

令和5年7月31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 田中 博行
 電話 (0857) 29-1709

報道関係者 各位

「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します
 ～総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数は、前年度より減少、
 「自己都合退職」、「解雇」などの相談件数も前年度より減少～

鳥取労働局（局長 平川 雅浩）は、このたび「令和4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、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少。

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		5,866件	11.0%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	4,158件	11.0%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,022件	37.7%増
	民事上の個別労働紛争※ ⁴ 相談	1,534件	31.3%減
助言・指導申出		32件	28.9%減
あっせん申請		11件	38.9%減

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327件と最多、次いで「いじめ・嫌がらせ」※⁵（259件）、「解雇」（238件）となり、この3項目が相談件数の約45%を占める。

（主な相談内容の内訳）

- ・「自己都合退職」 327件 17.9%（前年度391件、前年度比16.4%減）
- ・「いじめ・嫌がらせ」 259件 14.2%（前年度702件、前年度比63.1%減）
- ・「解雇」 238件 13.0%（前年度330件、前年度比27.9%減）
- ・「労働条件の引き下げ」 187件 10.2%（前年度244件、前年度比23.4%減）
- ・「退職勧奨」 141件 7.7%（前年度176件、前年度比19.9%減）
- ・「雇止め」 88件 4.8%（前年度89件、前年度比1.1%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4年度における同法に関する相談件数等
相談件数：488件
紛争解決の援助申立件数：18件
調停申請受理件数：10件

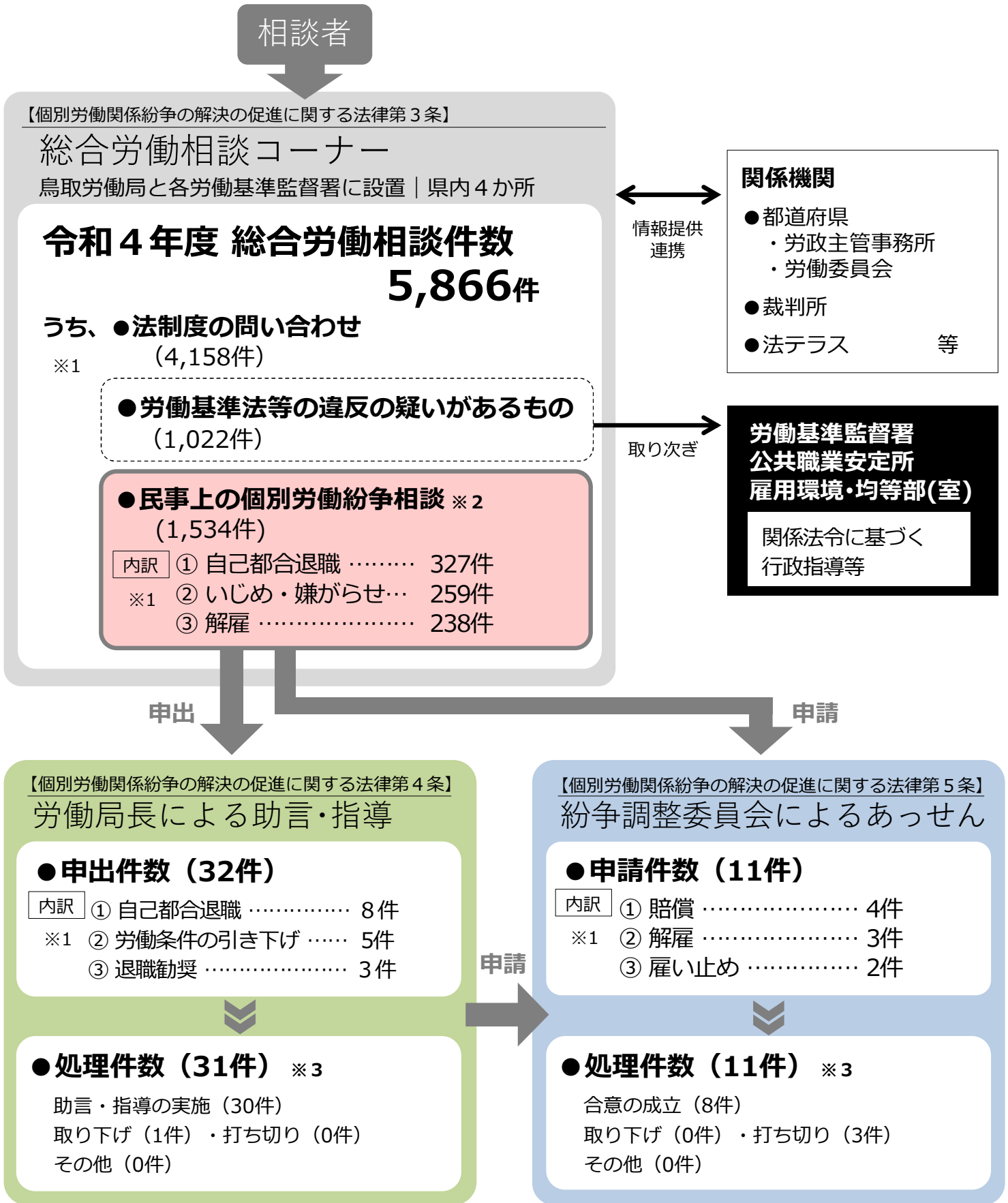
【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和4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



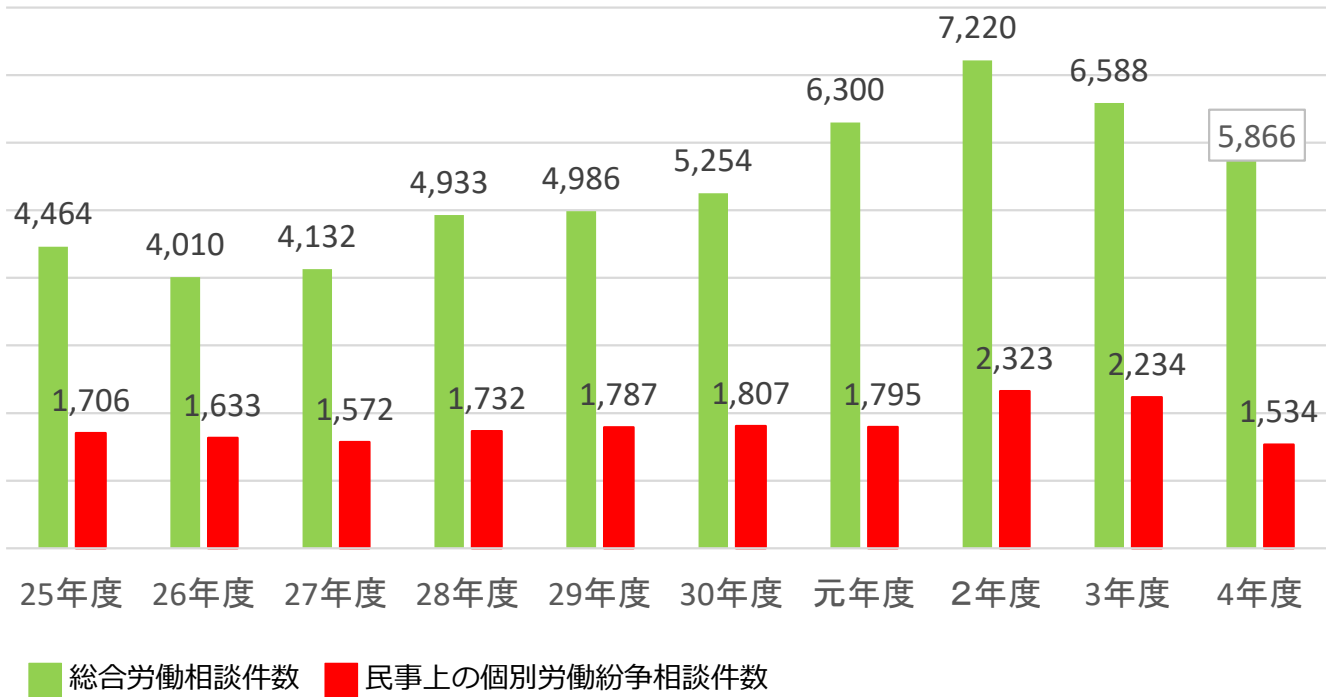
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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)

