

個別的労使紛争の未然防止及び解決促進に関する要綱

(目的)

第1条 この要綱は、労働条件その他の労働問題についての個々の労働者と使用者との間の紛争（以下「個別的労使紛争」という。）を未然に防止するために必要な事項に関する助言、情報提供等を実施するとともに、個別的労使紛争の当事者に対して当該紛争の解決に向けての助言、情報提供等を内容とする相談等を実施し、及びあっせん制度を設けることにより個別的労使紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を促進し、もって労使関係の安定に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において、「労働相談」とは、個別的労使紛争の当事者が当該紛争を自主的に解決するための援助としての労働関係法令等についての助言や情報提供を内容とするもので、労働相談員が行うものをいう。

2 この要綱において、「特別労働相談」とは、特に複雑・難解な個別的労使紛争の当事者が当該紛争を自主的に解決するための有益な援助としての労働関係法令等についての高度かつ広範な知識、経験、判断等に基づく助言や情報提供を内容とするもので、特別労働相談員が行うものをいう。

3 この要綱において、「労使調整」とは、個別的労使紛争の当事者が当該紛争を自主的に解決することを促進するための簡易な調整を内容とするもので、労働相談員が労使調整の担当者として行うものをいう。

4 この要綱において、「あっせん」とは、個別的労使紛争の当事者が当該紛争を自主的に解決することを促進するための調整的手続で、使用者を代表するあっせん員、労働者を代表するあっせん員及び公益を代表するあっせん員の三者が行うものをいう。

(施策の実施)

第3条 県は、広報紙、ホームページ等の情報媒体その他の手段・方法によって個別的労使紛争を未然に防止するために必要な事項に関する相談、情報提供等を実施するものとする。

2 県は、個別的労使紛争の当事者の自主的な解決を促進するために当該紛争の当事者を相談者として次の相談を実施するとともに、労使調整及びあっせんを実施するものとする。

(1) 労働相談

(2) 特別労働相談

(3) その他別に定める方法による相談

3 労働相談、特別労働相談及び労使調整については、産業労働部雇用労働課において実施するものとする。この場合において、産業労働部雇用労働課を埼玉県労働相談センターと称するものとする。

(労働相談員)

第4条 第2条第1項及び第3項に規定する労働相談員は、産業労働部雇用労働課労働相談担当の職員をもって充てる。

(特別労働相談員)

第5条 特別労働相談員は、労働関係法令等についての高度かつ広範な知識、経験、判断等に基づく助言や情報提供等行うことができると認められる弁護士資格を有する者に委嘱して行う。

(特別労働相談実施の手配)

第6条 労働相談員は、その行った労働相談に係る個別的労使紛争の当事者が当該紛争を自主的に解決するための援助として特別労働相談が有益であると認められる場合において、当該相談者が希望するときに特別労働相談の実施の手配を行うものとする。

(労働相談の対象)

第7条 労働相談員及び特別労働相談員の相談は県内在住、在勤の労働者及び使用者を対象とする。

2 次の各号に掲げる個別労働関係紛争事案については、県が行う労働相談の対象外とする。

- (1) 裁判所で係争中又は労働審判若しくは民事調停の手續が進行中のもの
- (2) 裁判所で判決若しくは労働審判が確定し、又は調停若しくは和解が成立したもの
- (3) 労働基準監督署等において労働基準法（昭和22年法律第49号）等に係る法令違反があるとして、紛争当事者に対する指導が行われているもの若しくは行われたもの又は処分が行われたもの
- (4) その他の機関において、手續が現に係属しているもの又は合意の成立等により解決したもの

(労使調整等の対象)

第8条 労使調整及びあっせん（以下「労使調整等」という。）の対象は、個別的労使紛争のうち、当該紛争の当事者による自主的な努力にもかかわらず、当事者のみによる解決が困難なものとする。ただし、次の各号に掲げる個別的労使紛争については、この限りではない。

- (1) 裁判所で係争中又は労働審判若しくは民事調停の手續が進行中のもの
- (2) 裁判所で判決若しくは労働審判が確定し、又は調停若しくは和解が成立したもの
- (3) 労働基準監督署等において労働基準法（昭和22年法律第49号）等に係る法令違反があるとして、紛争当事者に対する指導が行われているもの若しくは行われたもの又は処分が行われたもの
- (4) その他の機関において、手續が現に係属しているもの又は合意の成立等により解決したもの
- (5) 労使調整等の申請の内容から労使調整等により解決することが明らかに不可能であると認められるもの

