

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律

(平成十三年七月十一日法律第百十二号)

(目的)

第一条 この法律は、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（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。以下「個別労働関係紛争」という。）について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

(紛争の自主的解決)

第二条 個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。

(労働者、事業主等に対する情報提供等)

第三条 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争を未然に防止し、及び個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対し、労働関係に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(当事者に対する助言及び指導)

第四条 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）第六条に規定する労働争議に当たる紛争及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二十六条第一項に規定する紛争を除く。）に関し、当該個別労働関係紛争の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、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

2 都道府県労働局長は、前項に規定する助言又は指導をするため必要があると認めるときは、広く産業社会の実情に通じ、かつ、労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聴くものとする。

3 事業主は、労働者が第一項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(あっせんの委任)

第五条 都道府県労働局長は、前条第一項に規定する個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、当該個別労働関係紛争の当事者（以下「紛争当事者」という。）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個別労働関係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。

2 前条第三項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(委員会の設置)

第六条 都道府県労働局に、紛争調整委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、前条第一項のあつせんを行う機関とする。

(委員会の組織)

第七条 委員会は、三人以上政令で定める人数以内の委員をもって組織する。

2 委員は、学識経験を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

3 委員会に会長を置き、委員の互選により選任する。

4 会長は会務を総理する。

5 会長に事故があるときは、委員のうちからあらかじめ互選された者がその職務を代理する。

(委員の任期等)

第八条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

3 委員は、後任の委員が任命されるまでその職務を行う。

4 委員は、非常勤とする。

(委員の欠格条項)

第九条 次の各号のいずれかに該当する者は、委員となることができない。

一 破産者で復権を得ないもの

二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又はその執行を受けることがなくなった日から五年を経過しない者

2 委員が前項各号のいずれかに該当するに至ったときは、当然失職する。

(委員の解任)

第十条 厚生労働大臣は、委員が次の各号のいずれかに該当するときは、その委員を解任することができる。

一 心身の故障のため職務の執行に堪えないと認められるとき。

二 職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行があると認められるとき。

(会議及び議決)

第十一条 委員会の会議は、会長が招集する。

2 委員会は、会長又は第七条第五項の規定により会長を代理する者のほか、委員の過半数が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができない。

3 委員会の議事は、出席者の過半数をもって決する。可否同数のときは、会長が決する。

(あっせん)

第十二条 委員会によるあっせんは、委員のうちから会長が事件ごとに指名する三人のあっせん委員によって行う。

2 あっせん委員は、紛争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。

第十三条 あっせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。

2 前項のあっせん案の作成は、あっせん委員の全員一致をもって行うものとする。

第十四条 あっせん委員は、紛争当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第十五条 あっせん委員は、あっせんに係る紛争について、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるときは、あっせんに打ち切ることができる。

(時効の中断)

第十六条 前条の規定によりあっせんが打ち切られた場合において、当該あっせんの申請をした者がその旨の通知を受けた日から三十日以内にあっせんの目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、あっせんの申請の時に、訴えの提起があったものとみなす。

(資料提供の要求等)

第十七条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(あっせん状況の報告)

第十八条 委員会は、都道府県労働局長に対し、厚生労働省令で定めるところにより、あっせんの状況について報告しなければならない。

(厚生労働省令への委任)

第十九条 この法律に定めるもののほか、委員会及びあっせんの手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(地方公共団体の施策等)

第二十条 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、個別労働関係紛争を未然に防止し、及び個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対する情報の提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推

進めるように努めるものとする。

- 2 国は、地方公共団体が実施する前項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。
- 3 第一項の施策として、地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第一百八十条の二の規定に基づく都道府県知事の委任を受けて都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会は、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。

（船員に関する特例）

- 第二十一条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第三条、第四条第一項及び第二項並びに第五条第一項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「紛争調整委員会にあっせんを行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会にあっせんを委任する」とする。
- 2 前項の規定により読み替えられた第五条第一項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行うあっせんについては、第六条から第十九条までの規定は、適用しない。
 - 3 前項のあっせんの事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が事件ごとに指名する三人のあっせん委員によって行う。この場合において、当該あっせん委員は、紛争当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。
 - 4 第十二条第二項、第十三条及び第十五条から第十九条までの規定は、第二項のあっせんについて準用する。この場合において、第十七条及び第十八条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、同条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同条及び第十九条中「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と、同条中「委員会及びあっせん」とあるのは「あっせん」と読み替えるものとする。
 - 5 第一項の規定により読み替えられた第三条、第四条第一項及び第二項並びに第五条第一項並びに前項の規定により読み替えて準用される第十八条に規定する地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）の権限は、国土交通省令で定めるところにより、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長に委任することができる。

（適用除外）

- 第二十二条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。ただし、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第二条第四号の職員、地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第十五条第一項の企業職員、地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第四十七条の職員及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であって地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二

百八十九号) 第三条第四号の職員以外のものの勤務条件に関する事項についての紛争については、この限りでない。