

# とちぎ社労士 No.91



平成20年10月16日越後湯沢にて関東甲信越地域協議会秋季定例会議が開催されました

- ★急増する個別労働関係紛争
- ★栃木県内の個別労働紛争関係
- ★宇都宮市労働相談会
- ★就業規則の見直し
- ★アスベスト労働災害対策室無料相談会の経過状況(9)
- ★会よりのお知らせ
- ★新入会員ご紹介
- ★事務局だより
- ★編集後記



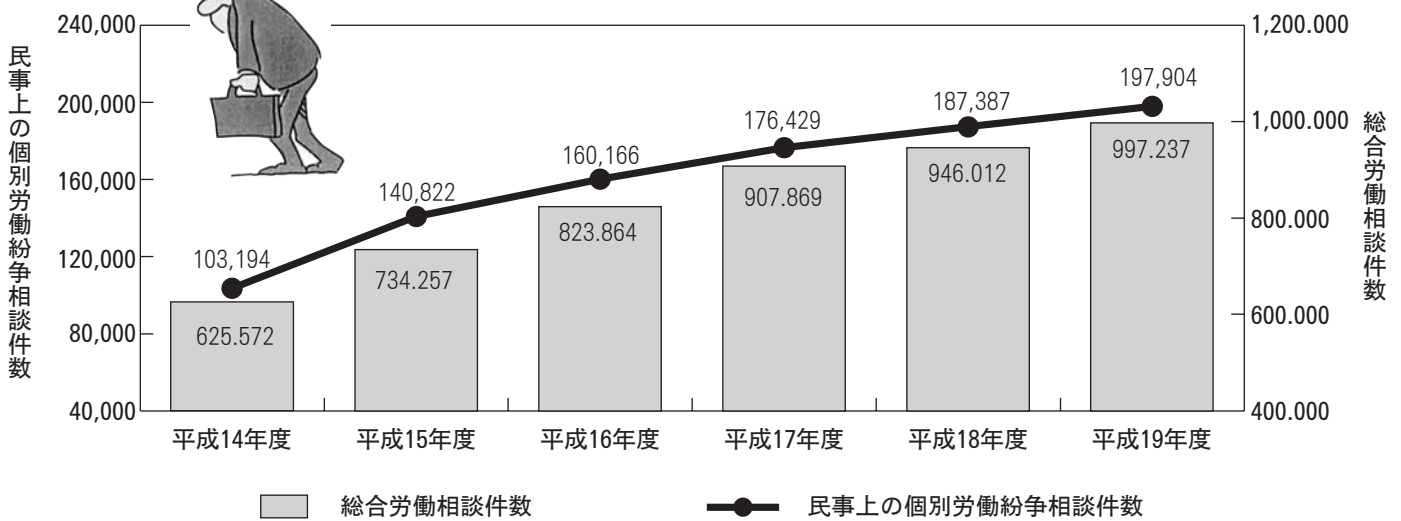
発行

栃木県社会保険労務士会  
宇都宮市鶴田町3492-46  
TEL 028 (647) 2028  
(ホームページ) <http://tochigi-sr.jp/>  
(Eメール) [tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp](mailto:tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp)  
発行人 藤沼清市