(当事者の範囲)

第9条 前条の規定により労使調整等の対象とする個別労使紛争は、県内に所在する事業所の労働者(労働者であった者を含む。)とその使用者の間に生じた紛争に限るものとする。

(労使調整及びあっせんの利用の勧め)

第10条 労働相談員は、労働相談に係る個別的労使紛争が労使調整によって解決する可能性があるとして認められる場合には、当該相談者に対し労使調整を勧めるものとする。

2 労働相談員は、労働相談に係る個別的労使紛争があっせんによって解決する可能性があるとして認められる場合には、当該相談者に対しあっせんを利用するよう勧めるものとする。

(労使調整等の申請)

第11条 労使調整等を希望する個別的労使紛争の当事者は、書面その他別に定める方法により、労使調整等の申請を行うものとする。

(労使調整等の開始)

第12条 労使調整等は、労使調整等の申請があった場合に開始するものとする。ただし、労使調整等の申請に係る個別的労使紛争が第7条各号の一に該当する場合又は労使調整等の申請を行った個別的労使紛争の当事者が希望する事項が労使調整等に適さないとして認められる場合については、この限りでない。

(労使調整担当者及びあっせん員三者の任務)

第13条 労使調整担当者(労使調整の担当者としての労働相談員をいう。以下同じ。)又はあっせん員三者(第2条第4項に規定する使用者を代表するあっせん員、労働者を代表するあっせん員及び公益を代表するあっせん員の三者をいう。以下同じ。)は、労使調整等の申請に係る個別的労使紛争(以下「係属紛争」という。)の当事者双方の主張の要点を確かめ、当該係属紛争がその実情に即して解決されるよう努めるものとする。

2 労使調整担当者又はあっせん員三者は、係属紛争の当事者から請求があった場合において必要があると認めるときは、参考人からその同意を得て意見を聴くことができる。

(労使調整案及びあっせん案の提示)

第14条 労使調整担当者は、係属紛争の当事者に対し、いつでも労使調整案を提示することができる。

2 あっせん員三者は、係属紛争の当事者に対し、いつでもあっせん案を提示することができる。

(労使調整等の打ち切り)

第15条 労使調整担当者又はあっせん員三者は、労使調整等によっては係属紛争の解決の見込みがないと認める場合は、労使調整等を打ち切ることができる。

(労使調整等の申請の取下げ)

第16条 労使調整等の申請を行った者は、労使調整の担当者若しくはあっせん員三者が労使調整等によって係属紛争が解決したと確認するまで又は前条の規定に基づき当該労使調整等の申請に係る労使調整等が打ち切られるまでは、いつでも当該労使調整等の申請の全部又は一部を取り下げることができる。

(労使調整等の終結)

第17条 労使調整等は、次の各号の一に該当する場合に終結する。

- (1) 労使調整担当者又はあっせん員三者が労使調整等によって係属紛争が解決したと認めたとき。
- (2) 労使調整担当者又はあっせん員三者が第14条の規定に基づき労使調整等を打ち切ったとき。
- (3) 前条の規定に基づき労使調整等の申請が取り下げられたとき。

(秘密を守る義務)

第18条 労働相談員である者若しくは労働相談員であった者、特別労働相談員である者若しくは特別労働相談員であった者、労使調整担当者である者若しくは労使調整担当者であった者又は第2条第4項に規定するあっせん員である者若しくは同項に規定するあっせん員であった者は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。

(適用除外)

第19条 この要綱は、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、地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第15条第1項の企業職員及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第57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27年法律第289号）第3条第4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、この限りではない。

(知事の権限に属する事務の労働員会への委任)

第20条 この要綱に規定する知事の権限に属する事務のうちあっせんに関する事務は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第180条の2の規定に基づき労働委員会に委任するものとする。

(委任)

第21条 この要綱の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

1 中小企業労働相談所設置及び運営に関する要綱（平成11年4月1日施行）

は、廃止する。

2 この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

1 この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

2 この要綱の施行の際現に開始されている労使調整等については、なお従前の例による。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。