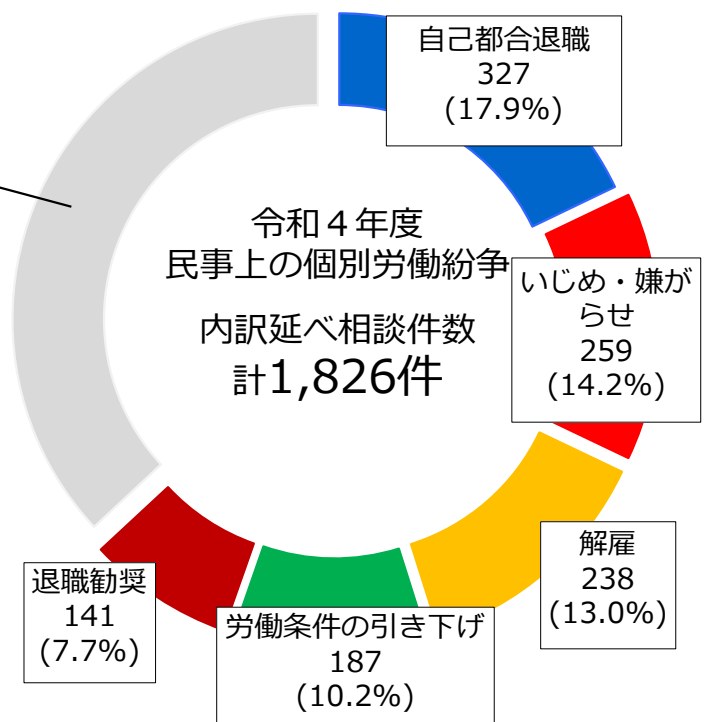


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計674

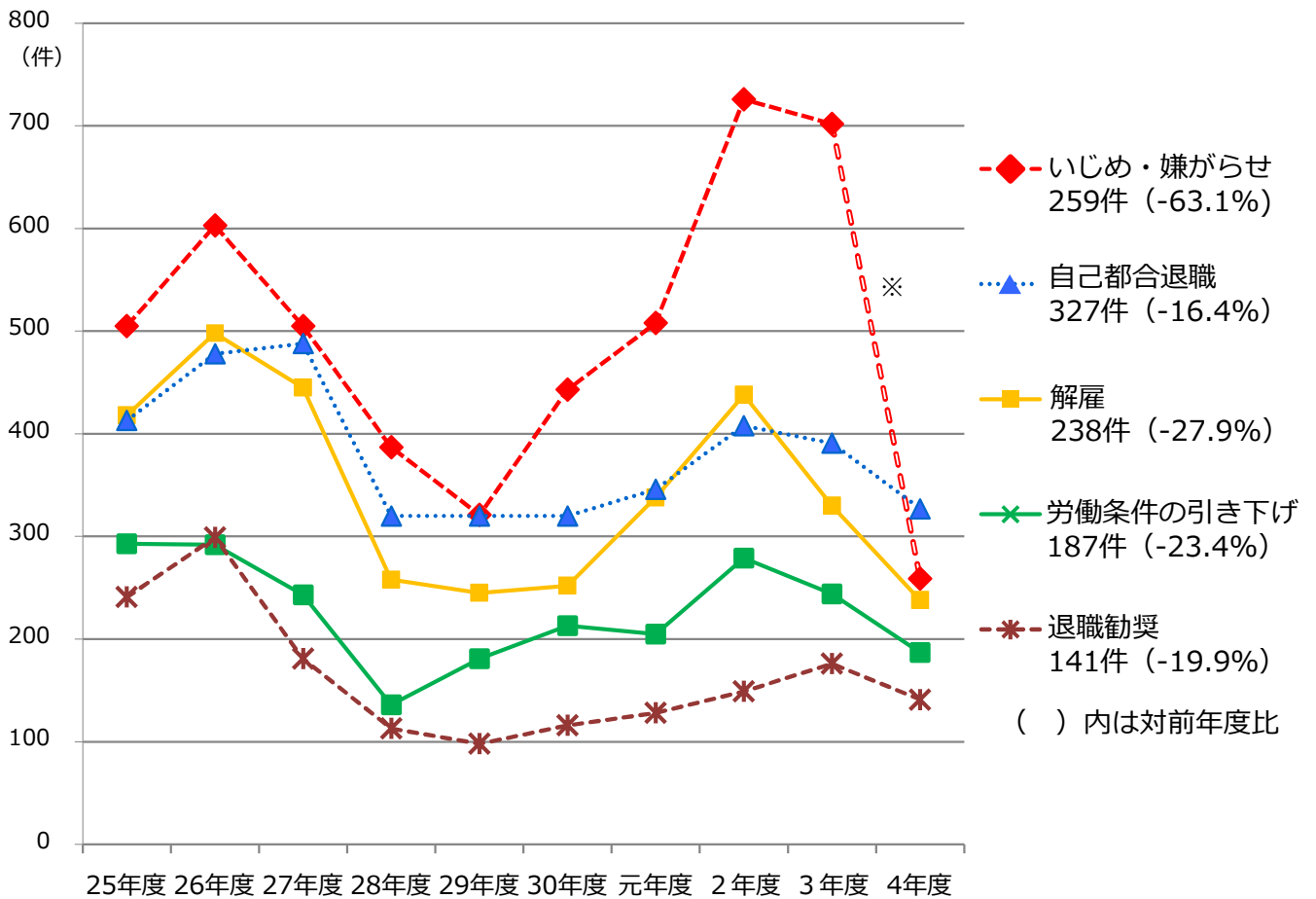
雇い止め	88	(4.8%)
出向・配置転換	77	(4.2%)
賠償	47	(2.6%)
懲戒処分	40	(2.2%)
雇用管理等	25	(1.4%)
その他の労働条件	264	(14.5%)
その他	133	(7.3%)

