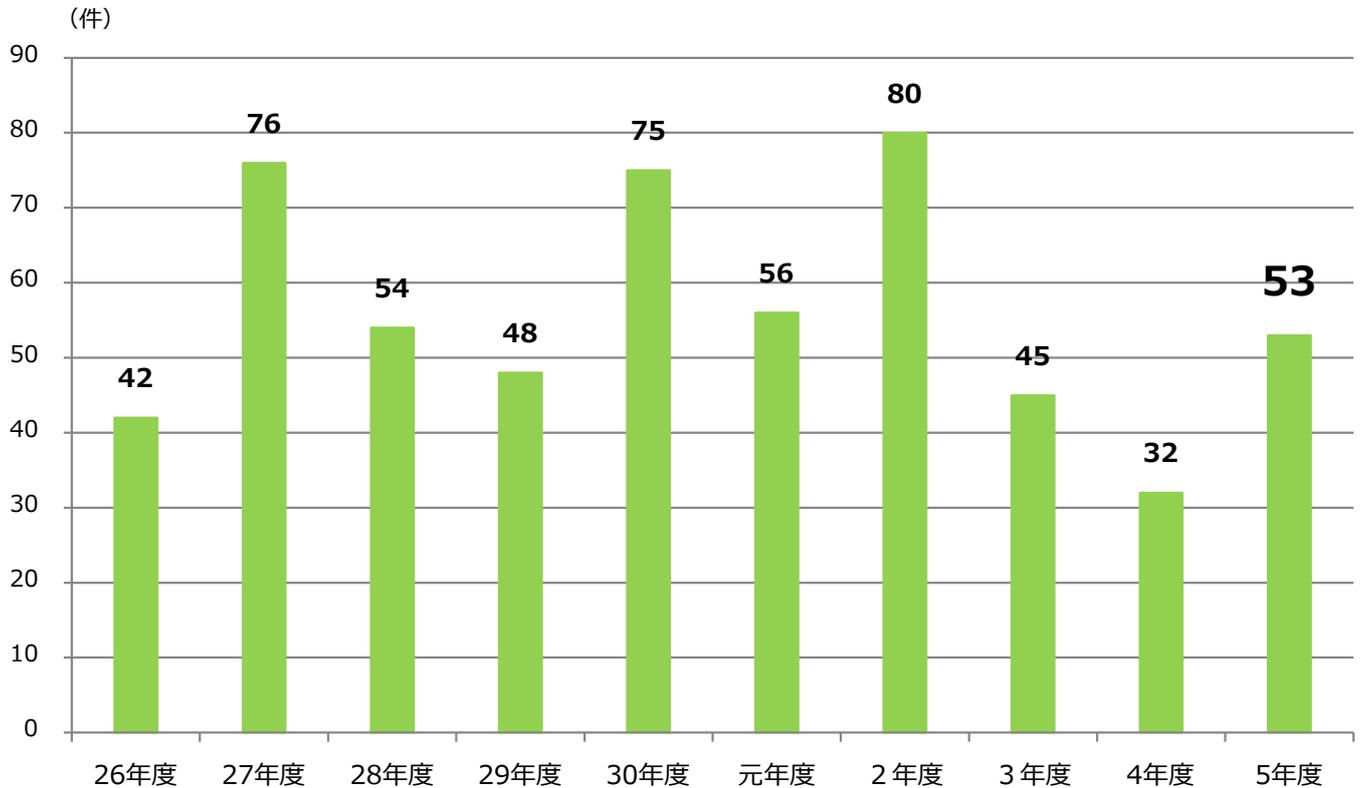
【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
26年度	475	230	18	152	758	1,633
	39.9	19.3	1.5	12.8	26.4	100
27年度	480	189	24	114	765	1,572
	44.0	17.3	2.2	10.5	26.0	100
28年度	500	222	32	165	813	1,732
	39.2	17.4	2.5	13.0	27.9	100
29年度	407	186	21	177	996	1,787
	34.3	15.7	1.8	14.9	33.2	100
30年度	413	192	31	197	974	1,807
	31.7	14.7	2.4	15.1	36.1	100
元年度	437	176	36	182	964	1,795
	33.4	13.5	2.8	13.9	36.5	100
2年度	567	258	32	271	1,195	2,323
	32.6	14.8	1.8	15.6	35.1	100
3年度	583	206	19	206	1,220	2,234
	35.0	12.4	1.1	12.4	39.1	100
4年度	604	214	20	171	525	1,534
	39.4	14.0	1.3	11.1	34.2	100
5年度	700	241	18	201	696	1,856
	37.7	13.0	1.0	10.8	37.5	100

