

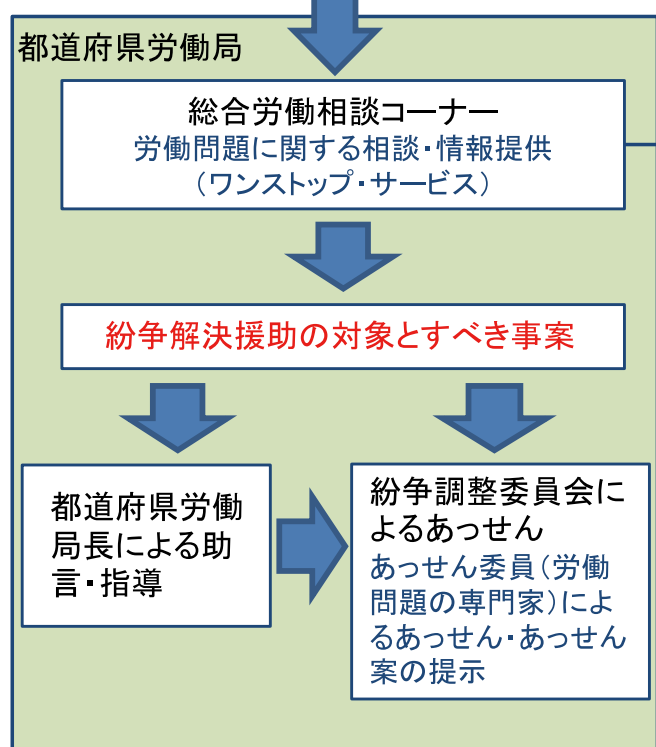
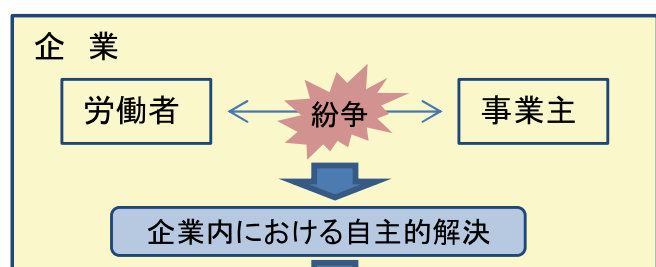
Ⅸ 個別労働紛争解決システムの概要

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

労働局長による助言・指導

＜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。

労働基準監督署／公共職業安定所／雇用環境・均等部指導課
法違反に対する指導・監督等

※ いじめ、嫌がらせのうち、職場におけるパワーハラスメント(82頁、83頁参照)については、労働施策総合推進法に基づく援助、調停で対応する場合があります。

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、一定規模以上の事業主に対し、法定雇用率(現行2.5%、令和8年7月1日~2.7%)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。
- 雇用の分野の障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供が義務づけられています。

※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。

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。
- 令和3年4月1日施行の改正高齢者雇用安定法では、70歳までの定年引上げ、定年の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入(a.事業主が自ら実施する社会貢献事業、b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業)のいずれかにより、70歳までの就業確保措置を講じる努力義務が課されています。

※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。

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法

- 常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表、都道府県労働局への届出等が義務付けられています。また、行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合は、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)を受けることができます。(令和4年7月8日からは301人以上の事業主に「男女の賃金の差異」の情報公表が義務付けられました。)
- 常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や都道府県労働局への届出等が義務付けられています。また、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の要件を満たした場合は、厚生労働大臣の認定(トライくるみん認定・くるみん認定・プラチナくるみん認定)を受けることができます。

※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。

お役立ち情報



各種届出様式集ダウンロードのご案内

各種届出様式については、大阪労働局ホームページに掲載されておりますので、次項以降の記載例と共にご活用ください。

URL : https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu.html

画面イメージ



Webサイト「確かめよう労働条件」とスマホアプリ「RJパトロール！」のご案内

働いている方と事業者・労務管理担当の方、それぞれの視点で役立つ情報を提供しているWebサイト「確かめよう労働条件」や、労働条件に関する法律をクイズやマンガを通じて学習できるスマホアプリ「RJパトロール！」を提供していますので、ご活用ください。

「確かめよう労働条件」URL : <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

確かめよう労働条件

検索

画面イメージ



Webサイトはこちら！

アプリはこちら！



テレワーク関連情報のご案内

大阪労働局のホームページでは、テレワークのガイドラインや企業の取組事例、テレワーク相談センターなどの情報を提供しています。また、大阪労働局YouTubeチャンネルでも、テレワーク関連の動画を掲載していますので、併せてご活用ください。

大阪労働局ホームページ

URL : https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/telework_osaka.html

大阪労働局YouTubeチャンネル

URL : https://www.youtube.com/channel/UCMccyei1zg_iL9Yd7LP9vMQ

画面イメージ

大阪労働局HPはこちら！

大阪労働局
YouTubeチャンネル
はこちら！



労働条件通知書（記載例）

[illegible]

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

71

退職証明書 (記載例)

〇〇 〇〇 殿

以下の事由により、あなたは当社を令和〇年〇月〇日に退職したことを証明します。

事業主氏名又は名称
使用者 職氏名

令和〇年〇月〇日
〇〇工業(株)
代表取締役 難波 一郎



① あなたの自己都合による退職 (②を除く。)

② 当社の勧奨による退職

③ 定年による退職

④ 契約期間の満了による退職

⑤ 移籍出向による退職

⑥ その他 (具体的には

⑦ 解雇 (別紙の理由による。)

による退職

※ 該当する番号に○を付けること。
※ 解雇された労働者が解雇の理由を請求しない場合には、⑦の「(別紙の理由による。)」を二重線で消し、別紙は交付しないこと。

ア 天災その他やむを得ない理由 (具体的には、
によって当社の事業の継続が不可能になったこと。) による解雇

イ 事業縮小等当社の都合 (具体的には、当社が、
となったこと。) による解雇

ウ 職務命令に対する重大な違反行為 (具体的には、あなたが
したこと。) による解雇

エ 業務について不正な行為 (具体的には、あなたが
したこと。) による解雇

オ 相当長期間にわたる無断欠勤をしたこと等勤務不良であること (具体的には、あなたが
これまでも無断欠勤を繰り返し、さらには、4月1日から5月31日の間、会社からの再々
の出勤督促にもかかわらず、何らの理由も説明することなく無断欠勤したことが、
就業規則第〇条の解雇事由に該当
したこと。) による解雇

カ その他 (具体的には、
) による解雇

※ 該当するものに○を付け、具体的な理由等を () の中に記入すること。