※「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

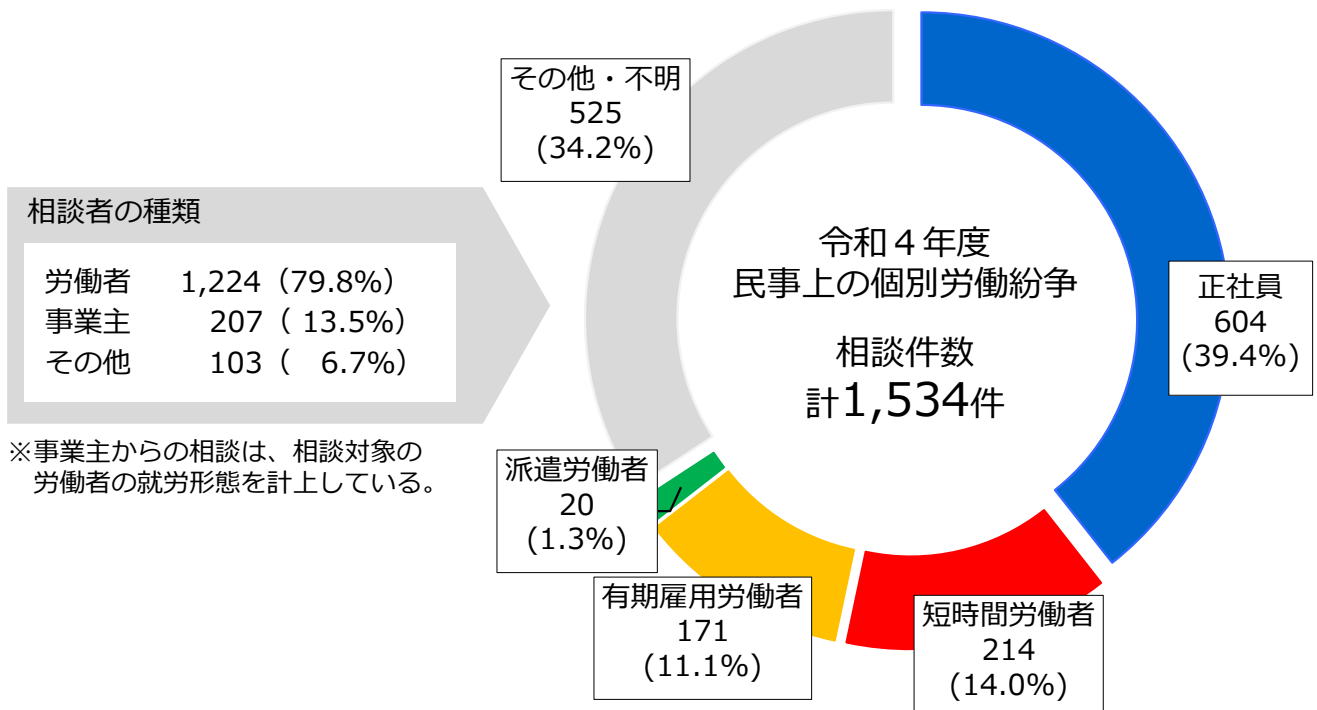


※ ()内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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)



(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
25年度	418	85	241	15	413	105	293	353	505	27	42	710	3,207
	13.0	2.7	7.5	0.5	12.9	3.3	9.1	11.0	15.7	0.8	1.3	22.1	100
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	555	3,137
	14.0	2.7	4.7	0.3	13.0	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

※ 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。

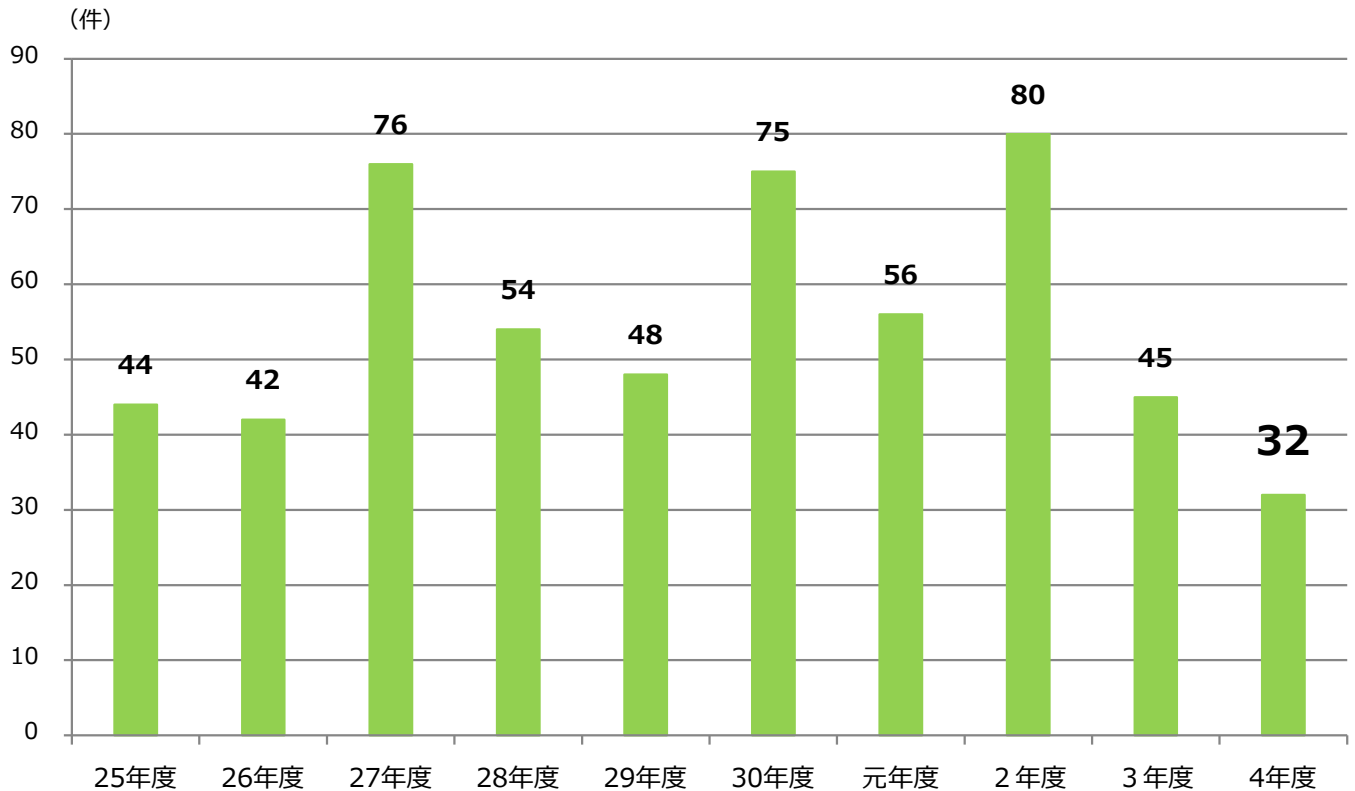
【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	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
25年度	401	243	27	149	330	1,150
	34.9	21.1	2.3	13.0	28.7	100
26年度	475	230	18	152	314	1,189
	39.9	19.3	1.5	12.8	26.4	100
27年度	480	189	24	114	283	1,090
	44.0	17.3	2.2	10.5	26.0	100
28年度	500	222	32	165	355	1,274
	39.2	17.4	2.5	13.0	27.9	100
29年度	407	186	21	177	394	1,185
	34.3	15.7	1.8	14.9	33.2	100
30年度	413	192	31	197	470	1,303
	31.7	14.7	2.4	15.1	36.1	100
元年度	437	176	36	182	477	1,308
	33.4	13.5	2.8	13.9	36.5	100
2年度	567	258	32	271	611	1,739
	32.6	14.8	1.8	15.6	35.1	100
3年度	583	206	19	206	652	1,666
	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

