

1. 相談

来庁又は電話

相談内容の確認

適用法令の判断

相談員は判断に迷う場合は紛調官に確認

- 総合労働相談員 + 紛調官
- 雇用均等指導員 + 指導官
- 相談員 + 指導員 + 紛調官

●パワーハラスメント*関係の相談

- *以下の①②③を全て満たすもの
- ①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって
 - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
 - ③その雇用する労働者の就業環境が害されるもの
- ⇒パワーハラスメントの定義に該当するか不明確な場合であっても、相談者がパワーハラスメントだと主張する場合は、労推法で対応。

労働相談票「相談の区分」欄
「労働施策総合推進法」の詳細区分

パワーハラスメント

パワハラ防止措置
相談理由不利益取扱い

その他

カスタマーハラスメント等

●いじめ・嫌がらせ* 関係の相談

- *パワーハラスメントには該当しない職場内のいじめ・嫌がらせに関するトラブル
⇒同僚同士のトラブル等で明らかにパワーハラスメントに該当しない場合は、個紛法で対応。

適用法令及び制度を説明し、相談者の意向を確認

労推法

- 労使間における自主的解決
- 局による行政指導
- 紛争解決の援助(助言)※
- 調停 ※

※詳細は資料12参照

個紛法

- 労使間における自主的解決
- 助言・指導*
- あっせん*

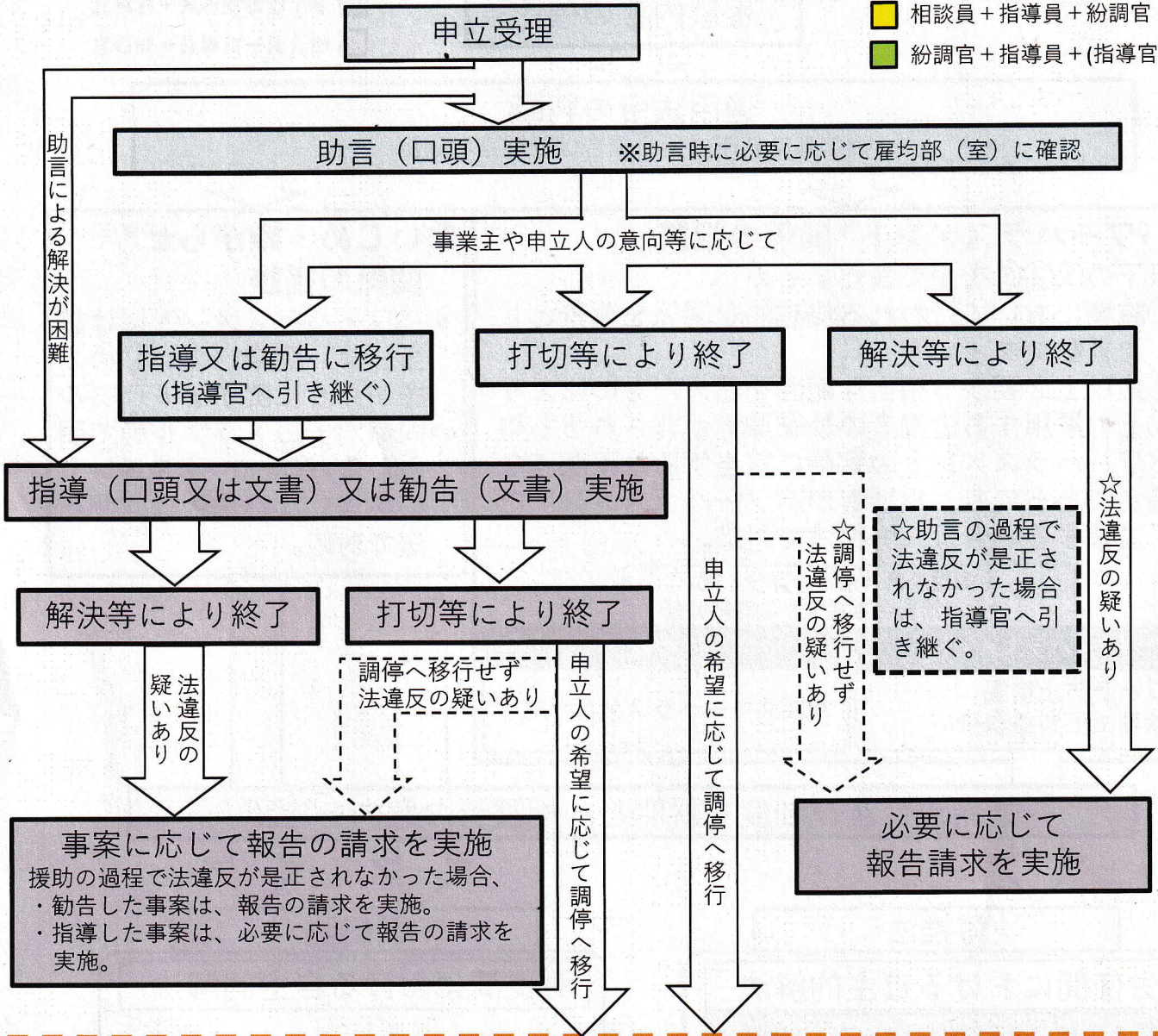
*カスタマーハラスメント等の労推法第30条の2第3項に基づく指針に定められた「望ましい取組」に関する紛争は個紛法で対応。

