

労働法制について

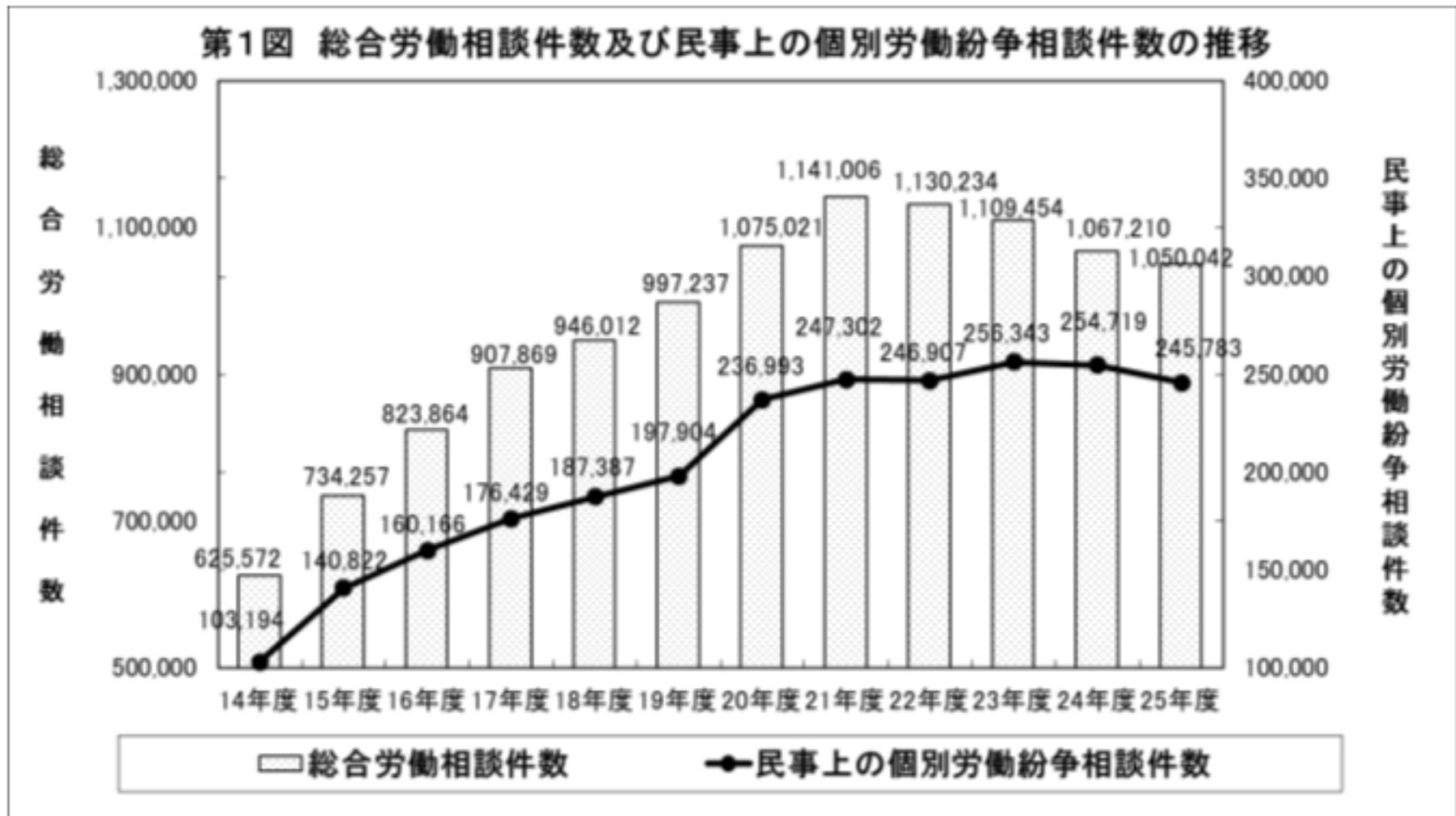
練馬区大泉総合福祉事務所
就労支援専門員 田中 康雄

本日の進行

1. はじめに～労働相談件数の推移等～
2. クイズ形式による労働法制の理解
3. 労働法制のポイント(解説)
4. まとめ
 - ・最近の労働市場変化のキーワード
 - ・ディーセントワークを考える(グループ討議、発表)