※ 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

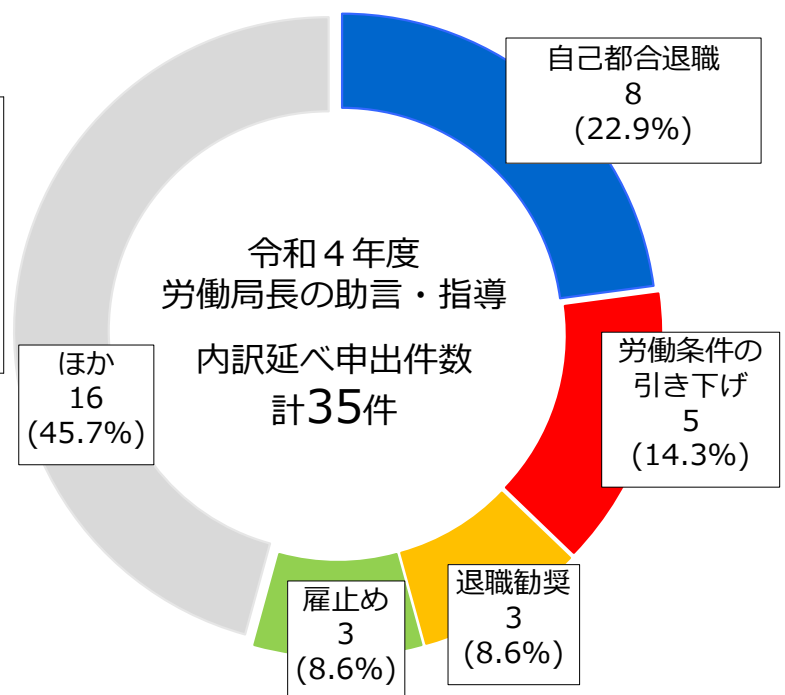
(1) 申出件数の推移 (10年間)



(2) 申出内容別の件数

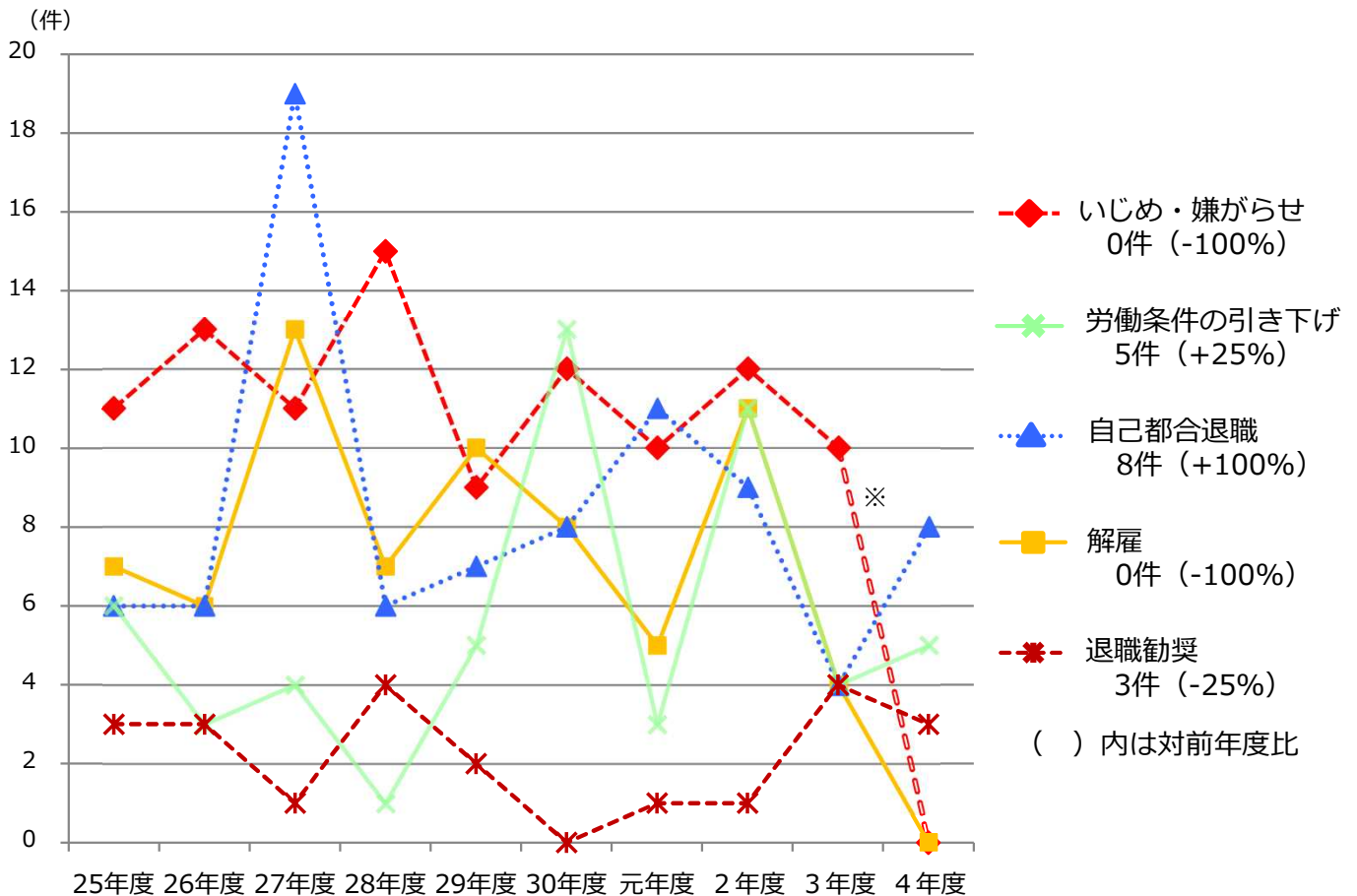
ほか 計16

出向・配置転換	1	(2.9%)
雇用管理等	1	(2.9%)
募集・採用	1	(2.9%)
その他の労働条件	4	(11.4%)
その他	9	(25.7%)