労推法と個紛法に関する紛争が混在する相談は、相談者の主訴により整理すること。主訴が不明確なためいずれの方法により解決を図るべきか判断することが困難な紛争事案や、一体的紛争事案として扱う方が制度運用の趣旨に照らして適切(合理的、効率的)な事案については、個紛法に基づく個別労働紛争解決制度で対応すべき事項も含め、原則として労推法の事案として取り扱うこと。

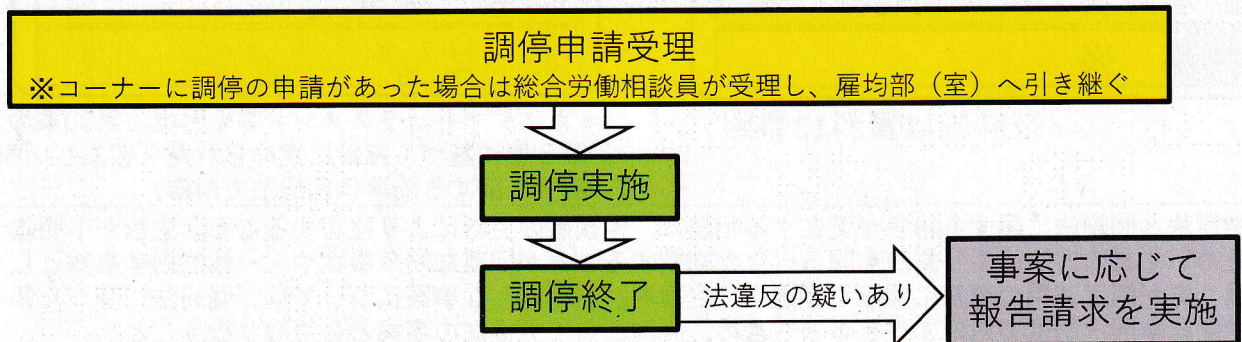
2. 労推法に基づく労働局長の援助・調停

労働施策総合推進法に基づく労働局長の援助
(助言、指導又は勧告)

- 総合労働相談員 + 紛調官
- 雇用均等指導員 + 指導官
- 相談員 + 指導員 + 紛調官
- 紛調官 + 指導員 + (指導官)



労働施策総合推進法に基づく調停



適用猶予業種における時間外労働の上限規制

- ▷ 「建設事業」については、令和6年4月以降、**年720時間**の上限規制の適用を受ける。
- ▷ 一方、一般労働者に適用される、**単月上限（100時間未満）**、**複数月平均上限（80時間以内）**については、「災害復旧・復興の事業」は適用されない。→「雪害（道路除雪）」については、**労基法第33条第1項（非常時災害）**の許可申請・届により**36協定の時間外労働の上限時間、休日労働の回数にかかわらず、必要な限度で時間外労働、休日労働を行わせることができる。**

