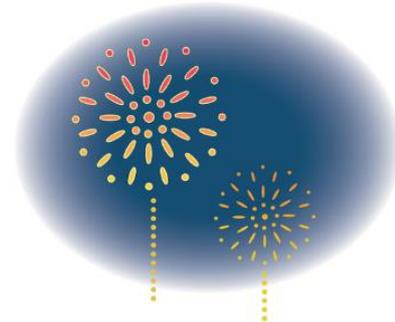


TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp



個別労使紛争の主な解決手段と「解決状況確認ツール」の活用

◆個別労使紛争の解決手段

解雇や労働条件の引下げといった問題をめぐり、企業と個々の労働者との間で生じる紛争の主な解決手段として、「労働局によるあっせん」「労働審判」「民事訴訟」が挙げられます。

各制度の特徴は、以下の通りです。

- ・「労働局によるあっせん」：弁護士、大学教授、社会保険労務士（特定社会保険労務士に限る）などの労働問題の専門家により組織された紛争調整委員会が、当事者双方の主張の要点を確かめます。双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。（都道府県労働局によるあっせんの場合。この他、都道府県労働委員会・労政主管部局等でも個別労働関係紛争のあっせんを実施しています）
- ・「労働審判」：労働審判官（裁判官）1名と労働関係の専門的な知識と経験を有する労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試みます。調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行います。
- ・「民事訴訟」：裁判官が、法廷で、双方の言い分を聴いたり、証拠を調べたりして、最終的に判決によって紛争の解決を図る手続きです。訴訟の途中で話し合いにより解決（和解）することもできます。

◆最近の傾向

先日、厚生労働省が「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」に関する調査結果を公表し、上記の3つの解決手段を利用した場合、「会社が従業員に金銭を支払って解決した事案」が9割を超えたことがわかりました。

内閣府の規制改革会議でも、裁判で不当解雇と認められた場合に労働者が申し出れば金銭補償で解決できる制度について、年内にも導入の検討を始めると発表しています。

◆「解決状況確認ツール」とは？

そんな折、厚生労働省は、個別データに基づいて条件を設定すると労働紛争の解決状況を確認することができるサイトを開設しました。

具体的には、(1)事案の内容（普通解雇、整理解雇、労働条件引下げ等）、(2)残業代請求の有無、(3)労働者の性別、(4)雇用形態、(5)勤続年数、(6)役職、(7)月額賃金、(8)企業規模の条件を設定すると、その条件に合った事件の解決方法（あっせん、労働審判、和解）や利用期間、金銭解決の場合であれば解決金を調べることができます。

深夜残業翌日は遅いの「勤務間インターバル制度」導入の動き

◆「勤務間インターバル制度」とは？

この制度は、終業から次の始業までの間に一

定の休息を取らせる仕組みで、大企業での導入が増えています。

極端な働き過ぎを防ぐことが目的ですが、今後、多くの企業に広がるか注目されています。

◆KDDIの事例

KDDIはこの7月から、「8時間以上の休息確保」ルールを本格的に始めました。

管理職を除く社員約1万人が対象で、午前1時以降の勤務を原則禁止し、始業時刻の午前9時までに8時間以上の休息が取れるようにするというものです。

1時以降も働いた場合には、次の出勤をその分ずらすこととなります。例えば午前2時退社なら、翌朝の出勤は10時以降となります。また、8時間ギリギリの日が続かないよう、休息が11時間を下回った日が1カ月に11日以上あった場合は本人や上司に注意を促します。

以前からあった制度ですが、組合の求めに応じて対象を広げたものです。

◆EUではすでに義務化

欧州連合(EU)では、すでに11時間以上の勤務間インターバルの確保を企業に義務付けていますが、日本ではこうした法規制はありませんので、労組が経営側と話し合って自主ルールとして確保に乗り出しています。

◆今後の広がりか？

24時間営業のレストランを展開するある企業では昨春、店長ら従業員に「11時間以上の休息」を取らせる仕組みをつくりましたが、「店長に急な残業が入っても、翌朝の仕事をパートに頼める雰囲気できた」などと喜ばれているようです。

3週間分の勤務計画を本社がチェックし、人手不足で休息が取れない店には、近くの店から従業員を派遣させているそうです。

◆仕事の分担や効率化を進める取組みも必要

ただ、この制度で働き過ぎが必ず防げるわけではありません。8時間の休息では、通勤や食事時間を除くと睡眠は5時間ほどになり、連日

続いたら働き手の健康を害するレベルです。

また、休息が取れたとしても仕事量が減らなければ、かえって働き手を精神的に追いつめる恐れもあります。

中小企業や労組のない企業への浸透も課題です。厚生労働省の審議会では昨冬、労組側から「勤務間インターバルを導入すべきだ」との意見が出ましたが、経営側が「企業に一律に導入するのは不可能」と反対し、法案化には至りませんでした。

