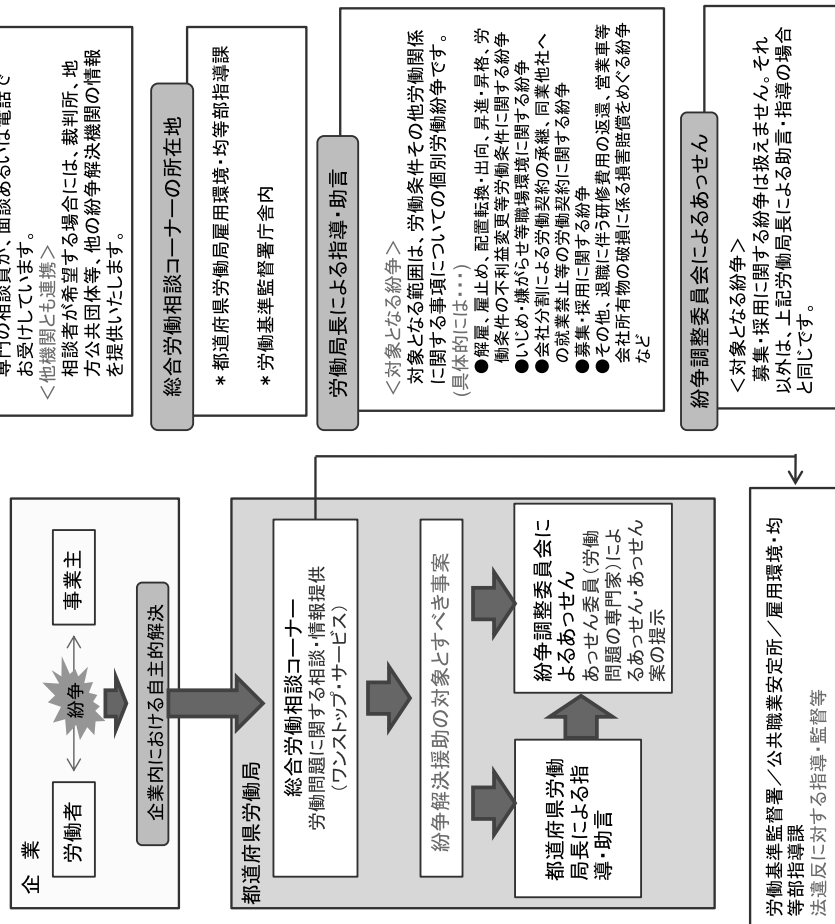


## Ⅹ 個別労働紛争解決システムの概要

解雇、いじめ、賃下げ、配置転換など、職場で起こる労使間のトラブルは多発しており、その内容も多様化しています。  
紛争の最終的解決手段としては、裁判制度がありますが、それには多くの時間と費用がかかってしまいます。そこで、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、この法律に基づいて、次の制度が用意されていますので、ご利用ください。

- ◆ 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ◆ 都道府県労働局長による助言・指導
- ◆ 紛争調整委員会によるあっせん

### ◆ 個別労働紛争解決制度の流れ◆



**総合労働相談コーナーの業務内容**  
 <労働問題に関するあらゆる分野が対象>  
 労働条件、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からのご相談を専門の相談員が、面談あるいは電話でお受けしています。  
 <他機関とも連携>  
 相談者が希望する場合には、裁判所、地方公共団体等、他の紛争解決機関の情報を提供いたします。

**総合労働相談コーナーの所在地**  
 \* 都道府県労働局雇用環境・均等部指導課  
 \* 労働基準監督署庁舎内

**労働局長による指導・助言**  
 <対象となる紛争>  
 対象となる範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。  
 (具体的には・・・)  
 ● 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等労働条件に関する紛争  
 ● いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争  
 ● 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止等の労働契約に関する紛争  
 ● 募集・採用に関する紛争  
 ● その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車等会社所有物の破損に係る損害賠償をめぐる紛争など

**紛争調整委員会によるあっせん**  
 <対象となる紛争>  
 募集・採用に関する紛争は扱えません。それ以外は、上記労働局長による助言・指導の場合と同じです。

## Ⅹ その他の関係法令

### 労働者災害補償保険法・雇用保険法

■ 労働者(パートタイマー・アルバイト等を含む)を1人でも雇用する事業主は、労働保険(労災保険と雇用保険の総称)に加入し、労働保険料を申告し納付しなければなりません。

### 労働者派遣法

■ 労働者派遣法では、労働者派遣事業の適正な運営や派遣労働者の保護のため、労働者派遣事業の許可、労働者派遣契約、派遣元事業主が講ずべき措置、派遣先が講ずべき措置等について定められています。  
 ※詳細は大阪労働局需給調整事業部(06-4790-6303)にお問合わせください。

### 障害者雇用促進法

■ 障害者雇用促進法では、障害者の雇用の安定を図るため、一定規模以上の事業主に対し、法定雇用率(平成30年4月1日からは2.2%)以上の割合で障害者を雇用することが義務付けられています。  
 ■ 平成28年4月1日より、雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的な配慮の提供が義務となりました。  
 ※詳細は大阪労働局職業安定部職業対策課(06-4790-6310)にお問合わせください。

### 高齢者雇用安定法

■ 高齢者雇用安定法では、65歳未満の定年を定めている場合、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかにより、65歳までの雇用確保措置を講じる義務が課されています。  
 ■ 平成25年4月1日から一部法律が改正され、労使協定により定めた基準により継続雇用の対象者を限定する仕組みは廃止されました。(経過措置あり)  
 ■ 希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度等、高齢者雇用確保措置の改定・導入にあたっては、就業規則等の改定が必要です。  
 ※詳細は大阪労働局職業安定部職業対策課(06-4790-6310)にお問合わせください。

### 男女雇用機会均等法

■ 募集・採用、配置・昇進、解雇等における性別を理由とする差別や、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは禁止されています。また、事業主は、職場におけるセクシュアリティハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置及び母性健康管理に関する措置を講じなければなりません。  
 ■ 常時雇用する労働者が301人以上の事業主は女性活躍推進に関する、101人以上の事業主は子育て支援に関する行動計画の策定・都道府県労働局への届出等が義務付けられています。  
 ※詳細は大阪労働局雇用環境・均等部指導課(06-6941-8940)にお問合わせください。