# ～急増する個別労働関係紛争～

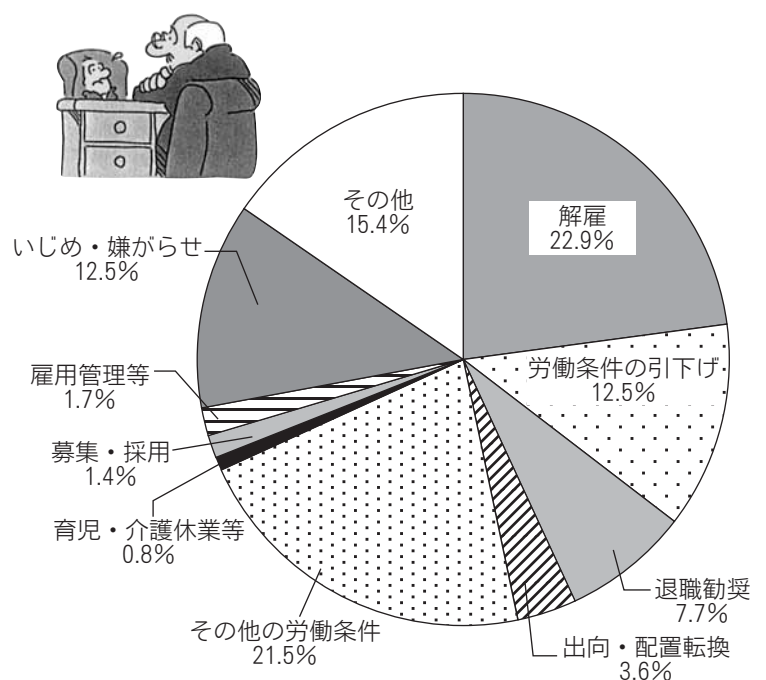
厚生労働省の発表によると、平成19年度1年間に全国の都道府県労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた労働に関する相談件数は、最近の5年間で1.6倍に増加して、100万件に迫る勢いです。このうち、個別労働関係紛争に関する相談件数は、平成14年度の10万3千件から平成19年度には19万8千件へと5年間でほぼ倍増しています。個別労働関係紛争を労使の話し合いによって解決する手続である「あっせん」の申請件数は、平成19年度で7千件に及んでいます。

### 第1図 相談件数の推移



個別労働関係紛争の相談件数の内訳をみると、解雇や労働条件の引下げの割合が多くなっていますが、これは労働者を雇用する際に経営者が労働者に労働条件を明示していない、あるいは就業規制が作成されていない、作成されていても労働者に周知されていないこと等が原因であるケースが多いと言われていいます。また、最近の傾向として職場における「いじめ・嫌がらせ」が顕著に増加しています。

### 第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



# 平成19年度 栃木県内の個別労働紛争関係

## 1. 相談受付状況

県内7ヶ所（栃木労働局、主要労働基準監督署6署）の総合労働相談コーナーにて受け付けた総合労働相談は10,664件であり、前年度より0.3%減少したが、5年連続で1万件を超えた。

このうち労働関係法上の違反を伴わない解雇、労働条件の引き下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談は1,956件となった。

### 民事上の個別労働紛争に関する相談内訳

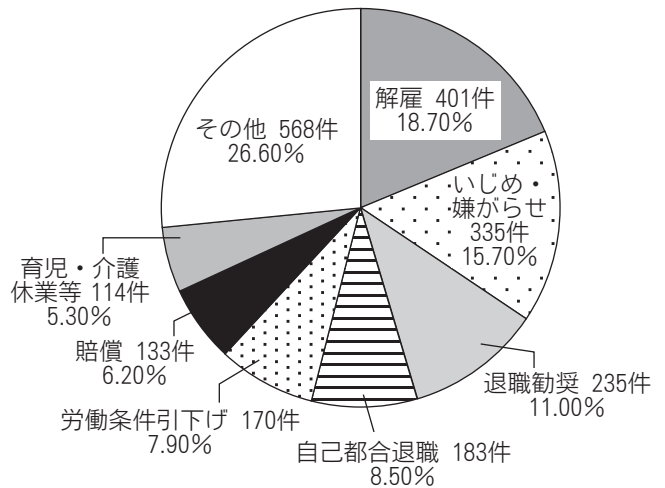
(1) 相談内容別では、解雇に関する相談が最も多く（401件）であったが昨年度（平成18年度）より12.3%減少し、ここ数年減少傾向にある。

次いで多かったのが、いじめ・嫌がらせ（335件）であり、昨年度（平成18年度）より57.3%増加しており、ここ数年でも増加傾向となっている。

次いで、退職勧奨に関する相談が235件、自己都合退職に関する相談が183件、労働条件引き下げに関する相談が170件となっている。

(2) 相談者の種類別では、労働者（求職者を含む）からの相談が1,695件（86.7%）と大半を占め、事業主からの相談は160件（8.2%）であった。

(3) 労働者の就労状況別では、正社員に関する相談が936件（47.9%）と最も多く、次いでパート・アルバイトに関する相談が300件（15.3%）、派遣労働者に関する相談が165件（8.4%）、期間契約社員に関する相談が139件（7.1%）であった。いわゆる非正規社員に関する相談は604件（30.9%）であった。