(スライド2)

労働相談の状況



※出典 厚生労働省26.5.30 『「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表します』

(スライド3)

労働相談の状況

第1表 最近3カ年度の主な紛争の動向
(民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

	23年度	24年度	25年度
いじめ・嫌がらせ	45,939	51,670	59,197
	(+16.6%)	(+12.5%)	(+14.6%)
解雇	57,785	51,515	43,956
	(-3.9%)	(-10.9%)	(-14.7%)
自己都合退職	25,966	29,763	33,049
	(+28.1%)	(+14.6%)	(+11.0%)
労働条件の引下げ	36,849	33,955	30,067
	(-1.0%)	(-7.9%)	(-11.5%)

※ ()内は対前年度比

労働相談の状況【助言・指導の例】

事例1： 解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、1年契約の派遣社員として勤務していたが、契約期間の途中で、解雇の予告を受けた。解雇理由は、同僚との協調性がなく、注意するも改善がないということであったが、申出人としては、このような事実はないことから、解雇の撤回を求めるも、解雇されるに至った。</p> <p>申出人としては、<u>解雇は不当であるとして、解雇を撤回し雇用継続を求めたい</u>として助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>・事業主に対し、<u>期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間満了まで解雇できないこと</u>について説明し、申出人の主張の事実を確認した上で、申出人と話し合うよう助言した。</p> <p>・事業主は、解雇に至った理由について事実確認した結果、事実が認められなかったとして、同一の労働条件で雇用継続を認めたもの。</p>

労働相談の状況【助言・指導の例】

事例2： 整理解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、正社員として勤務していたが、事業主より仕事がなくなったことを理由に解雇の予告を受けた。申出人は、雇用継続を検討してほしいと申し出るも、事業主は解雇の手続を進めようとしている。</p> <p>申出人としては、<u>このまま解雇されることに納得がいかないため、雇用継続に向けた話し合いの場を設けたい</u>として助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>・事業主に対し、<u>整理解雇を行う場合には、解雇回避努力義務等の4つの要件を満たす必要がある、要件を満たさない場合は解雇が認められない場合があること</u>を説明し、<u>まずは、申出人と話し合うよう助言した。</u></p> <p>・助言に基づき、当事者間で話し合いが行われた結果、雇用継続されることになったもの。</p>

労働相談の状況【助言・指導の例】

事例3: いじめ・嫌がらせ(上司からの暴言)に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、正社員として入社した直後から、上司の係長から殴る・蹴るといった暴力と、「仕事が遅いくせに、飯を食うのだけは早いな。」とか「バカヤロー。」といった暴言を受けてきた。一度、課長に対して、職場環境の改善を求めたところ、暴力や暴言は収まった。その後、係長から、再び、暴力や暴言が繰り返されるようになった。</p> <p>申出人と係長はシフト勤務となっており、申出人は同じ時間帯の勤務を外してほしいとして、課長に求めるも、改善されなかった。</p> <p>そのため、シフトの調整を行う等の職場環境の改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>・事業主に対し、<u>パワーハラスメントの提言で示される類型(1)暴行・傷害、(2)脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言</u>について説明し、これらの行為が<u>パワーハラスメントに該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、紛争解決のために、話し合いを行うよう助言した。</u></p> <p>・事業主は、申出人の希望を踏まえて、シフトを別にすることで解決を図り、上司に対して教育を行うといった再発防止を図ったもの。</p>