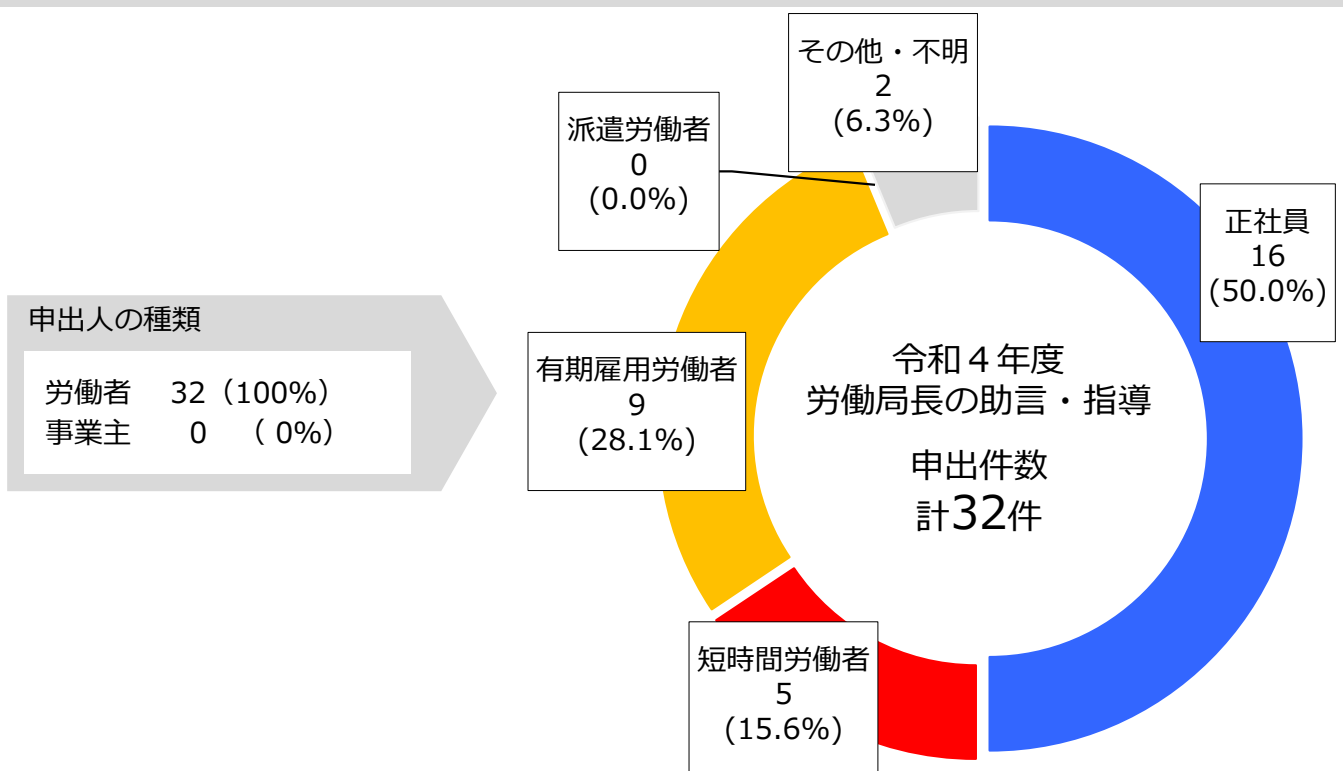
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したものの。

(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。

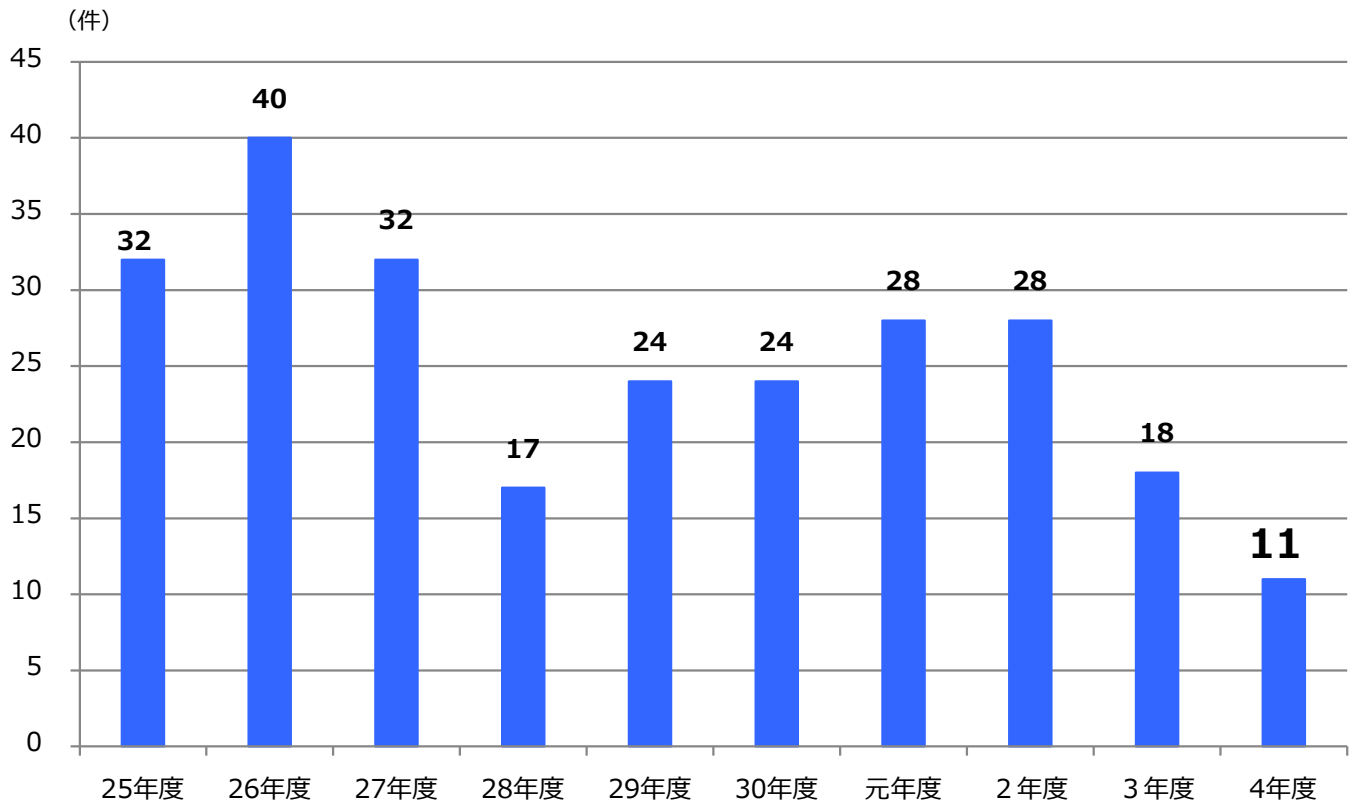
(5) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数31件に占める比率