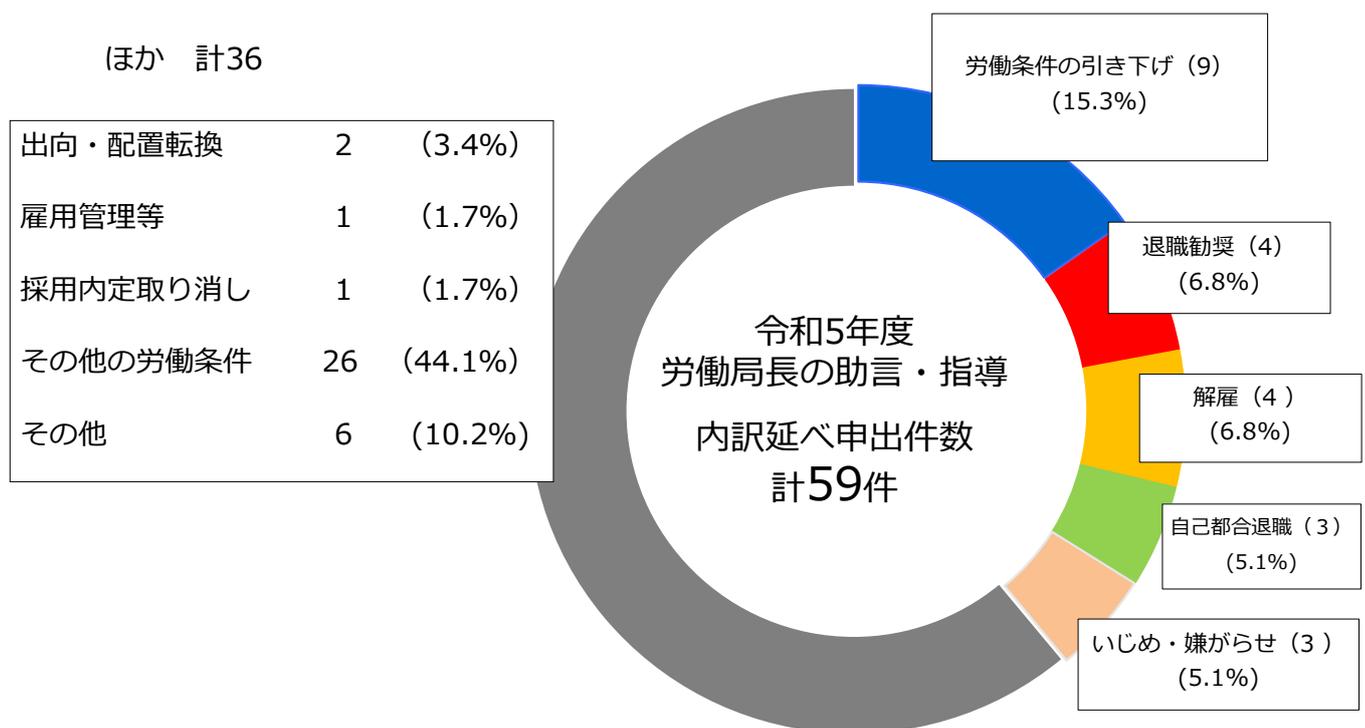
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

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)