【現在】

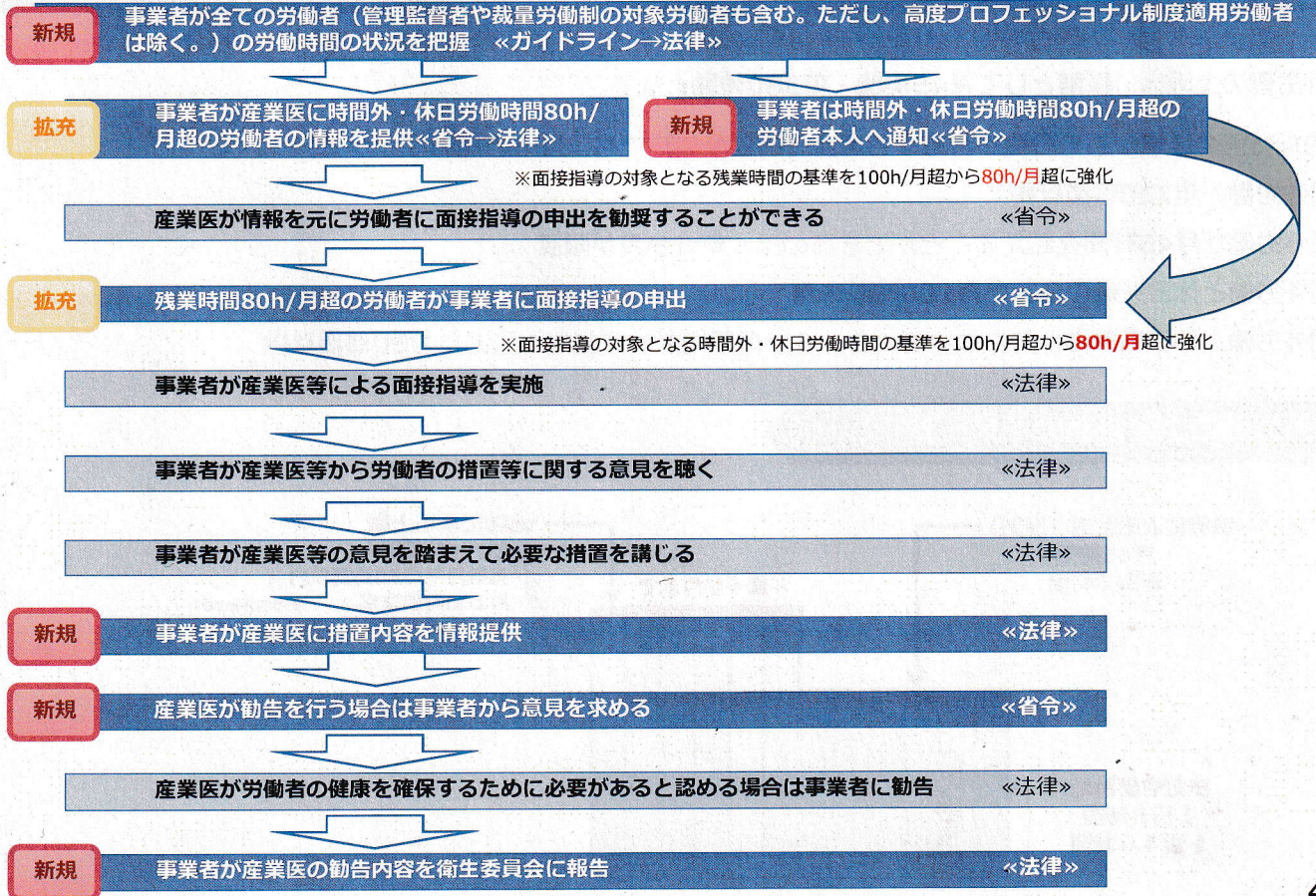
	一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間（原則）	45	-	-	45	-
	45時間超は6月まで	適用あり	-	-	適用あり	-
	単月上限（※）	100	-	-	-	-
	複数月平均上限（※）	80	-	-	-	-
年	限度時間（原則）	360	-	-	360	-
	上限	720	-	-	720	-

【令和6年4月～】

	一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間（原則）	45	45	45	45	-
	45時間超は6月まで	適用あり	-	適用あり	-	適用あり
	単月上限（※）	100	-	100（注1）	100（注2）	100
	複数月平均上限（※）	80	-	80（注1）	-	80
年	限度時間（原則）	360	360	360	360	360
	上限	720	960	720	960（注3） 1,860（注4）	720

※ 休日労働も含む。
 注1： 災害の復旧・復興の事業は、単月上限100時間・複数月平均上限80時間の規制は適用されない。
 注2： 時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる者は、36協定に面接指導を行うこと等を定めることが必要。
 注3： 医業に従事する一般の医師にかかる基準（A水準）。休日労働を含む。
 注4： B水準、連携B水準、C水準の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師にかかる基準。休日労働を含む。
 面接指導、労働時間が特に長時間である場合の労働時間短縮措置、勤務間インターバルの確保等を36協定に定めることが必要。

長時間労働者の健康確保の強化（全体像）



被改正法律・項目	内容	大企業	中小企業
雇用対策法	働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	公布日施行 (附則第1条第1号)	
労働時間の上限 (第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。(罰則付)		令和2年4月1日 (附則第3条第1項)
高度プロフェッショナル制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		
年5日の年次有給休暇の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。	平成31年4月1日	平成31年4月1日
フレックスタイム制見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		
中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。		令和5年4月1日 (附則第1条第3号)
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法	産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。	平成31年4月1日	
パートタイム労働法・労働契約法	短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日 (附則第1条第2号)	令和3年4月1日 (附則第11条第1項)
労働者派遣法	派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日 (附則第1条第2号)	

時間外労働の上限規制の概要

- 時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間となる。
- 臨時的な特別な事情があり労使が合意する場合(特別条項)でも、以下の規制がかかる。
 - 時間外労働が年720時間以内
 - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
 - 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均がいずれも1月あたり80時間以内

時間外労働の上限規制のイメージ