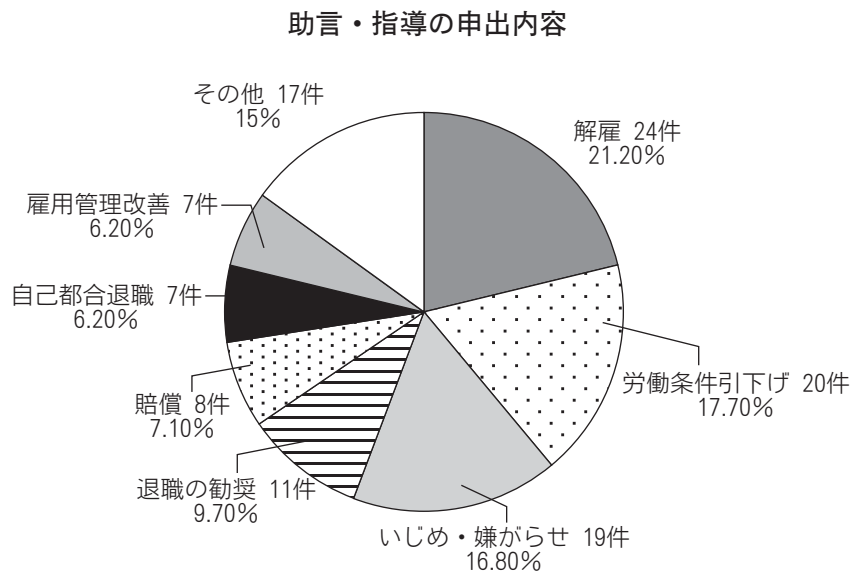
## 2. 栃木労働局長による助言・指導の受付状況

平成19年度の助言・指導申し出件数は113件と、前年度と比べて2.7%の増加となった。

このうち、解決したものは37件（32.7%）、未解決で斡旋に移行したものは12件（10.6%）であった。

助言・指導の申し出の内容別では

申し出内容	件数	割合
解雇	24	21.2%
労働条件引き下げ	20	17.7%
いじめ・嫌がらせ	19	16.8%
退職の勧奨	11	9.7%
賠償	8	7.1%
自己都合退職	7	6.2%
雇用管理改善	7	6.2%
その他	17	15.0%
合計	113	



### 3. 紛争調整委員会による斡旋の受付状況

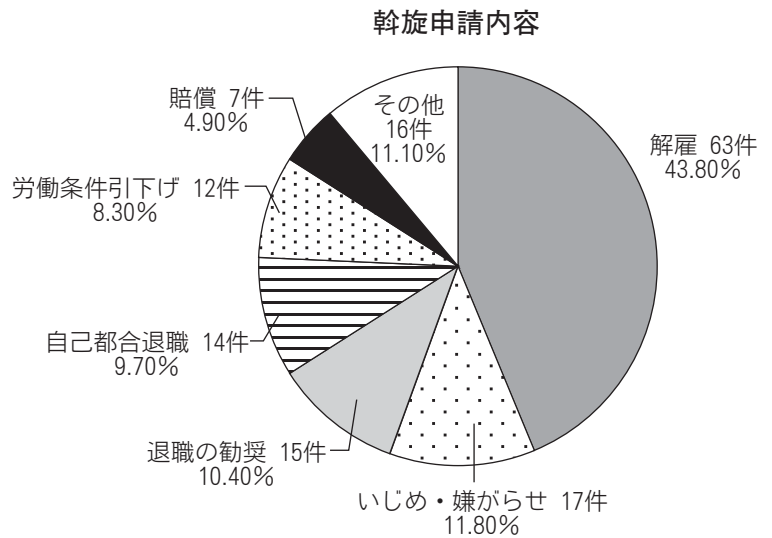
平成19年度の斡旋申請受理件数は144件と、平成18年度と比べて15.2%の増加となり、平成13年度制度発足以来、6年連続の増加となった。