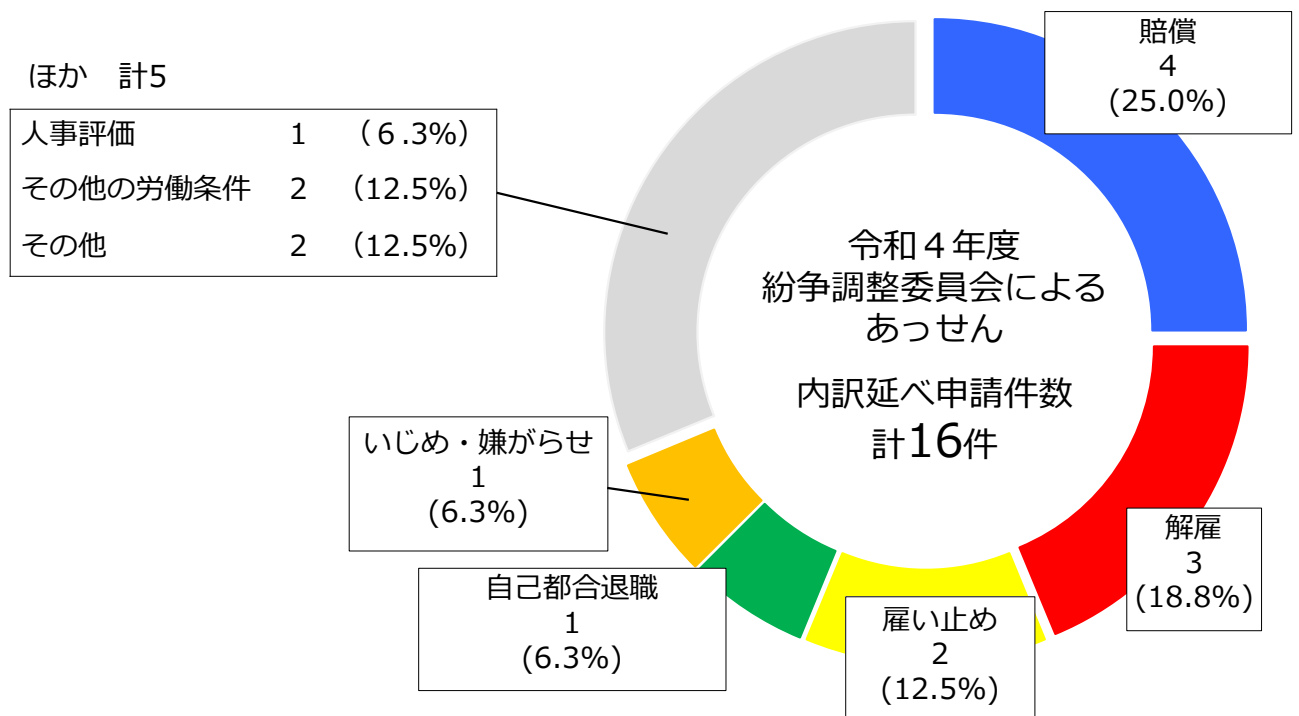
助言・指導 の申出	処理終了件数 31件		うち1か月以内に処理 31件 (100%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	30件 (96.8%)	1件 (3.2%)	0件 (0%)	0件 (0%)

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)