どう変わる？標準報酬月額、傷病手当金、出産手当金の改正

◆今国会で改正法が成立

「持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律案」が今国会で改正しました(平成27年5月29日公布)。

これにより、健康保険料の算定基礎となる標準報酬月額などが変更になります。

なお、施行は平成28年4月1日で、詳細は省令で定めることとされています。

◆標準報酬月額に関する改正

標準報酬月額について、3等級区分が新たに追加され、その上限額が139万円となりました。

(改正前)

・第47級…(標準報酬月額)1,210,000円、(報酬月額)1,175,000円以上

(改正後)

・第47級…(標準報酬月額)1,210,000円、(報酬月額)1,175,000円以上 1,235,000円未満

・第48級…(標準報酬月額)1,270,000円、(報酬月額)1,235,000円以上 1,295,000円未満

・第49級…(標準報酬月額)1,330,000円、(報酬月額)1,295,000円以上 1,355,000円未満

・第50級…(標準報酬月額)1,390,000円、(報酬月額)1,355,000円以上

◆標準賞与額に関する改正

標準賞与額の上限額(年度における標準賞与

額の累計額)が、改正前の「540 万円」から「573 万円」に改正されました。

◆傷病手当金関する改正

傷病手当金の額は、1 日につき、傷病手当金の支給を始める日の属する月以前の直近の継続した 12 月間の各月の標準報酬月額を平均した額の 30 分の 1 に相当する額の 3 分の 2 に相当する金額とする(1 年に満たない場合はその期間または全被保険者の平均の低いほう)こととされました。

標準報酬月額を基準として支給額を決定することに変わりはありませんが、「直近の継続した 12 月間分」を平均することになりました。

◆出産手当金に関する改正

傷病手当金の支給に係る規定が準用されます。

トラック運送業の 「長時間労働改善」に官民が本腰

◆本腰を入れ始めた官民

本年 5 月、厚生労働省に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」が設置されました。

この協議会の規約によると、「トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図る」ことが目的だそうです。

◆労基法の改正を見据えて

現在国会で審議されている「労働基準法等の一部を改正する法律案」では、中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金を見直すことが盛り込まれています。

現在、月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)が中小企業については適用が猶予されていますが、この猶予措置を廃止する内容です。廃止時期(予定)は平成 31 年 4 月 1 日ですが、トラック運送業者にとっては特に影響が大きいと言えます。

法改正への対応のため、国・行政は今後平成 30 年度にかけて、企業の実態調査や労働時間縮減のための助成事業、長時間労働改善ガイドラインの策定と助成事業などを行うことを協議会で検討していくようです。

◆労働時間の状況

労働時間の最近の状況を見ると、パート労働者の比率の上昇により、年間総実労働時間は減少傾向で推移しています。また、週の労働時間でみると、60 時間以上の人の割合は全体では近年低下傾向で推移し、1 割弱となっていますが、30 代男性では 17.0%と、以前より低下したものの高水準で推移している状況です。

これをトラック運送業界についてみると、特に中小企業では、時間外労働が 60 時間超となる労働者の割合が非常に多い状況にあります。また、長時間労働に伴う労災(脳・心臓疾患、精神障害)の件数も多くなっています。ドライバーが運転中に意識を失ったりすれば、他者を巻き込んだ死亡事故等に直結し、会社の存続に関わる事態となります。

◆今から始める賃金見直し

トラック運送業界には、改善基準告示や行政による監督指導への対応などもありますが、労働時間の変化に伴う賃金体系の見直しにはそれなりの時間がかかります。

関連助成金等を活用しながら、「所定外労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」等の必要な措置を講じていく必要があります。

過重労働問題に切り込む 「カトク」は企業のここを見ている！

◆「カトク」とは？

今年 4 月に厚生労働省が東京・大阪の 2 労働局に設置した、「過重労働撲滅特別対策班」の通称です。7 月 2 日に靴販売チェーン「ABC マート」運営会社と同社の労務担当取締役、店長 2 人が、都内 2 店舗で違法残業をさせたとして書類送検され、注目されています。

配属された労働基準監督官は東京 7 名、大阪 6

名で、東京の 7 名は経験 10 年以上のベテラン揃い、パソコンに保存された労働時間に関するデータの改ざん・削除といったケースでも対応できるよう、証拠収集技術「デジタル・フォレンジック」に詳しいメンバーもいるそうです。