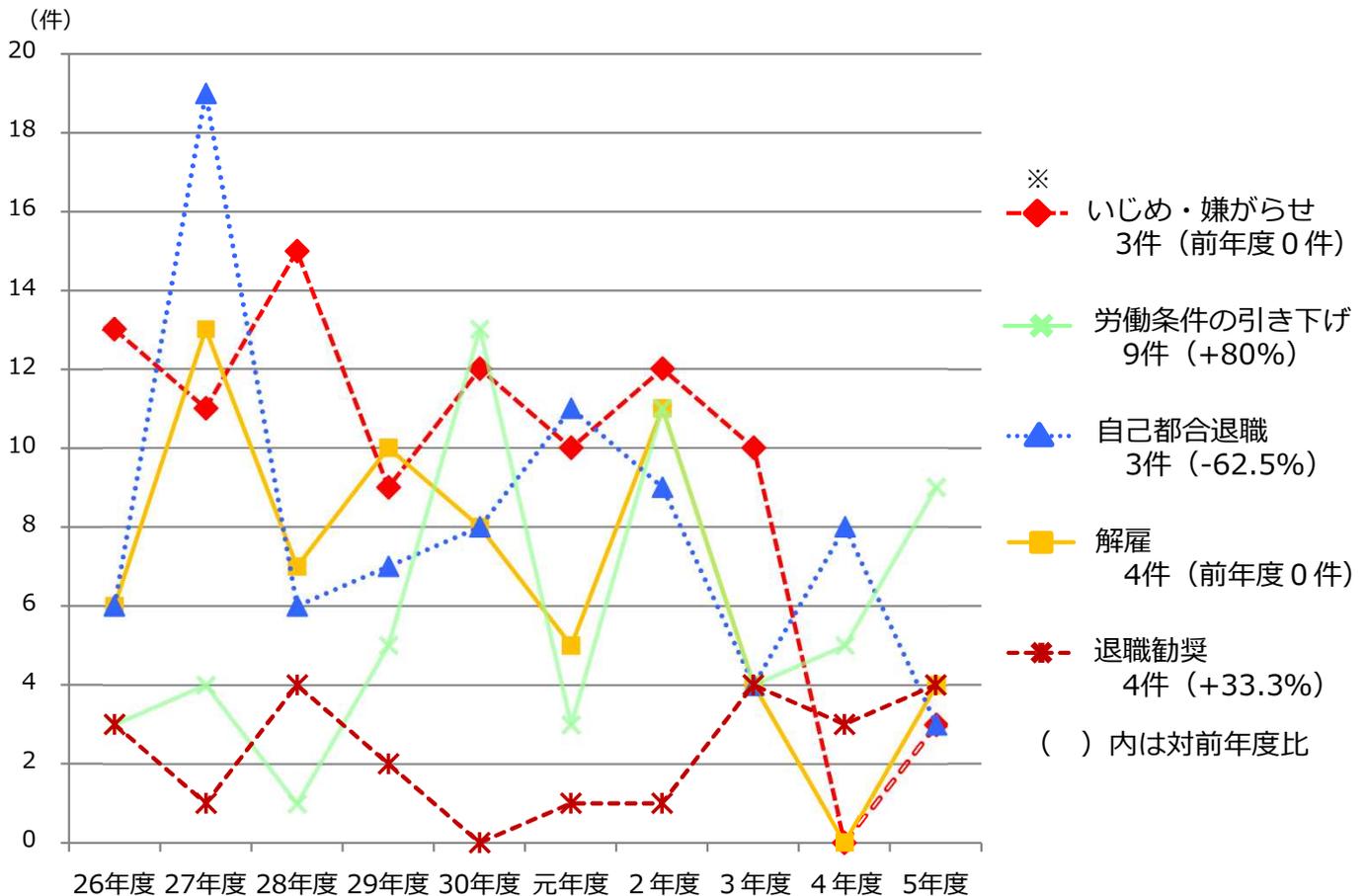


(2) 申出内容別の件数



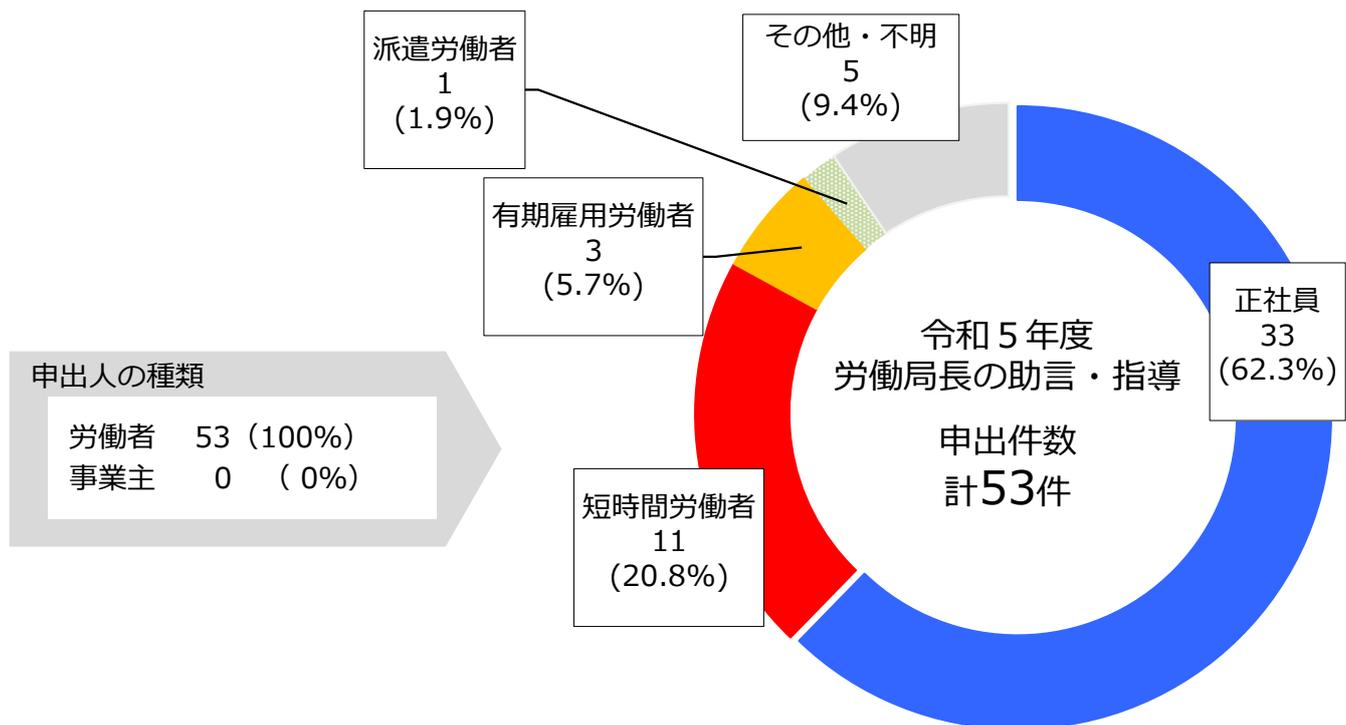
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ 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大きな差異がある。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P2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。

