

# 雇用環境・均等局の組織再編等 に関する参考資料

# 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要(平成13年10月施行)

## 1 目的(第1条)

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について、あっせん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。

## 2 概要

### (1) 紛争の自主的解決(第2条)

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならない。

### (2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等(第3条)

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

### (3) 都道府県労働局長による助言及び指導(第4条)

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、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、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

### (4) 紛争調整委員会によるあっせん(第5条等)

- ・ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者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、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、都道府県労働局に設置する紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。
- ・ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができる。

### (5) 地方公共団体の施策等(第20条)

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対する情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体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。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、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。

# 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

**総合労働相談コーナー** 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）及び労働基準監督署等に設置 | 全国380か所

平成28年度 総合労働相談件数 **113万 741件**

うち、○法制度の問い合わせ (71万9,333件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの (20万7,825件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 (25万5,460件)

- |    |            |         |
|----|------------|---------|
| 内訳 | ① いじめ・嫌がらせ | 70,917件 |
| ※  | ② 自己都合退職   | 40,364件 |
|    | ③ 解雇       | 36,760件 |

関係機関

- 都道府県  
・労政主管事務所  
・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供  
連携

労働基準監督署  
公共職業安定所 等

取次ぎ

関係法令に基づく  
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

**労働局長による助言・指導**

- ・話合いの促進
- ・解決の方向性示唆

○申出件数 (8,976件)

- |    |            |        |
|----|------------|--------|
| 内訳 | ① いじめ・嫌がらせ | 2,206件 |
| ※  | ② 解雇       | 1,022件 |
|    | ③ 自己都合退職   | 948件   |

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

**紛争調整委員会によるあっせん**

あっせん委員  
(弁護士等)に  
よる紛争当事者  
の合意形成

○申請件数 (5,123件)

- |    |            |        |
|----|------------|--------|
| 内訳 | ① いじめ・嫌がらせ | 1,643件 |
| ※  | ② 解雇       | 1,242件 |
|    | ③ 雇止め      | 472件   |

※ 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

# 労働時間等設定改善法の概要

- 「労働時間等の設定に関する特別措置法」は、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法。平成4年から5年間の時限法、平成9年、平成13年に廃止期限を延長)を、労使の自主的な取組を中心とする基本的性格は保ちつつ、平成17年に改めたもの。  
⇒ 時短(年間総実労働時間1800時間の数値目標)から、事業場における「労働時間等の設定の改善」へ  
※ 数値目標を含めた「労働時間短縮推進計画」から「労働時間等設定改善指針」へ／時限法から恒久法へ

## 労働時間等の設定の改善

- ・ 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること
- ・ 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- ・ 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

## 労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの  
(具体的取組を進める上で参考となる事項も規定)

## 労働時間等設定改善委員会

- ・ 労使間の話し合いの機会を整備するために設置(努力義務)
- ・ 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

## 労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

## 労働時間等設定改善指針(主な内容)

- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要  
(社会全体の目標値)
  - 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
  - 「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」など

### 【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

#### (1) 労使間の話し合いの機会の整備

- 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等

#### (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

- 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
- 計画的な年次有給休暇の取得
- 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
- 取得率の目標設定の検討等

#### (3) 所定外労働の削減

- 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等

#### (4) 労働者各人の健康と生活への配慮

- 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- 育児・介護を行っている労働者
- 単身赴任中の労働者
- 自発的な職業能力開発を行う労働者 等への配慮

# テレワークの推進

## テレワークとは

- ICT（情報通信技術）を活用し、**時間と場所を有効に活用**できる柔軟な働き方。
- 働く方の性別や年齢、居住する場所等にかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とする。  
※テレワークとは「tele=離れたところで」と「work=働く」をあわせた造語

### <就業場所による分類>

①自宅で仕事を行う**在宅勤務**、②出張時の移動中などに公共交通機関内やカフェ等で仕事を行う**モバイル勤務**、③共同のワークスペースなどを利用して仕事を行う**サテライトオフィス勤務**の3形態に分類