#### 処理状況及び内容

- (1) 斡旋が開催されたのは68件（47.2%）で、斡旋により解決（合意が成立）したのは42件（29.2%）であった。
- (2) 申請人より申請が取り下げられたものは22件（15.3%）であった。このうち9.0%は、斡旋申請を契機に自主的話し合いが促進し、解決に至ったことを理由に取り下げられたものであった。したがって、斡旋開催分と取り下げ分（斡旋未開催分）を合わせると、解決は55件（38.2%）であった。
- (3) 紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、斡旋を打ち切ったものは76件（52.8%）であった。（※斡旋手続きは両当事者の真意に基づく合意により解決を図るものであるから、紛争当事者の一方が斡旋手続きに参加する意思がなかったり、斡旋手続きに参加しても、真意に基づく合意形成に至らなかった場合には、当該斡旋手続きは打ち切りとなる。）
- (4) 処理に要した時間は、1ヶ月以内が99件（68.8%）、1ヶ月を超え2ヶ月以内が45件（31.3%）であった。

#### (5) 斡旋申請内容別

申請内容	受理件数	割合
解 雇	63	43.8%
いじめ・嫌がらせ	17	11.8%
退職の勧奨	15	10.4%
自己都合退職	14	9.7%
労働条件引下げ	12	8.3%
賠償	7	4.9%
その他	16	11.1%
合計	144	



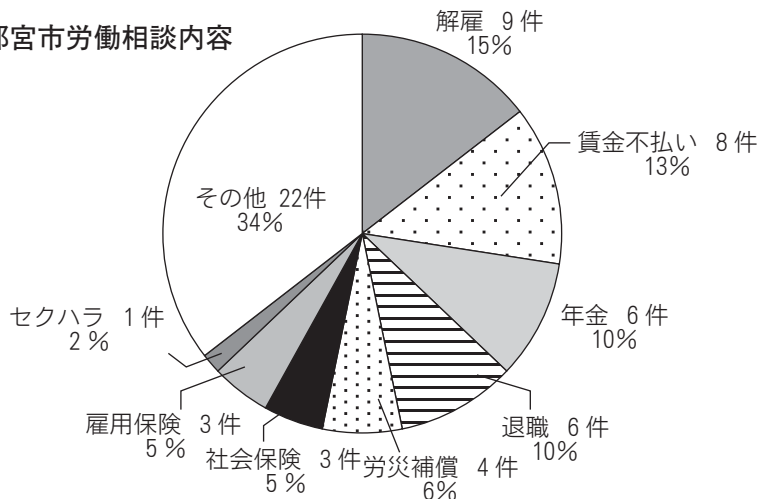
### 宇都宮市労働相談会（平成19年度）

実施場所 宇都宮市役所経済部商工振興課労政グループ 相談件数（平成19年4月～20年3月）63件

#### 相談内容及び相談件数

相談内容	件数
賃金不払い	8
解 雇	9
社会保険	3
雇用保険	3
年金	6
扶 養	0
労災補償	4
退職	6
セクハラ	1
その他	22
計	62

#### 宇都宮市労働相談内容



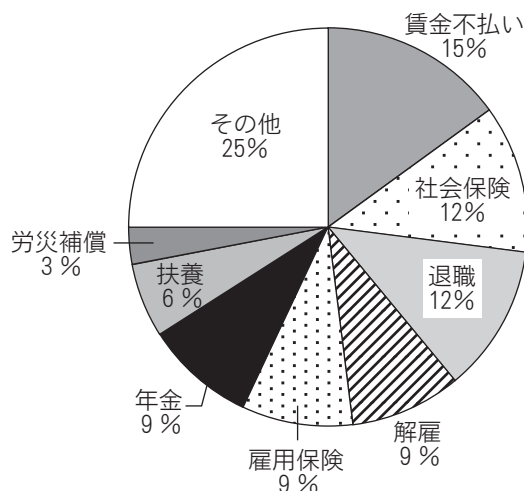
相談後に相談者に対して、アンケート調査をし、その結果は次のようになっていました。