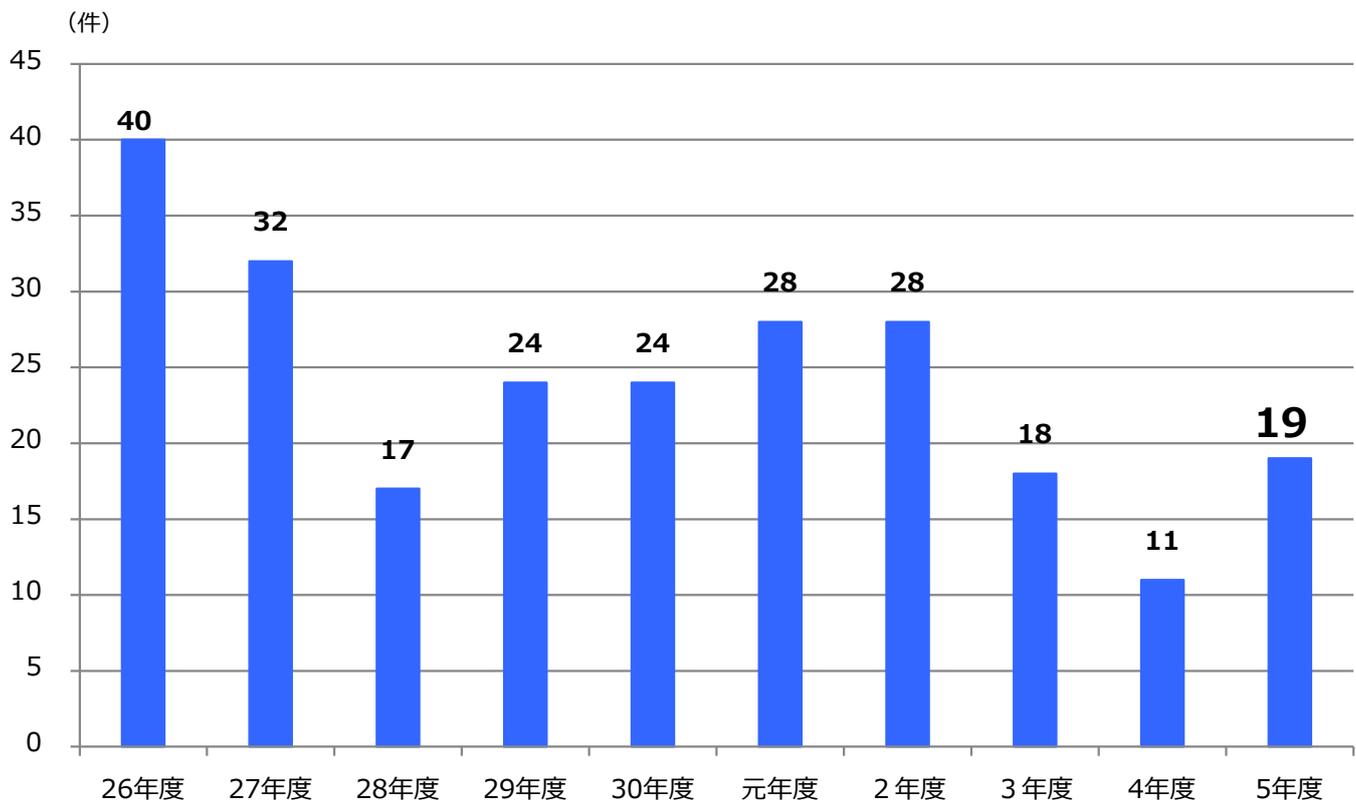
(5) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数52件に占める比率

助言・指導 の申出	処理終了件数 52件		うち1か月以内に処理 51件 (98.1%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	46件 (88.5%)	3件 (5.8%)	2件 (3.8%)	1件 (1.9%)

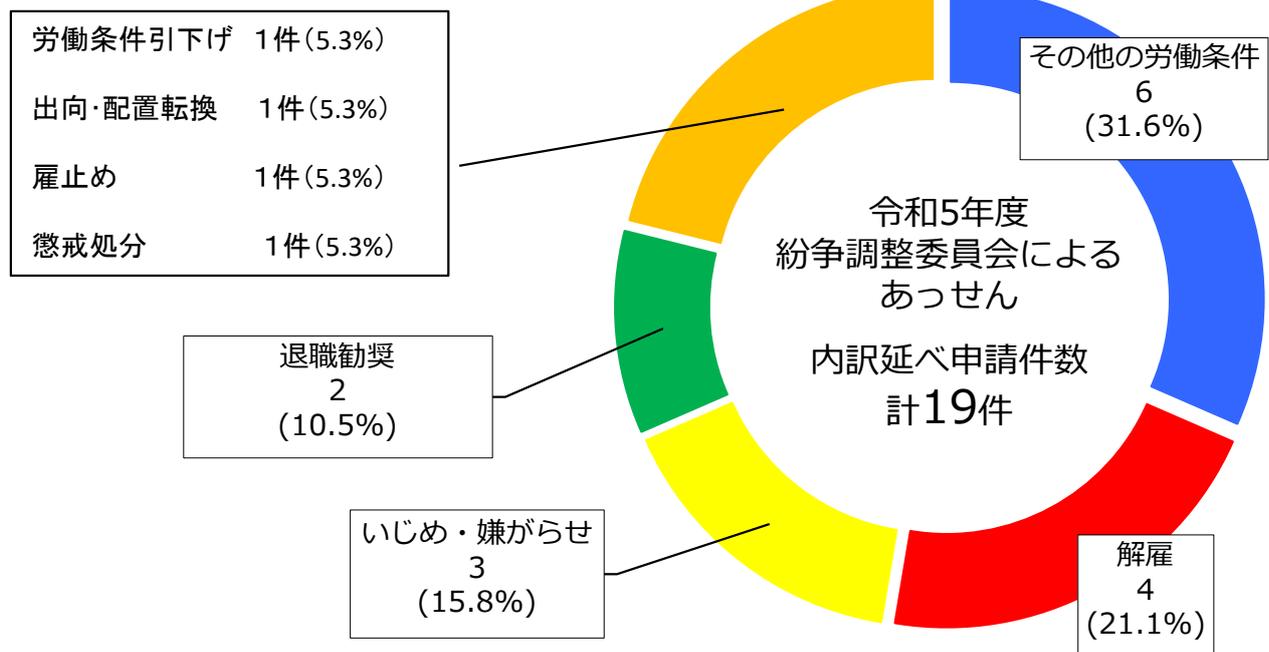
3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移 (10年間)