### <就労形態による分類>

企業等に雇用されている**雇用型テレワーク**と、個人事業主のような形態の**自営型テレワーク**に分類

## 政府目標と現状

- 世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（平成29年5月30日閣議決定）で政府目標を提示

### 政府目標①

平成32年までに  
**テレワーク  
導入企業を  
平成24年度比で3倍**

#### <テレワーク導入企業の割合>



出典:総務省「通信利用動向調査」

### 政府目標②

平成32年までに  
**テレワーク制度等に  
基づく雇用型  
テレワーカーの割合を  
平成28年度比で倍増**

#### <制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合>



出典:国土交通省「テレワーク人口実態調査」

## 関係府省による連携

- テレワークは総務省、厚生労働省、国土交通省、経済産業省の四省で連携して推進を図っている。
- 平成28年度より、4省副大臣による関係府省連絡会議を開催、連携の強化を図っている。

### 総務省（幹事省）

#### 情報通信政策

テレワーク推進に資する高度情報通信基盤の整備及び利活用促進

### 厚生労働省

#### 労働政策

適正な労働条件下における良質なテレワークの普及促進

### 国土交通省

#### 国土交通政策

都市部への人口・機能の集中による弊害の解消と地域活性化等

### 経済産業省

#### 産業政策

テレワークに係る産業振興

## 平成29年度 主な雇用型テレワーク普及促進のための施策

適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進のため、テレワークガイドラインを活用した企業等の導入支援を行うとともに、引き続き、先進企業の表彰等を通じた気運の醸成を実施する。

### 1. 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入支援

#### テレワークガイドラインの策定

- 働き方改革実行計画を踏まえ、有識者による検討会において、適正な労務管理の在り方を示したガイドラインを策定。
- 企業の実例なども調査し、長時間労働対策の在り方なども提示。

#### 職場意識改善助成金（テレワークコース）

- テレワークに取り組む中小企業事業主に、テレワークの導入や拡充に要した経費を助成。
- 1企業当たり、最大150万円を助成。

#### テレワーク相談センターの設置・運営

- 東京に相談センターを設置、専門の相談員により、企業等へのテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
- 企業に対する訪問コンサルティングを実施。

#### 国家戦略特別区域における導入支援

- 国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した導入支援を実施。
- 平成29年度は東京都と連携し、テレワーク推進センターを設置。

### 2. テレワーク普及にかかる気運の醸成

#### 企業向けセミナーの開催

- 総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。
- 平成29年度は東京、名古屋、大阪で6回開催。

#### 労働者向けイベントの開催

- 労働者に対して直接、テレワークのメリットを訴えるためのイベントを開催し、その認知度を向上させる。
- 平成29年度は政令指定都市で15回開催。

#### 厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

- 総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。
- 平成29年度は11月27日にシンポジウムを開催

#### テレワーク宣言応援事業

- 新たにテレワークに取り組む企業において、企業トップによるテレワーク宣言を実施。
- テレワーク活用の取組を周知し、他社への導入を促す。

# 職場のパワーハラスメント防止対策の強化

## 現状

- 平成23年度に、労使、有識者及び政府による円卓会議を設置し、「職場のパワーハラスメント」の概念を整理。同会議の提言を踏まえ、厚生労働省では、周知広報や労使の取組促進に向けた施策を実施。

### 定義

同じ職場で働く者に対して、**職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(※)**を背景に、**業務の適正な範囲を超えて**、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為  
※上司から部下に行われるものに限定されない

### 対策

#### 〈国民・労使双方への周知広報〉

- ・マニュアル、ポスター等の作成・配布
- ・ポータルサイトやTwitter等による周知

#### 〈労使の具体的な取組の促進〉

- ・企業向けセミナーの開催
- ・パワハラ対策を指導できる人材養成

## 課題

- 都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が年々増加しており、対策を強化していく必要がある。  
※ 相談件数 70,917件、助言・指導 2,206件、あっせん 1,643件(平成28年度)
- 働き方改革実行計画(平成29年3月)では、「パワーハラスメント防止を強化するため、労使関係者を交えた場での検討を行う」とされた。

## 今後の方針

- 平成29年5月から、有識者、労使関係者からなる「**職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会**」を開催。パワハラの実態や課題の把握を行うとともに、パワハラ防止を強化するための方策を検討し、平成29年度内に一定の取りまとめを行う予定。

# 職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会

- 職場における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加しているなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっており、職場のパワーハラスメントの防止対策を行う必要がある。
- 平成29年3月に決定した「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議決定）において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを踏まえ、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を開催した。（第一回5月19日、第二回7月3日、第三回7月27日）

