

労働基準広報 2016 No.1895 7/21

CONTENTS

特集 個別労働紛争解決制度の解説 ————— 6

～「平成27年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表に～

助言・指導、あっせんに強制力ないが 訴訟に至るリスクあることに留意を

総合労働相談、助言・指導、あっせん——といった「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もの。今年6月8日に公表された「平成27年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、平成27年度の総合労働相談の件数は103万4936件と前年度から微増し、8年連続で100万件を超えて高止まりしている。総合労働相談のなかでも、前年比2.6%増の24万5125件となった民事上の個別労働相談件数の内訳についてみると、「いじめ・嫌がらせ」が6万6566件（22.4%）で4年連続の最多となり、引き続き増加傾向にあることが明らかになっている。

（編集部）

●特別企画/「キャリア形成促進助成金」の 拡充・活用について ————— 14

日本再興戦略（改訂2015）等に基づき 平成28年度予算において制度創設・拡充

本助成金では、従業員に職業訓練等を行う事業主に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成している。今年4月からは、助成メニューを整理するとともに、企業内人材育成推進助成金を統合するなど、大幅な制度改正を行っている。

（厚生労働省職業能力開発局
キャリア形成支援課企業内人材育成支援室）

●新実務シリーズ/ 人事異動の法律ルールと実務Q & A ⑮ — 26

<出張、派遣等>

海外の危険地域等への出張には 対象労働者の個別的同意が必要

（労務コンサルタント・布施直春）

●NEWS ————— 1

（27年度・個別労働紛争解決制度の施行状況）「いじめ・嫌がらせ」が4年連続トップに/（厚労省・通報制度の対象を拡充）労働時間の違反の背景に「下請たたき」ある事案も/（雇用仲介事業等のあり方で報告書）虚偽条件を紹介事業者に呈示した求人者に罰則を/ほか

●知っておくべき職場のルール ————— 40

<第53回>「通勤災害③」

通勤災害認定でいう「住居」とは 労働者の「自宅」に限定されない

（編集部）

●連載 労働スクランブル[®]（労働評論家・飯田康夫）— 42 ●労務資料 2015年度「働く人からの悩み相談」統計結果 — 44 ●わたしの監督雑感 愛知・岡崎労働基準監督署長 近藤慎次郎 — 54 ●今月の資料室 — 56

労務相談室

回答者

安全衛生	〔執行役員に対するストレスチェック〕実施義務あるか	————— 48	弁護士・新弘江
労働基準法	〔裁量制の者がGW中の時間外労働を申告〕時間外手当支払うべきか	— 50	弁護士・小川和晃
労働組合法	〔少数組合の行き過ぎた勧誘〕止めるよう求めたい	————— 52	弁護士・荻谷聡史

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

本誌ご購入の皆様へ

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内