労働相談の状況【助言・指導の例】

事例4：退職勧奨に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、パート社員として勤務していたが、社長から「仕事がないので辞めてほしい。退職届を書いてもらった方がよい。制服を返してほしい。」といわれた。退職する意思はない旨伝えたものの、その後も、退職するよう言われる状況が続いている。これを受けて、社長に対し、雇用継続について話し合いを求めるも、話し合いが行われない状況にある。</p> <p><u>雇用継続に向けて話し合いの場を設けたいとして、助言・指導を申し出たもの。</u></p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対し、まず事実確認をしたところ、申出人の疲労が溜まっていたため、少し休んだ方がいいのではないかと伝えており、それを退職勧奨と誤って受け取ってしまった可能性があること、また、以前から春先は労働日数が少なくなることを伝えていたが、それを仕事がないと受け取ってしまった可能性があることと申し立てた。 ・事業主に対し、申出人は発言の真意を誤解していることから、誤解を解いた上で、再度、話し合いを行うよう助言したところ、早急に話し合いを行いたいとの返答があったもの。 ・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われた結果、申出人は、労働日数が少なくなることに了承し、雇用継続することとなったもの。

2. クイズ形式による労働法制の理解

(1) 二大労働法制(主なもの)

①失業対策 → 雇用対策

雇用保険法、職業能力開発促進法、高年齢者雇用安定法
障害者雇用促進法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法

②労働者保護

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、
パートタイム労働法、労働契約法、労働組合法、
労働者災害補償保険法、育児・介護休業法

(2) Aさんの職業人生ストーリー

このたび、Aさんは60歳定年を迎え退職することになりました。そこで、自らの職業人生をふりかえって自分史をつくることにしました。

学校を卒業して正社員で就職。営業や総務部門を経験し、その間、同僚やパートの人達などとの多くの出会いがありました。

長い職業人生ですから、その間に会社が不況に陥り、会社が一時休業を余儀なくされた経験もありましたが、それも何とか改善し、管理職にも抜擢されました。管理職になれば、部下の指導や雇用管理の仕事も担当するなど、印象に残る出来事がありました。

そして、定年を迎え、これまでの職業人生を労働法制を切り口にふりかえってみることにしました。

(スライド10)

(資料) Aさんの職業人生ストーリー

年代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代
職場の主な出来事	<ul style="list-style-type: none"> ・学卒で入社、労働契約書(賃金、労働時間等)をもらう。 ・営業部に配属され顧客の獲得に頑張る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・営業主任を拝命、経理事務も任せられ、経理の勉強をすべく、通信教育で自己啓発に励む。 ・パートや障害を有する方と同じ職場で働くようになる。 ・家庭では妻が育児休業を取得した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・不況により会社が一時休業を余儀なくされ、休業手当や休業中の教育訓練を受講する。 ・退職を余儀なくされる者も発生。ハローワークの利用法も勉強した ・不況を脱出。業績が回復 	<ul style="list-style-type: none"> ・総務部門の管理職に昇進する。 ・部下の健康管理にも気をつかうようになった。 ・ワークライフバランスの研修も受講。 ・派遣の人達も職場で増加。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年を迎え、65歳まで働きたいと願い、会社に再雇用希望の申請をしている。
関連クエスチョン	Q15～19、Q20、Q28	Q10、Q13、Q26	Q5～14、Q22、Q23、Q27	Q1～4、Q21、Q24、Q25、Q30	Q29

3. 労働法制のポイント(解説)

-

-

(スライド12)

4. まとめ

- 最近の労働市場変化のキーワード
- ディーセントワークを考える

-

(スライド13)

おわりに

- 相談窓口には、
 - 就職する口が見つからない。
 - どんな仕事に就くといいのかわからない
 - 将来の方向性が見つからないという悩みが持ち込まれます。
- 就労支援という仕事は、こうした状況におかれた人たちに対して、気持ちを受け止め、自立できるように支援する仕事、まさにこれからの時代の仕事です。皆様のご奮闘をお祈りいたします。

•

(スライド14)