(アンケート回収率 42%)

本日の相談はどのような内容ですか

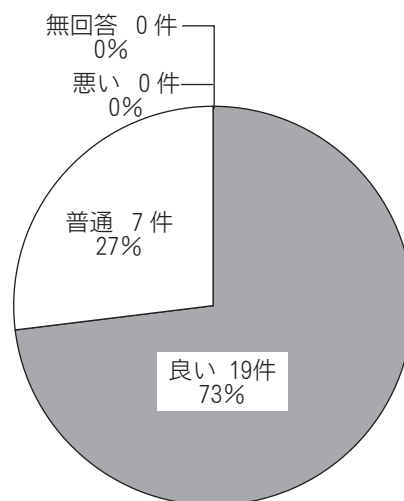
相談内容	件数
賃金不払い	5
解雇	3
社会保険	4
雇用保険	3
年金	3
扶養	2
労災補償	1
退職	4
セクハラ	0
その他	8
計	25

アンケートによる相談内容



アドバイザー（社会保険労務士）の態度について

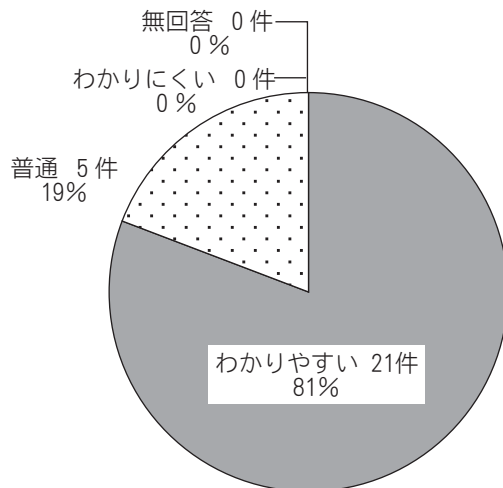
	件数	割合
良い	19	73%
普通	7	27%
悪い	0	0%
無回答	0	0%
計	26	



