

労務通信

2014.7月号

「個別労働紛争解決制度」の利用状況発表

◆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。

助成金情報

◆キャリアアップ助成金が拡充されました（平成26年3月1日より）。

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、取組を実施した事業主に対して助成される「キャリアアップ助成金」。一部のコースにおいて平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間、助成額等が拡充されておりますので、ご紹介いたします。

キャリアアップ助成金

① 正規雇用等転換コース

・正規雇用等に転換又は直接雇用する制度を規定し、有期契約労働者を正規雇用等に転換した場合に助成。

◆有期→正規：1人当たり50万円（40万円）

◆有期→無期：1人当たり20万円（15万円）

◆無期→正規：1人当たり30万円（25万円）

※（ ）内は大企業

◎1年度1事業所当たりの上限は15人<無期雇用への転換等は10人>

② 人材育成コース

・有期契約労働者等に、OFF-JT または有期実習型訓練（OFF-JT+0JT）を行った場合に助成。

◆OFF-JT 賃金助成：1人1h当たり800円（500円）

経費助成：訓練時間数により10～30万円（7～20万円）

◆0JT 実施助成：1人1h当たり700円（700円）

※（ ）内は大企業

◎1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円

③ 処遇改善コース

・すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上増額させた場合に助成。

（平成26年3月1日～平成28年3月31日までの間は2%以上）

◆1人当たり1万円（大企業は7,500円）

◎1年度1事業所当たりの上限は100人まで

④ 短時間正社員コース

・短時間正社員制度を規定し、（1）雇用する労働者を短時間正社員に転換、または（2）短時間正社員を新規で雇い入れた場合に助成。

◆（1）の場合：1人当たり30万円（大企業は25万円）

◆（2）の場合：1人当たり20万円（大企業は15万円）

詳細は、厚生労働省ホームページでご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html