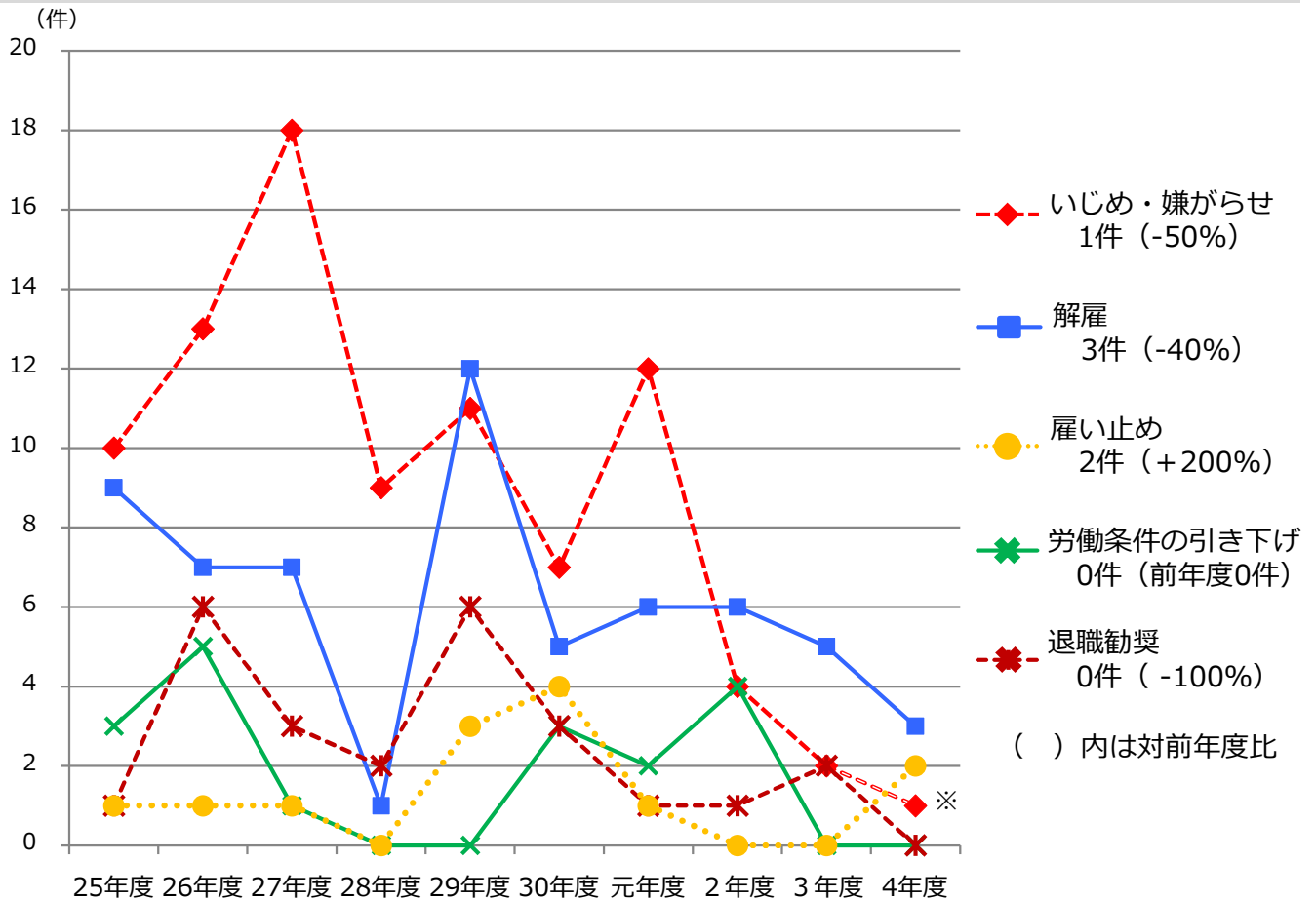


(2) 申請内容別の件数



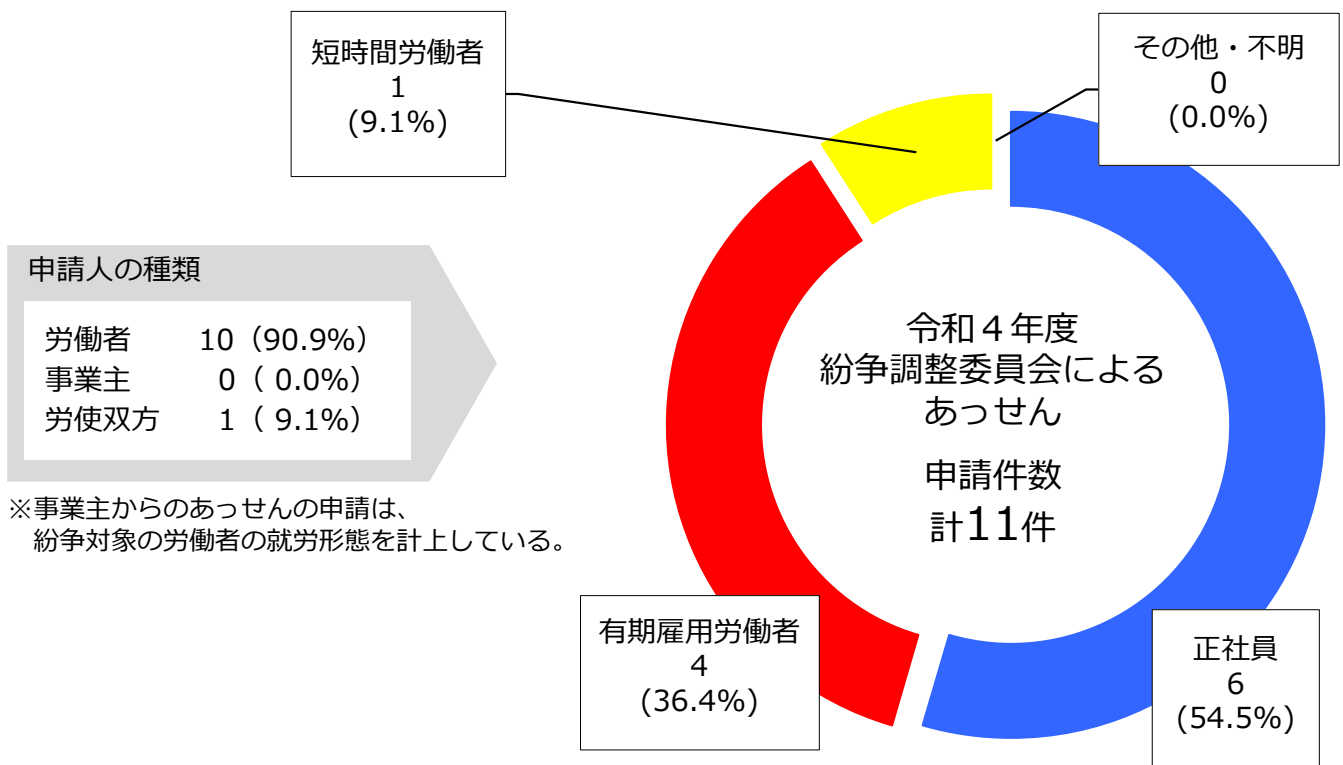
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 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。

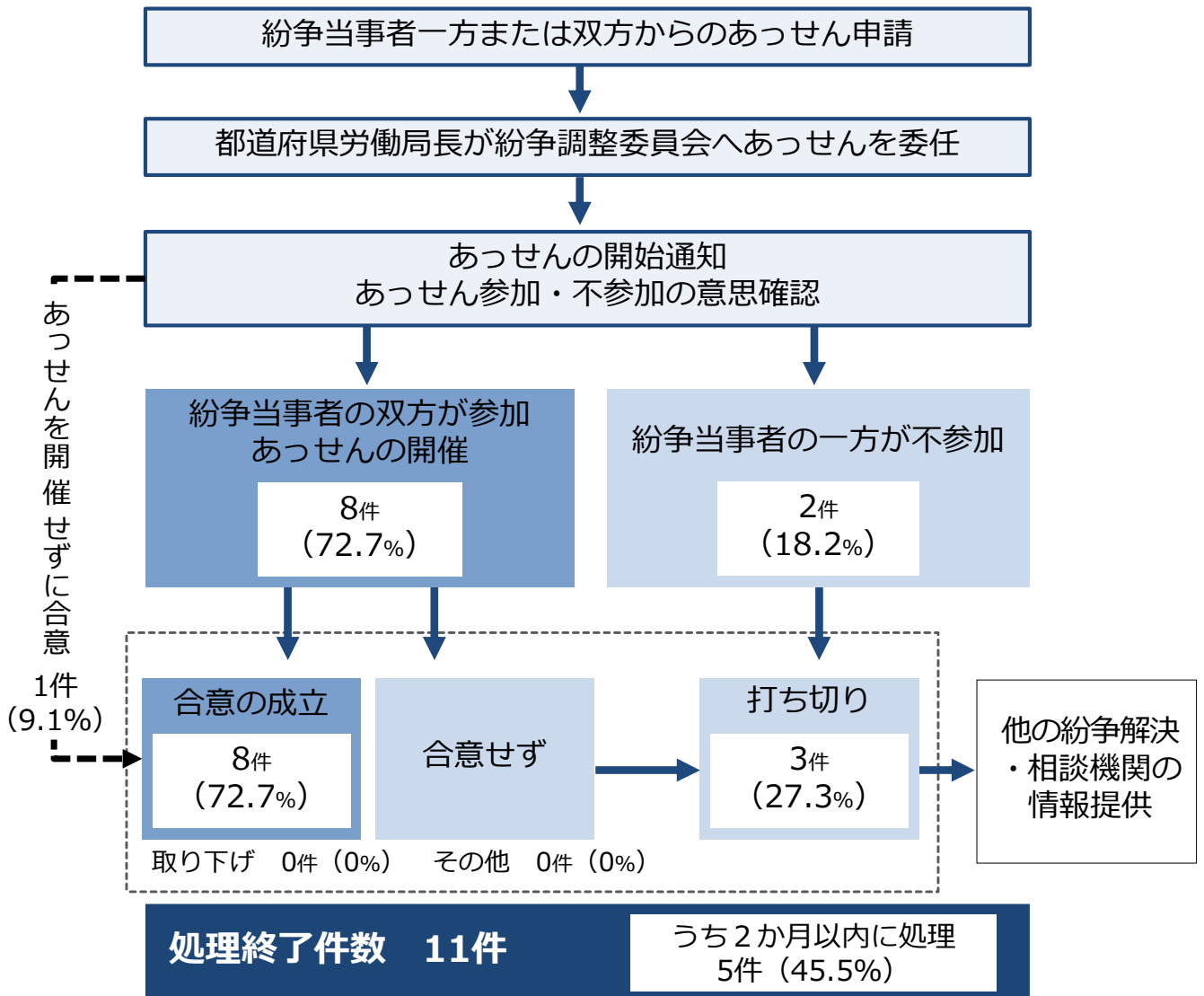
(4) 就労形態別の申請件数



※ ()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11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