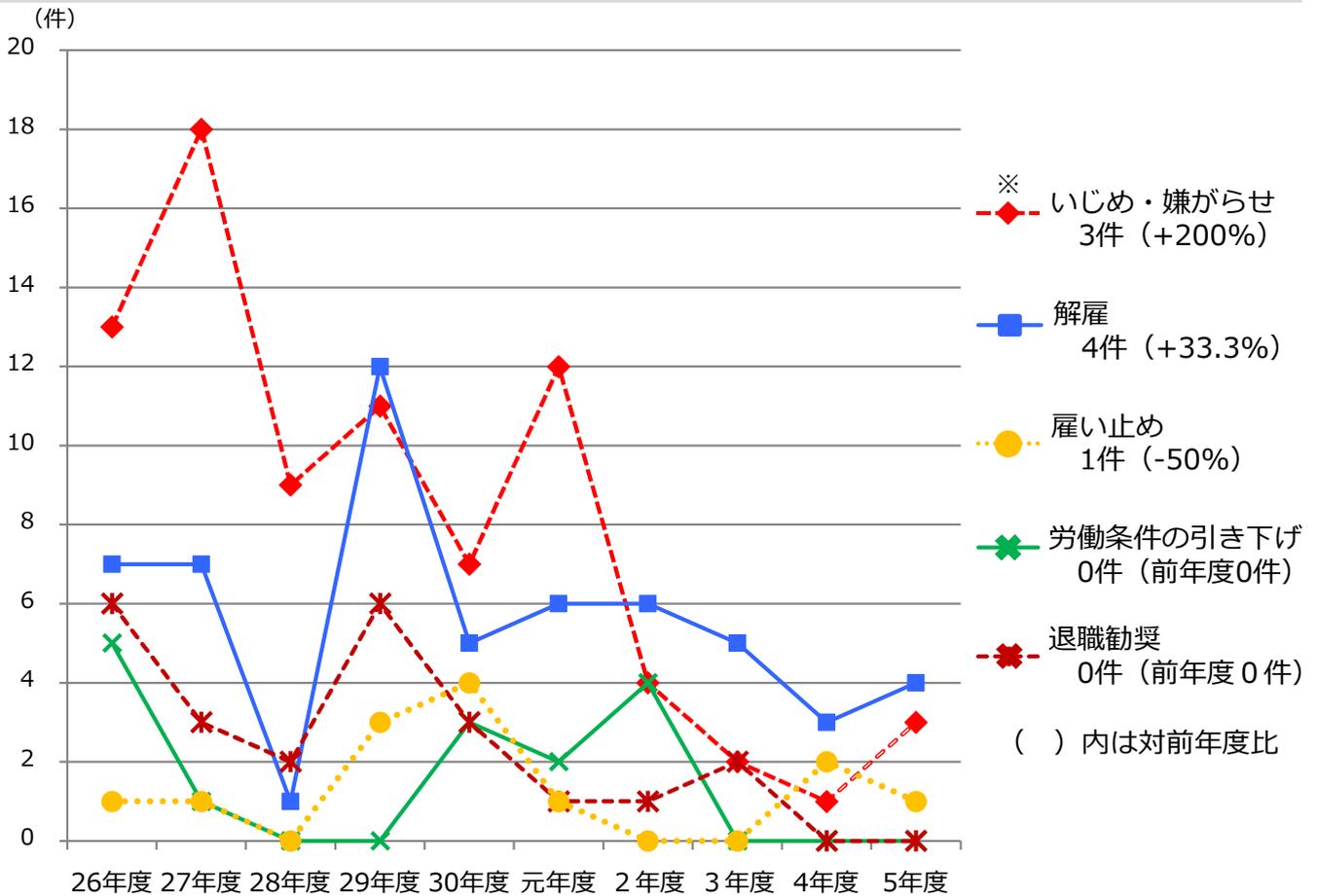
(2) 申請内容別の件数

ほか 計4



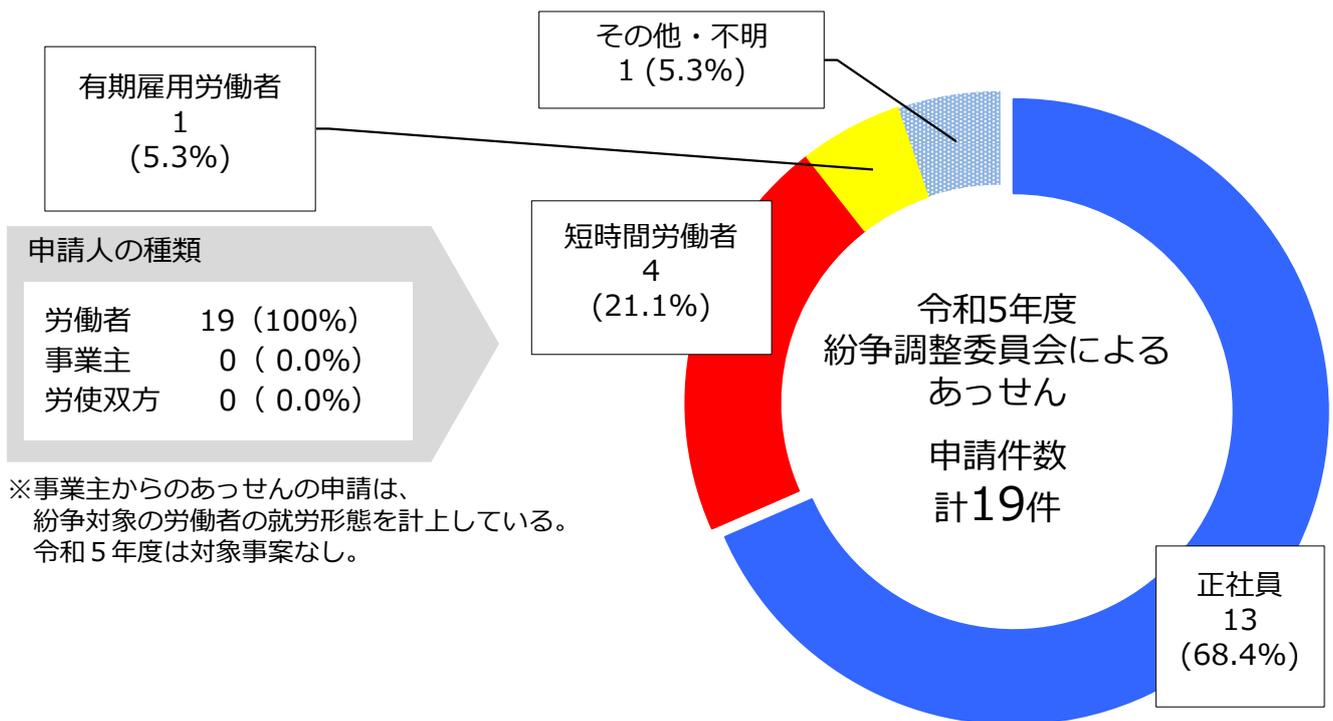
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※ 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大きな差異がある。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。