## 開催要綱

### 1. 開催趣旨

近年、都道府県労働局において、職場における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加しているなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっており、働く方々が健康で意欲を持って働くためには、労働時間管理やメンタルヘルス対策だけでなく、職場のパワーハラスメントを防止する必要がある。

こうした中で、働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。」こととされた。

これを受け、有識者と労使関係者からなる検討会を開催し、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について、検討を行う。

### 2. 検討事項

以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 職場のパワーハラスメントの実態や課題の把握
- (2) 職場のパワーハラスメント防止を強化するための方策
- (3) その他 等

## 委員名簿

安藤俊介	一般社団法人日本アンガーマネジメント協会 代表理事
内村昌司	日本労働組合総連合会東京都連合会 副事務局長
岡田康子	株式会社クオレ・シー・キューブ 代表取締役会長
小保方泰介	損害保険労働組合連合会 事務局次長
川上憲人	東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野 教授
久保村俊哉	株式会社イトーヨーカ堂 人事室勤労厚生部 勤労担当マネジャー
佐藤博樹	中央大学大学院戦略経営研究科 教授
杉崎友則	日本商工会議所産業政策第二部 副部長
内藤恵	慶應義塾大学法学部 教授
中澤善美	全国中小企業団体中央会 事務局長
布山祐子	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部 上席主幹
野川忍	明治大学法科大学院 専任教授
浜田紀子	UAゼンセン日本介護クラフトユニオン 特任中央執行委員
原昌登	成蹊大学法学部 教授
吉住正男	日本労働組合総連合会 総合労働局雇用対策局長

（五十音順・敬称略）



# キャリアアップ助成金について

平成30年度要求額：835億円（29年度予算額660億）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といっていわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容	助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額、下線は新規又は拡充部分
正社員化支援	<b>正社員化コース</b> 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②有期→無期：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ③無期→正規：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） （注）転換前の期間が3年以下に限るとともに、正規への転換にあつては、転換前の賃金と比較して5%以上増額していることを要件に追加 （注）1事業所当たりの当たりの上限人数を、15人→20人に拡充 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円<36万円>（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり9.5万円<12万円>（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円<6万円>（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
人材育成支援	<b>人材育成コース</b> 有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT） ※ 30年度から「人材開発支援助成金」に統合	OFF-JT 賃金助成：1h当たり760円<960円>（475円<600円>） 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 【 】は有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合 100時間未満の場合 10万円（7万円）【15万円（10万円）】 100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円）【30万円（20万円）】 200時間以上の場合 30万円（20万円）【50万円（30万円）】 OJT 実施助成：1h当たり760円<960円>（665円<840円>）
処遇改善支援	<b>賃金規定等改定コース</b> 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が 1人～3人：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 4人～6人：19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） 7人～10人：28.5万円<36万円>（19万円<24万円>） 11人～100人：2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>）×人数 ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が 1人～3人：4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>） 4人～6人：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 7人～10人：14.25万円<18万円>（9.5万円<12万円>） 11人～100人：1.425万円<1.8万円>（0.95万円<1.2万円>）×人数 ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円<0.96万円>加算 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	<b>健康診断制度コース</b> 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>）
	<b>賃金規定等共通化コース</b> 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ※ 対象労働者1人あたり、2万円<2.4万円>（1.5万円<1.8万円>）の加算措置を追加
	<b>諸手当制度共通化コース</b> 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） ※ 対象労働者1人あたり、1.5万円<1.8万円>（1.2万円<1.4万円>）の加算措置を追加 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、 16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）の加算措置を追加
	<b>選択的適用拡大導入時処遇改善コース</b> 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施	1人当たり 3%以上：1.9万円<2.4万円>（1.425万円<1.8万円>） 5%以上：3.8万円<4.8万円>（2.85万円<3.6万円>） 7%以上：4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>） 10%以上：7.6万円<9.6万円>（5.7万円<7.2万円>） 14%以上：9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）
<b>短時間労働者労働時間延長コース</b> 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：3.8万円<4.8万円>（2.85万円<3.6万円>） 2時間以上3時間未満：7.6万円<9.6万円>（5.7万円<7.2万円>） 3時間以上4時間未満：11.4万円<14.4万円>（8.55万円<10.8万円>） 4時間以上5時間未満：15.2万円<19.2万円>（11.4万円<14.4万円>）	