◆発足から 3 カ月で書類送検のスピード対応の理由

同省が 2014 年 11 月にブラック企業の疑いがある 4,561 事業所を調査したところ、2,304 事業所で違法残業が発覚しました。「カトク」は、この結果を受け監督指導・捜査体制強化のため新設されました。

従来との違いは、各別に労働基準監督署が管轄内の違法残業に対応するのではなく、管轄エリアを越えて連携して対応する点にあると言われています。

5 月 15 日、同省は、違法残業が複数事業所で行われている場合に、書類送検前の是正勧告とともに企業名を公表すると発表しました。これも情報共有化により実現したスピード対応の表れと言えるでしょう。

◆ねらわれるのはどんな企業？

ABC マートの事件では、池袋店では三六協定未届けで従業員 2 人にそれぞれ月 97 時間・112 時間の残業を行かせた疑いが、原宿店では三六協定で定めた「月 79 時間」を超えて従業員 2 人にそれぞれ月 98 時間・112 時間の残業をさせた疑いが持たれています。

また、東京労働局監督課課長は、テレビのインタビューに「指導を繰り返してもなかなか是正に至らない」「特に月 100 時間を超える長時間労働を問題視した」と、答えています。

上記の企業名公表は(1)月残業時間が 100 時間超、(2)1 事業所で 10 人以上あるいは 4 分の 1 以上の労働者が違法残業、(3)1 年程度の間 3 以上の事業所で違法残業、などに該当する企業が対象とされています。

自社においても、三六協定の締結・届出が適正になされているか、限度時間は守られているか等、改めて確認しておきましょう。

「建設業の社会保険未加入問題」と今後の政府の対応

◆厚労省への通報が約 1 万 8,000 件！

国土交通省は、平成 24 年 11 月から平成 27 年 3 月末までの建設業許可行政庁による社会保険等加入状況の確認・指導件数の状況を公表しました。建設業許可申請、経営事項審査申請、立入検査等の累計申請件数 31 万 413 件のうち、3 万 9,177 件(12.6%)が加入指導の対象となりました。

加入指導を受けた業者のうち 1 万 3,710 件(35.0%)は加入しましたが、1 万 8,080 件(46.1%)は加入しなかったため、厚生労働省の担当部局へ通報されました。なお、7,387 件(18.9%)は指導中または加入確認待ちとなっています。

通報された業者は加入指導を受け、それでも加入しない場合は建設業許可部局から建設業法に基づく指示処分が出され、最終的には営業停止処分が行われることになっています。

◆平成 29 年度までに加入率 100%目標

近年、建設業では下請企業を中心に、法定福利費(社会保険料)を適正に負担しない企業があり、また、技能労働者の処遇の低さ、若年入職者の減少が問題となっています。

こうしたなか国土交通省は、社会保険未加入対策として平成 24 年 11 月から加入指導を強化し、平成 29 年度までに「加入率 100%」の目標を達成するため、以下の取り組みを行っています。

- ・建設業許可部局における建設業許可・更新申請および経営事項審査ならびに立入検査時に加入状況を確認し未加入業者に対し加入指導を実施

- ・加入指導に従わない場合は厚生労働省の社会保険等担当部局へ通報

- ・国土交通省直轄のすべての工事において、下請業者の加入状況を確認し未加入業者がある場合には建設所管部が加入指導を実施

◆今秋より加入指導の事前通知を送付

国土交通省は、来年 1 月以降に更新期限を迎える未加入業者に対し「事前加入指導通知」を送付し、今秋以降に前倒しで加入指導を実施することを決定しました。

また、新規に許可申請した際に未加入であったり、発注部局から建設業許可部局に通報があったりした場合は、直ちに厚生労働省に通報するとのことです。

「個人情報漏えい問題」と 企業の情報セキュリティ対策

◆年金機構による情報漏えい

日本年金機構は6月1日、職員が外部からの不審な電子メールを開封したことにより、同機構のコンピュータシステムに不正アクセスが行われ、そこから約 125 万人の年金情報が漏えいしたことを発表しました(後に約 101 万人と訂正)。これに便乗した詐欺事件なども発生し、大きな社会問題となっています。

また、去年はベネッセホールディングスによる大量の情報漏えい事故もありましたが、民間企業にとっても、情報漏えいや流失事故は、信用問題や経営上のリスクにもつながり、防止対策が必須だと言えます。