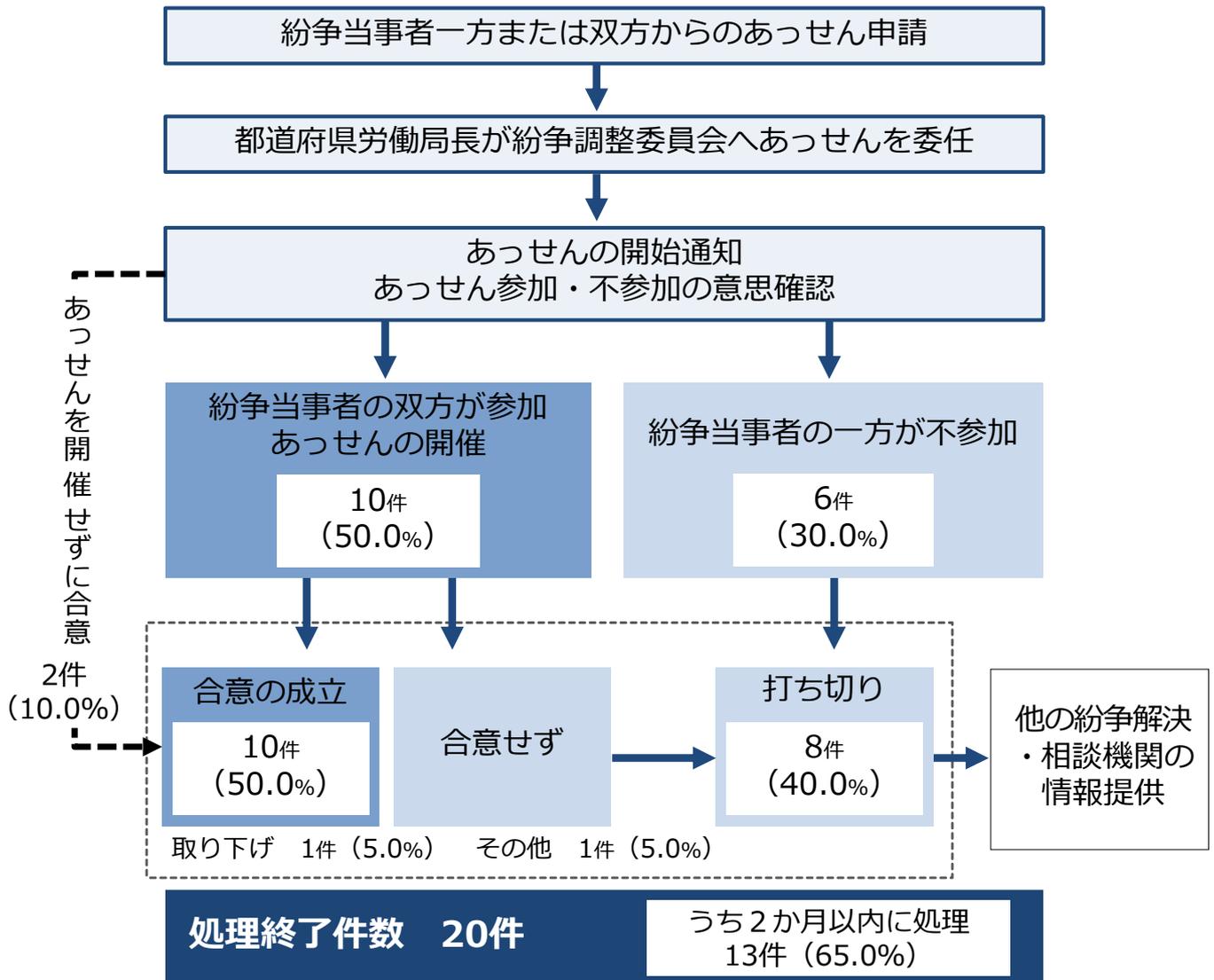
(4) 就労形態別の申請件数



※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により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20件に占める割合



【参考】第5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

26年度	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
47.2%	64.7%	52.9%	80.8%	72.7%	85.1%	77.8%	100%	72.7%	50.0%

【参考】第6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

26年度	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
19.4%	44.1%	52.9%	65.4%	59.0%	62.9%	59.2%	56.3%	72.7%	50.0%

■ 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

26年度	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
41.2%	68.2%	100%	81.0%	81.3%	73.9%	76.2%	56.3%	87.5%	80.0%

4 令和5年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		5, 413件			
①相談者の種類					
労働者	3,386件 (62.6)	事業主	1,453件 (26.8)	その他	574件 (10.6)
相談者のうち、外国人	63件 (1.2%)	外国人のうち、 技能実習生	11件 (0.2%)		
②相談の内訳		※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 6,418 件になる。			
法制度の問い合わせ	3,435件 (53.5%)	労働基準法等の違反の 疑いがあるもの	917件 (14.3%)		
民事上の個別労働相談	1,856件 (28.9%)	その他	210件 (3.3%)		
2. 民事上の個別労働紛争に関する相談の件数		1,856件			
①相談者の種類					
労働者	1,539件 (82.9)	事業主	239件 (12.9%)	その他	78件 (4.2%)
②労働者の就労状況					
正社員	700件 (37.7)	短時間労働者	241件 (13.0)	派遣労働者	18件 (1.0%)
有期雇用労働者	201件 (10.8)	その他・不明	696件 (37.5%)		
③紛争の内容		※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 2,353 件になる。			
普通解雇	243件 (10.3%)	整理解雇	44件 (1.9%)	懲戒解雇	36件 (1.5%)
雇い止め	78件 (3.3%)	退職勧奨	202件 (8.6%)	採用内定取り消し	8件 (0.3%)
自己都合退職	332件 (14.1)	出向・配置転換	69件 (2.9%)	労働条件の 引き下げ	224件 (9.5)
その他の労働条件	429件 (18.2%)	いじめ・嫌がらせ	329件 (14.0)	雇用管理等	60件 (2.5)
