

# チコ労務管理事務所通信

## 「個別労働紛争解決制度」の利用状況発表 トラブルの特徴は？

### 平成 25 年度の実施状況は？

厚生労働省から「平成 25 年度個別労働紛争解決制度」の施行状況が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援する制度で、「総合労働相談」、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」の 3 つの方法があります。

### パワハラが 2 年連続最多に

平成 25 年度は、前年度に比べていずれの方法でも件数が減少しました。

ただし、総合労働相談の件数は前年度比 1.6% 減となったものの、6 年連続で 100 万件を超え、高止まりしています。助言・指導申出件数は、約 1 万件（同 3.3% 減）、あっせん申請件数は約 5,700 件（同 5.5% 減）となっています。

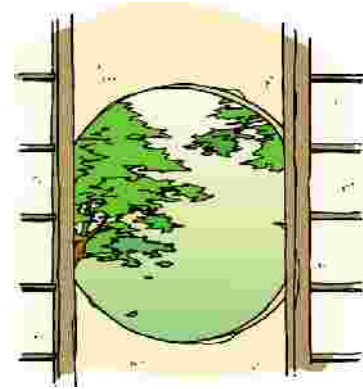
また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容で、いわゆるパワハラにあたる「いじめ・嫌がらせ」が 5 万 9,197 件と 2 年連続で最多となっていることが注目されます。

相談内容の内訳として、パワハラの次に多いものは、順に「解雇」（4 万 3,956 件）、「自己都合退職」（3 万 3,049 件）となっています。

### 正社員が当事者になる割合は減少傾向

紛争の当事者である労働者の就労形態としては、総合労働相談については、「正社員」9 万 7,573 件（39.7%）、「パート・アルバイト」4 万 604 件（16.5%）、「期間契約社員」2 万 6,696 件（10.9%）、「派遣労働者」1 万 31 件（4.1%）となっています。

過去 10 年の推移で就労形態別の当事者の属性を見る



と、正社員は減少傾向にあり、期間契約社員が増加傾向、パート・アルバイトや派遣社員については横ばいという状況です。これは、他の「助言・指導」「あっせん」の方法でも、同様の傾向のようです。

助言・指導は 1 カ月以内に 96.8% が、あっせんは 2 カ月以内に 94.5% が手続きを終了するなど、“簡易・迅速・無料” という特徴をアピールしている制度ですが、できれば利用する必要がないよう、日頃から適切な労務管理を心がけたいですね。

## 不当な差別は勧告の対象に！ 障害者雇用に関する動向

### 「障害者への差別禁止」と「職場環境の配慮」を義務化

昨年成立した改正障害者雇用促進法により、再来年の 2016 年 4 月から、企業が障害者を雇用する際の差別禁止や、職場環境の配慮が義務化されます。

これらに違反した企業は指導や勧告の対象になるようです。同省は労使の意見も踏まえ、2015 年 3 月末までに指針を策定する予定です。

### 差別の禁止に関する指針のポイント

厚生労働省が発表した報告書によると、対象となる障害者の範囲は障害者雇用促進法に規定する障害者、対象

となる事業主の範囲はすべての事業主です。

募集・採用、賃金、配置、昇進などの各項目に沿って禁止される差別を整理する必要があるとし、各項目について、障害者であることを理由にその対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのが差別に該当するとしています。

また、障害者を有利に取り扱うことや、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として異なる取扱いを行うことなどは、差別に当たらないとしています。

### 合理的配慮の提供に関する指針のポイント

障害者、事業主の範囲は「差別の禁止に関する指針」と同じです。募集・採用時には、障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを事前に申し出、採用後には、事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無についての確認などが必要になってくるようです。

また、事業主は合理的配慮に関する措置を障害者と話し合い、合理的配慮に関する措置を確定した際には、内容と理由を障害者に説明するなどの対応が必要になってくるようです。

合理的配慮の具体的な例としては、募集および採用時におけるものとして、視覚障害の方に対する募集内容の音声等での提供や、聴覚・言語障害の方に対する筆談等による面接などが挙げられています。

採用後におけるものとして、肢体不自由な方に対しては、机の高さを調節すること等、作業を可能にする工夫を行うことや、精神障害の方に対しては、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮することが挙げられています。

### 今後の行政による取組み

同省は、指針の策定に加え、行政による様々な取組みが重要であるとし、事業主や労働者に対する障害の特性などに関するパンフレットの配布、セミナーの実施などの啓発活動や、合理的配慮の適切な提供に向け、具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチ(障害者が職場に適應するための援助者)の質的な充実などの対策を講じていくようです。

## 7月から協会けんぽの申請書・届出書が新しくなります

### 加入者・事業主等の利便性に配慮

7月1日より、協会けんぽの各種申請書・届出書の様式がOCR様式への刷新に伴いフォーマットが大きく変更されます。今回の変更では、誤記入を防ぐ工夫等、加入者・事業主等の利便性が考慮されています。

### 新しくなる様式は29種類

申請書・届出書には健康保険給付に関するものの他、保険証再交付等に関するもの、任意継続に関するもの、健診に関するものがありますが、これらのうち29種類の様式が新しくなります。

### 負傷による給付申請の際は「負傷原因届」を提出

従来、負傷(けが)を理由として健康保険給付を申請する場合は、「傷病手当金支給申請書」や「高額療養費支給申請書」の「負傷原因記入欄」に記入することとされていましたが、新様式にはその欄が設けられていません。新様式に移行した後は、添付書類として「負傷原因届」に記入して提出することとなりますので、注意が必要です。

なお、「傷病手当金支給申請書」は全4ページに変更となります

### 新様式の入手方法等

7月1日以降、協会けんぽの窓口に置いてある様式やホームページからダウンロードできる様式は、新しいものに切り替えられます。また、ユーザー登録をすれば全国のセブンイレブンの「ネットプリント」(有料)サービスでも入手することができます。

なお、7月1日以降すぐに旧様式が使えなくなるわけではありませんが、協会けんぽではスムーズな手続きができるよう新様式への切替えについて協力を呼びかけています。

### 人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185  
e-mail：info@chiko-jimusho.com