アドバイザーの助言・指導について

	件数	割合
わかりやすい	21	81%
普通	5	19%
わかりにくい	0	0%
無回答	0	0%
計	26	

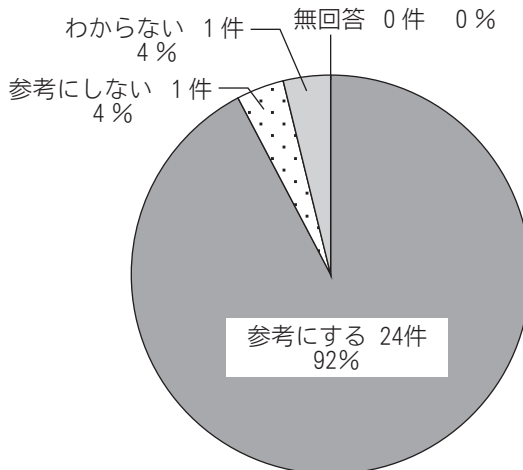
助言・指導の内容について





助言・指導を参考にしますか

	件数	割合
参考にする	24	92%
参考にしない	1	4%
わからない	1	4%
無回答	0	0%
計	26	



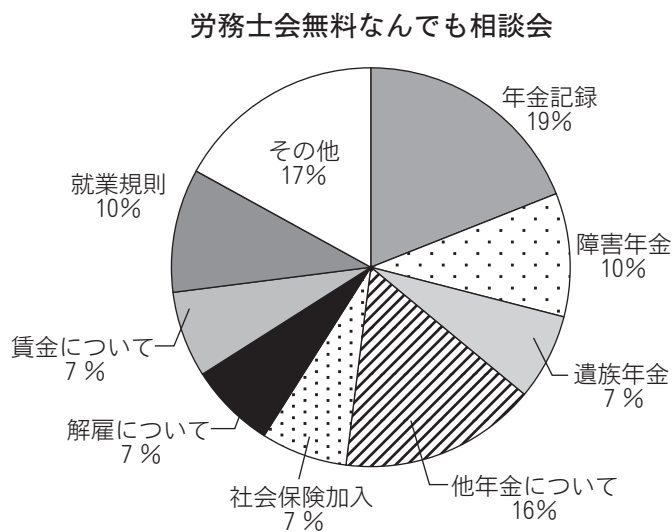
アンケートでの意見・要望について

- 数分の相談で選択の道がある事を知り、心中に固まったものが消えました。社労士の先生、商工課の方々に大変お世話になりありがとうございました。
- 本当にありがとうございました。毎日が不安でしたが、家族も安心して暮らせる日常が戻ってきそうです。
- 相談日をもうすこし増やしてほしいです。
- 相談時間をもう少し長くしてほしい。(他1件)
- 一般的な状況についての助言でわかりやすかった。賃金の算出、保険料の算出を具体的に助言頂きたかった。
- 会社に相談があったことを伝えて欲しい(会社の認識も少し変わると思う)
- 係りの方の対応が親切で感謝いたします。また資料等をコピーしてくださり、説明もわかりやすく本当にありがとうございました。(他1件)
- 助言のとおり会社に話したところ退職することができました。
- ありがとうございました。(他3件)

参考までに、社会保険労務士会での「無料なんでも相談会」の相談内容を掲載してみました。

(平成19年4月～20年3月)

	相談内容	件数	割合
年金関係	年金記録	6	19%
	障害年金	3	10%
	遺族年金	2	7%
	他年金について	5	16%
社会保険関係	社会保険加入	2	7%
	労基法関係	解雇について	2
賃金について		2	7%
	就業規則	3	10%
	その他	5	17%
	計	30	



## 就業規則の見直し

県央支部 矢野 機

就業規則というと、ちょっとした会社ならまずどこでも制定している、最も身近で基本的なものと言えます。

そのため私も、新規設立の会社以外の実業の就業規則の制定・見直しをすることは、年に1回程度しか無く、あまり縁がありませんでした。

ところが最近になって、知り合いからの紹介も含めて、スポット的に短期間に5～6社の就業規則見直しの話があり、何事ぞと驚いています。

見直しのキッカケとして一番多いのが、労働基準監督署の一般労働条件調査で、内容の不備又は実際の運用との違いを指摘されたことです。

その他としては、制定時期が古いので、見直しをしたいという自主的なものが主です。キッカケはともかく、会社にお邪魔して、今の就業規則の中身を拝見し、社長さんなどと話をすると、中身と現状とが食い違っていることは確かのように感じます。

そこで最初の就業規則作成を誰がしたのかを確認すると、会社の中で作成した以外に、税理士に頼んだというケースが意外に多く、ちょっと驚きです。

実は先ほどの紹介してくれた知り合いの中にも税理士がいたので、なるほどと妙に納得してしまいました。社労士という職業は、一般的には税理士ほどなじみが無いのかなと感じた次第です。ただ社内の人や税理士では、労働関係の法律の改正や世の中の意識の変化を、的確に捉えることが出来ず、就業規則の見直しをタイミング良くすることは困難だと言えます。

ここぞ社労士を売り込むチャンスと思い、ここ5～6年における労働基準法をはじめとする各種労働法規の改正、セクハラ・飲酒運転などが懲戒事由となること、それに合わせた就業規則の見直しのポイントを説明しますと、どの社長もなるほどと感心してくれます。

実際の見直しポイントで相談される点は、定年年齢の延長への対応、変形労働時間制の適用、時間外労働の割増手当の計算方法、退職金制度の見直しなどが主のものですが、また意外に多いのがパートを含む有給休暇の付与日数のことで、昔ながらの勤続10年で20日付与を続けている会社があるかと思うと、パートへの有給休暇付与を全く知らない会社もあり、それを話すと非常に驚きを示されることが珍しくありません。