募集・採用	52件 (2.2%)	その他	247件 (10.5)		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 申出件数		53件			
①申出人の種類					
労働者	53件 (100%)	事業主	0件 (0%)		
②労働者の就労状況					
正社員	33件 (62.3)	短時間労働者	11件 (20.8)	派遣労働者	1件 (1.9%)
有期雇用労働者	3件 (5.7%)	その他・不明	5件 (9.4)		
③紛争の内容		※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 59 件になる。			
普通解雇	4件 (6.8%)	整理解雇	0件 (0%)	懲戒解雇	0件 (0%)
雇い止め	0件 (0)	退職勧奨	4件 (6.8%)	採用内定取り消し	1件 (1.7%)
自己都合退職	3件 (5.1%)	出向・配置転換	2件 (3.4%)	労働条件の 引き下げ	9件 (15.3%)
その他の労働条件	26件 (44.1%)	いじめ・嫌がらせ	3件 (5.1%)	雇用管理等	1件 (1.7%)
募集・採用	0件 (0%)	その他	6件 (10.2)		
(2) 処理件数		52件			
①処理の区分					
助言を実施	46件 (88.5%)	指導を実施	0件 (0%)		
取り下げ	3件 (5.8)	打ち切り	2件 (3.8%)	その他	1件 (1.9%)
②処理の期間					
1か月以内	51件 (98.1%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	1件 (1.9%)	2か月超	0件 (0%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数			
(1)申請件数		19件	
①申請人の種類			
労働者	19件 (100%)	事業主	0件 (0%)
		労使双方	0件 (0%)
②労働者の就労状況			
正社員	13件 (68.4%)	短時間労働者	4件 (21.1%)
		派遣労働者	0件 (0%)
有期雇用労働者	1件 (5.3%)	その他・不明	1件 (5.3%)
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案は無いため、合計が19件になる。		
普通解雇	3件 (15.8%)	整理解雇	1件 (5.3%)
		懲戒解雇	0件 (0%)
雇い止め	1件 (5.3%)	退職勧奨	2件 (10.5%)
		採用内定取り消し	0件 (0%)
自己都合退職	0件 (0%)	出向・配置転換	1件 (5.3%)
		労働条件の引き下げ	1件 (5.3%)
その他の労働条件	6件 (31.6%)	いじめ・嫌がらせ	3件 (15.8%)
		雇用管理等	0件 (0%)
その他	1件 (5.3%)		
(2)処理件数	20件		
	(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの 10件)		
①処理の区分			
当事者間の合意の成立	10件 (50.0%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	2件 (10.0%)
		その他	1件 (5.0%)
申請の取り下げ	1件 (5.0%)		
打ち切り	8件 (40.0%)	うち不参加による打ち切り	6件 (30.0%)
②処理の期間			
1か月以内	6件 (30.0%)	1ヶ月を超えて2か月以内	7件 (35.0%)
		2か月超	6件 (30.0%)