25年度	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
65.7%	47.2%	64.7%	52.9%	80.8%	72.7%	85.1%	77.8%	100%	72.7%

【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

25年度	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
37.1%	19.4%	44.1%	52.9%	65.4%	59.0%	62.9%	59.2%	56.3%	72.7%

■ 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

25年度	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
56.5%	41.2%	68.2%	100%	81.0%	81.3%	73.9%	76.2%	56.3%	87.5%

4 令和4年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和4年4月1日～令和5年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		5,866件			
①相談者の種類					
労働者	3,389件 (57.8%)	事業主	1,724件 (29.4%)	その他	753件 (12.8%)
相談者のうち、外国人	41件 (0.7%)	外国人のうち、 技能実習生	5件 (0.08%)		
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			6,907	件になる。
法制度の問い合わせ	4,158件 (60.2%)	労働基準法等の違反の 疑いがあるもの	1,022件 (14.8%)		
民事上の個別労働相談	1,534件 (22.2%)	その他	193件 (2.8%)		
2. 民事上の個別労働紛争に関する相談の件数		1,534件			
①相談者の種類					
労働者	1,224件 (79.8%)	事業主	207件 (13.5%)	その他	103件 (6.7%)
②労働者の就労状況					
正社員	604件 (39.4%)	短時間労働者	214件 (14.0%)	派遣労働者	20件 (1.3%)
有期雇用労働者	171件 (11.1%)	その他・不明	525件 (34.2%)		
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			1,826	件になる。
普通解雇	177件 (9.7%)	整理解雇	22件 (1.2%)	懲戒解雇	39件 (2.1%)
雇い止め	88件 (4.8%)	退職勧奨	141件 (7.7%)	採用内定取り消し	5件 (0.3%)
自己都合退職	327件 (17.9%)	出向・配置転換	77件 (4.2%)	労働条件の 引き下げ	187件 (10.2%)
その他の労働条件	264件 (14.5%)	いじめ・嫌がらせ	259件 (14.2%)	雇用管理等	25件 (1.4%)
募集・採用	25件 (1.4%)	その他	190件 (10.4%)		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 申出件数		32件			
①申出人の種類					
労働者	32件 (100%)	事業主	0件 (0%)		
②労働者の就労状況					
正社員	16件 (50.0%)	短時間労働者	5件 (15.6%)	派遣労働者	0件 (0%)
有期雇用労働者	9件 (28.1%)	その他・不明	2件 (6.3%)		
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			35	件になる。
普通解雇	0件 (0%)	整理解雇	0件 (0%)	懲戒解雇	0件 (0%)
雇い止め	3件 (8.6%)	退職勧奨	3件 (8.6%)	採用内定取り消し	0件 (0%)
自己都合退職	8件 (22.9%)	出向・配置転換	1件 (2.9%)	労働条件の 引き下げ	5件 (14.3%)
その他の労働条件	4件 (11.4%)	いじめ・嫌がらせ	0件 (0%)	雇用管理等	1件 (2.9%)
募集・採用	1件 (2.9%)	その他	9件 (25.7%)		
(2) 処理件数		31件			
①処理の区分					
助言を実施	30件 (96.8%)	指導を実施	0件 (0%)		
取り下げ	1件 (3.2%)	打ち切り	0件 (0%)	その他	0件 (0%)
②処理の期間					
1か月以内	31件 (100%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	0件 (0%)	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		11件	
①申請人の種類			
労働者	10件 (90.9%)	事業主	0件 (0%)
		労使双方	1件 (9.1%)
②労働者の就労状況			
正社員	6件 (54.5%)	短時間労働者	1件 (9.1%)
有期雇用労働者	4件 (36.4%)	その他・不明	0件 (0%)
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 16 件になる。			
普通解雇	2件 (12.5%)	整理解雇	0件 (0%)
		懲戒解雇	1件 (6.3%)
雇い止め	2件 (12.5%)	退職勧奨	0件 (0%)
		採用内定取り消し	0件 (0%)
自己都合退職	1件 (6.3%)	出向・配置転換	0件 (0%)
		労働条件の引き下げ	0件 (0%)
その他の労働条件	2件 (12.5%)	いじめ・嫌がらせ	1件 (6.3%)
		雇用管理等	0件 (0%)
その他	7件 (43.8%)		
(2) 処理件数		11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 8件)			
①処理の区分			
当事者間の合意の成立	8件 (72.7%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	1件 (9.1%)
申請の取り下げ	0件 (0%)	その他	0件 (0%)
打ち切り	3件 (27.3%)	うち不参加による打ち切り	2件 (18.2%)
②処理の期間			
1か月以内	1件 (9.1%)	1ヶ月を超えて2か月以内	4件 (36.4%)
		2か月超	6件 (54.5%)

※ ()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 4 年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、事業主に退職の意思を伝え退職届を渡したものの、慰留された。</p> <p>また、退職予定日以降の勤務シフトも組まれてしまった。</p> <p>申出人は、トラブルなく円満に退職できるように援助して欲しいとして、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、民法第627条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから2週間を経過することによって終了する旨を説明し、申出人の希望する日を契約終了日とすることで紛争の解決を図るよう助言を行った。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人が退職届に記載した退職日をもって雇用契約を終了することで申出人と合意した。
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（有期雇用労働者）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申請したところ、担当者から年次有給休暇の申請を拒否された。</p> <p>申出人は、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、退職日が決まっている場合、時季変更権（※）は行使できず、労働基準法上、年次有給休暇は全て付与する必要があることを説明し、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、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は申出人に対し、申請通り年次有給休暇を付与することとした。 <p>※ 労働者から指定された時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に、使用者が他の時季に年次有給休暇を与えることができる権利。</p>

あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（有期契約労働者）は、職場で嫌がらせ等を受けたことにより、休業を余儀なくされた。</p> <p>申請人は、<u>休業により生じた経済的損害に対する賠償金の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、嫌がらせ等に係る事実関係は認められなかったと主張した一方で、申請人の退職を条件に、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。● 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、事業主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
事案の概要	<p>申請人（短時間労働者）は、勤務態度を理由に事業主から解雇された。</p> <p>申請人は、事業主に対し、<u>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</u>として、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、勤務態度を理由に申請人を解雇した事実を認めた。● 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、事業主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。