これらの経験をとおして感じたことは、法令類が変更されて、その事実を経営者や労働者に伝える手段や努力が中途半端で、なかなか徹底していないことです。

また法令類の変更は、多くの場合労働者有利の方向ですので、経営者にとっては厳しいものとなりがちです。

今回も、見直しの内容を話すと、少なからず抵抗する経営者もいまして、納得してもらうのに苦労したこともあります。

ただこのような活動をすることで、社労士の存在価値を理解してもらい、その知名度を上げていくことが重要かと思っています。

## アスベスト労働災害対策室無料相談会の経過状況(9)

石綿による健康被害の救済に関する法律（「石綿健康被害救済法」）が見直し期限とする平成23年3月26日を待たず、「石綿対策全国連絡会議」や「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」などの関係者の尽力により、平成20年6月11日に改正案が国会で承認され、6月18日に公布されました。

### 改正事項の要旨

#### 1 医療費と療養手当の支給対象期間の拡大

改正前は、認定申請日の翌月から医療費や療養手当の支給対象月とされていたが改正後は、支給対象月が療養開始日の翌月（ただし、最大認定申請日の3年前の日）と支給対象期間が拡大された。

※ 療養開始日の解釈については、現在不明です。

## 2 救済給付調整金の支給要件変更

改正前は、法施行日（平成18年3月27日）前に指定疾患を発症し、指定疾患に起因して法施行日後2年以内に死亡した被認定者が、その死亡日までに受給した医療費、療養費、葬祭料の総額が特別遺族弔慰金、特別葬祭料の総額（約300万円）に満たない場合は、その差額を死亡した者の遺族に支給するとされていた。改正後は、法施行日前の発症及び施行日後2年以内の死亡の両要件が撤廃され、被認定者が死亡した時に、受給した医療費、療養費、葬祭料の総額が、特別遺族弔慰金、特別葬祭料の総額に満たない場合、その差額を遺族に支給するとされた。

## 3 未申請死亡者の遺族に対する特別遺族弔慰金及び特別葬祭料の支給

改正前は、日本国内において石綿を吸入することにより指定疾病にかかり、当該指定疾病に起因して法施行日前に死亡した者の遺族に特別遺族弔慰金及び特別葬祭料を支給するとされ、法施行日後に未申請で死亡した者は、救済対象外とされていた。改正後は、未申請死亡者も施行日前死亡者と同様な救済対象者とされ、その請求期限が死亡後5年以内とされた。

## 4 施行日前死亡者の特別遺族弔慰金及び特別葬祭料の請求期限の延長

改正前は、法施行日前死亡者の請求期限を、法施行日後3年と規定していたが、改正後は、法施行日後6年（平成24年3月26日）に延長された。

## 5 特別遺族給付金の支給対象の拡大

改正前は、徴収法や労災保険法で定義する労働者や特別加入者が、労災認定基準を満たすにもかかわらず、未請求で5年時効が経過した事案のうち、法施行日の前日の5年以前（平成13年3月26日）に死亡した者の遺族に、その請求に基づき特別遺族給付金を支給するとされていた。改正後は、法施行日の前日の5年以前が撤廃され法施行日の前日とされた。（法施行後に時効を迎えた事案も対象と改正された。）

## 6 特別遺族給付金の請求期限の延長

改正前は、特別遺族年金又は特別遺族一時金の請求は、法施行日から3年を経過後（平成21年3月26日）はできないとされていた。改正後は、請求期限が延長され6年（平成24年3月26日）とされた。

## 7 行政による事業所の調査とその結果の公表等

救済に必要な情報を十分にかつ速やかに提供するため、石綿を使用していた事業所の調査、その結果の公表、石綿による健康被害の救済に関する制度の周知及びこれらを実施するための関係行政間の連携などに関する規定を新設した。

