

労務通信

2020.8月号

職場のトラブル相談「いじめ・嫌がらせ」がトップ



◆個別労働紛争解決制度とは

個別労働紛争解決制度は、職場の労使トラブルの当事者が利用できる、3つのトラブル解決方法（労働相談、助言・指導、あっせん）のことです。労働相談は全国にある総合労働相談コーナー（労働局・労働基準監督署に設置）で受け付けており、助言・指導は労働局長によるもの、あっせんは紛争調整委員会によるものとなります。主に労働者側からの利用になりますが、使用者側からの利用も可能で、費用は無料です。

個別労働紛争解決制度によると、訴訟による方法よりもトラブル解決までの期間が短いという傾向があり、これは労使双方にとってメリットです。

◆令和元年度の状況

厚生労働省のまとめた令和元年度の状況では、「労働相談」（総合労働相談）件数は、12年連続で100万件を超えて、高止まりしています。このうち、労働条件その他の労働関係に関する事項のトラブル相談（労働基準法違反の疑いがある内容以外の民事上の個別労働紛争相談）は約28万件となっています。

そして近年、「民事上の個別労働紛争相談」、「助言・指導」、「あっせん」のいずれについても、「いじめ・嫌がらせ」に関する内容が、過去6年以上、相談件数のトップとなっていることが特徴となっています。

◆パワハラ防止法の施行

こうした情勢を背景に、職場のパワハラが問題となっており、今年6月にはパワハラ防止法（労働施策総合推進法）が施行され、企業にはパワハラを防止するための措置（就業規則や服務規律への企業の方針の明確化、相談窓口の設置、研修の実施、当事者のプライバシー保護等）が義務付けられました。中小企業については、2022年3月31日までの努力義務期間を設けたうえで、2022年4月1日から適用されます。「あの会社でパワハラを受けた」といったことが、口コミやSNS等で広まってしまうと（その真偽はさておき）、企業にとっては人材採用や経営の面で悪影響があります。労使トラブルの芽は小さいうちに解決するようにしたいですね。

【厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000643973.pdf>

法改正情報

◆新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の受付が始まりました

雇用調整助成金が活用できない企業の労働者を対象に、休業前賃金の8割（日額上限 11,000 円）を休業実績に応じて支給される新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下、休業支援金・給付金）の申請が始まっています。雇用保険被保険者でなくても、学生アルバイトや外国人労働者、技能実習生は対象となります。

【制度概要】

- ・令和2年4月1日から9月30日までの間に、事業主の指示により休業した中小企業事業主の労働者
- ・その休業に対する賃金（休業手当）を受けない方

【申請方法】

- ・労働者本人または事業主のどちらか一方が申請を行う

※休業支援金・給付金は事業主が申請した場合であっても、労働者本人の口座に振り込まれます。

【申請に必要な書類】

- 支給申請書
- 支給要件確認書（事業主提出の場合は続紙も）
- 本人確認書類（運転免許証、マイナンバーカードのコピー）
- 振込先口座の確認書類（キャッシュカード・通帳のコピー）
- 休業前および休業中の賃金額が確認できる書類（給与明細・賃金台帳のコピー）

【申請書送付先】

〒600-8799

日本郵便株式会社 京都中央郵便局留置

厚生労働省

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金担当

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

事務所よりひとこと

◆事業主が休業証明を拒んだ場合は、労働局から報告を求められます！

休業支援金・給付金を本人が申請する場合も、事業主は支給要件確認書の事業主欄に記入をする必要があります。事業主記入欄が空欄でも受付はされるようですが、事業主の協力が得られない旨を記載することになっており、労働局から連絡が入りますのでご注意ください！！