◆約7割の組織で何らかのセキュリティ事故が発生

トレンドマイクロ株式会社が実施した、日本国内の法人組織におけるセキュリティ被害と対策状況の実態を明らかにする調査「組織におけるセキュリティ対策実態調査 2015 年版」(対象:官公庁自治体および民間企業など、従業員 50 名以上の法人組織における情報セキュリティ対策に関する意思決定者および意思決定関与者 1,340 名)によると、全体の約7割が、2014 年の 1 年間において「組織内でウィルス感染」「システムからの情報漏えい」「不正ログイン」など何らかのセキュリティインシデントが発生したと回答したとのことです。

また、実害が発生したと答えた人に被害額を質問したところ、40.5%が「1,000 万円未満」と回答

しましたが、16.9%が「1 億円以上」と回答し、深刻な被害につながっているケースも少なくないことがわかりました。

◆マイナンバー導入等により対策が必須に
マイナンバーが 10 月より個人に通知され、来年 1 月からは制度がスタートしますので、すべての企業で何らかのセキュリティ対策が必要になってきます。

また、現在国会で審議中の改正個人情報保護法が成立すれば、今まで「個人情報取扱事業者」の対象外とされていた小規模事業者も規制の対象となりますので、対応の見直しが求められてくることは必至です。

人為的なミスが原因で事故につながっているケースが多いことから、企業においては IT システムの対応などハード面でのセキュリティ対応だけでなく、従業員に危機意識を持ってもらうため、「社内研修の実施」や「従業員向けガイドラインの策定」等が、今後ますます必要になってくることでしょう。

8 月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

31 日

- 個人事業税の納付<第 1 期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第 2 期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出

[年金事務所]

- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)＜雇入れ・離職の翌月末日＞[公共職業安定所]

当事務所よりひと言

暑中お見舞い申し上げます。

本編でも紹介いたしました、厚生労働省が今までの個別データに基づき、個別労使紛争に掛かる解決状況データを特設サイトでツールとして公表しました。

http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/funso_u/funsou_main

これらのデータをみると、労働審判や訴訟などの裁判所手続による解決と比して、「あっせん」による解決の方が、金銭による解決金額が低くなっています。

これまでに個別労使トラブルから発展した事案で、20件以上のあっせん代理を、受任している当事務所の経験から申し上げますと、裁判所手続になると多くの労働者は、労働者側を専門としている弁護士さんに代理を依頼することから、弁護士費用が別途発生するようになることも一因であると考えます。つまり弁護士費用分が、解決金に上乘せされる訳です。また労働者側弁護士さんの成功報酬額は、労働者が請求した金額や受領した金額に比例します。そうすると請求額が多ければ多いほど、受領額が増える傾向となり、その受領額が多ければ多いほど、弁護士報酬額が増えることとなります。

したがって「あっせん」に比して、労働審判や訴訟における解決金は上昇することは間違いありません。

しかし「あっせん」には、参加義務はありません。あっせんに参加するかしないかは、任意です。また労使トラブルにおける、事実認定の判断はありません。(参考事実の確認はします。) そうすると、あっせん制度では、

「あっせん委員」の方からの説明や説得が重要となります。厚労省の都道府県労働局におけるあっせん制度では、あっせん委員は「弁護士」「労働法を専門とする大学教授」「特定社会保険労務士」が担当しており、労働法に精通する者が、法律構成や、労働判例に基づき、あっせん事案における心証を述べて、あっせんで解決できなかった場合の訴訟等のリスクを説明して、本あっせんでの解決を促します。これは認定ADR機関である、社労士会紛争解決センターでも同じです。

その他に道府県自治体が、実施している「県労働委員会による、個別的労使紛争のあっせん」制度があります。この県労働委員会のあっせんは、公益委員、使用者委員、労働者委員の3委員により構成されています。県労働委員会の委員長や、多くの公益委員は、弁護士など労働法に精通している者が担当しますが、ごく稀に県行政職OBなどが公益委員を担当する事案があります。つまり、あっせん委員側には労働者委員(連合などナショナルユニオンの役員)の他は、労働法に精通している者が存在しない状態にもなり得ます。そうすると、あっせんによる解決を目指す使用者(会社)側は、法律構成や労働判例による根拠の説明もなく、一方的に金銭解決を求められる可能性があります。

「会社は理由がない、お金は支払わない、支払えない。」

あっせん委員を担う方は、折角の有効な解決制度を更に充実させる為に、闇雲な金銭解決を求めるだけでなく、労働法や判例研究に基づいた説明や説得を訓練していただきたいと思料します。使用者側のあっせん代理業務を受任することが多い当事務所としては、あっせん委員の資質向上を願って止みませぬ。
(高野 裕之)