※ ()内は各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。

令和5年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1	労働条件引き下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）が事業主に退職の意思を伝えたところ、以後の賃金について、これまで事業主が負担してくれていた生活費等の一部を申出人に負担させられる（その分賃金が減額される）趣旨の告知を受けた。</p> <p>賃金の減額に納得できないため、<u>次回の賃金支払期日において、減額前の賃金が支払われるようにしてもらいたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、<u>労働契約法第8条（労働条件の変更には労使合意が必要であること）を説明。同意を得ないまま減額した賃金を支払うと労働基準法違反となることも旨を説明。</u> 同意を得ていない本件では、法令違反の未然防止の観点から減額前の賃金を支払うよう助言を行った。 ● 助言を踏まえて事業主は、申出人に従前の賃金を支払い円満解決した。事業主の労働基準法違反も未然に防止された。
事例 2	年次有給休暇（その他の労働条件）に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、退職するに当たり退職日までの労働日に対し年次有給休暇をの取得を求めたところ、事業主から申出人の有給休暇日数を教えてもらえない等により、有給休暇の申請を妨害された。</p> <p>申出人は、<u>退職日までの労働日に対し年次有給休暇を使用できるようにしてもらいたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業場担当者に対し<u>労働基準法上で付与しなければならない有給休暇の日数を伝えるとともに、退職日までの適正な付与及びこれに対する賃金を支払う必要があることを説明</u>し、年次有給休暇の取得について申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言に基づき、事業主は申出人に対し、労働基準法に定める日数の有給休暇とこれに対して支払うべき賃金を支払った。

事例 1	安全配慮義務（※1）に関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人はカスタマーハラスメント（※2）により心身不調となり、医療機関に通院するようになった。このことについて被申請人（事業主）に相談したが、そのうち対応するから耐えて欲しい等、対応を先延ばしにされた結果、退職せざるを得なくなった。</p> <p>申請人が退職せざるを得なくなった理由は、被申請人のカスタマーハラスメントへの対応が不十分であったことが原因であるため、精神的苦痛及び経済的損失に対する補償金の支払いを求めたいとしてあっせんに申請したもの。</p> <p>※1 労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするべき使用者に課せられた義務</p> <p>※2 顧客等からの不当な要求等の著しい迷惑行為</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事実確認したところ、被申請人はカスタマーハラスメント対策規程を整備していたが実際は機能していなかった点が認められた。 <p>当該事実について、あっせん委員から被申請人に対し、安全配慮義務違反を構成する可能性が高いことを指摘した上、一定額の解決金を支払うよう勧めたところ、被申請人はこれに応じる意向を示した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 以上を踏まえ、あっせん委員が双方で譲歩可能な解決金額を調整し、被申請人が解決金を支払うことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は勤務態度等を理由に、突然、被申請人（事業主）から解雇された。</p> <p>被申請人が示した解雇理由に心当たりがなく、仮に、被申請人が示す事実があったとしても、これまで一切指導や指摘を受けたことがなく納得ができないため、解雇に伴う経済的損失に対する補償金の支払いを求めたいとして、あっせんに申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が当事者双方から事情聴取及び適宜資料を精査したところ、解雇理由が被申請人の恣意的なものであること、及び、指導不足が否定できない点が認められたため被申請人へこれを指摘。委員から被申請人に対し、本件解雇が訴訟に発展した場合、被申請人に不利益な結果を招く可能性が高いことを伝えたと、被申請人は対応の落ち度を認め、一定額の解決金を支払う意向を示した。 ● 以上を踏まえ、あっせん委員が双方に譲歩可能な解決金額を調整し、被申請人が解決金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る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。