## 8 改正健康被害救済法の施行日は公布日から6月以内

改正法の施行日は、公布日（6月18日）から6月以内とされている。

この改正により、毎日新聞の平成20年5月12日朝刊に記載された、石綿関連業務に長年従事し、平成12年に腹膜中皮腫を発症し、平成14年1月に死亡した事例に職業曝露としての給付が可能となった。

※腹膜中皮腫発症は石綿が原因であることは明確であり、死亡原因に問題はない。

※しかし、労災保険法での5年時効は経過し、改正前の健康被害救済法では平成13年3月27日以降の死亡には、特別遺族給付は支給されない。

※改正前では、申請により特別遺族弔慰金と特別葬祭料の総額299万9000円は、支給されると思われるが、特別遺族給付の額（特別遺族年金240万円～330万円又は特別遺族一時金1200万円）に比べ低額である。

この改正に石綿肺が指定疾患に加えられないなどの不満はあるが、施行日後5年以内と規定されていた見直しは早期に行われ、時効による隙間問題の隙間が埋められた。これは、「石綿対策連絡会議」や「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」などの関係者のご努力や熱意が政治を動かした結果です。

この改正案に関する国会質疑の過程でいくつかの情報を得ることができたが、その中で、環境省が開示した「被認定者に関する曝露状況調査」による、被認定者の55%に石綿関連業務の職歴があったとの情報には驚かされました。この数字は、環境曝露と職業曝露とでは、先の新聞報道例で示したとおり、救済額と補償額で大きな開きがあるにもかかわらず、行政からの援助説明もないまま、知らずに環境曝露として申請した被害者や遺族がいかに多いかを示しています。

※古谷杉郎氏執筆の安全センター情報2008年9月号を参照させていただきました。

（アスベスト対策室：沼尾 和夫）



## 平成20年度 安全管理研修会 社会保険労務士制度創設40周年記念式典のお知らせ

平成20年度 安全管理研修会及び社会保険労務士制度40周年記念式典が、下記の通り開催されます。  
記念式典においては、社会保険労務士制度発展に功績のありました会員をたたえまして、表彰式を執り行います。

### 記

1. 日 時 平成20年11月21日(金) 午後1時30分～
2. 開催場所 日光千姫物語(旅館) 栃木県日光市安川町6-48 TEL0288-54-1010
3. 研修会 午後1時30分～3時00分

### 『安全衛生と労災防止について』

講 師：藤原 歳郎 氏 (茨城県社会保険労務士会会員)

### 4. 40周年記念式典

- (1) 記念表彰 午後3時15分～4時15分
- (2) 記念講演 午後4時20分～5時00分

### 『社会保険労務士こそ 私の天職』－数々の職を経て辿り着いた社会保険労務士業－

講 師：松本 寛行 氏 (東京都社会保険労務士会会員)

### 5. 宴 会

以上

※ 記念式典にて、表彰される会員は、次の方々です。(敬称略)

### 栃木県会40周年記念 功労賞

県央支部	砂山 正	大塚 敏治	小川 圭弘	小野 幸夫	木山 範俊	田中 徳
	浜野 勝美	松嶋 順一	森田 孝子			
県西支部	伊沢 義夫	梅田 弘嗣	金沢 昌司	高島 俊夫	森 英史	
県北支部	大江 宣武	川島 亮介	宮沢 昭夫			
県南支部	柏田 雅幸					

### 栃木県会40周年記念 永年表彰 (25年)

県央支部	井上 登	関沢 稔	日下 秋夫	伊藤 正義	田嶋 三夫	高野 四郎
	小嶋 勘次	福田 英昭	森下 直記	上野 トヨ	荒井 良夫	近能 イク
	戸室 義夫	大竹 丈夫	増渕 俊子	鍋島 勝子	出口 聡	恩田 貞成
	福田 稲平	北條 利泰	仁平 幸夫	原 靖	渡辺 孝	富久田俊雄
県西支部	須永 威	飯塚 眞督	浅沼 邦夫	加藤 明夫	井出 一雄	江連 稔
	尾崎 茂	岡本 光雄	青木 秀夫	久保 正一	岩崎 昇	岩崎 勝
	小堀 俊夫	齋藤 智	赤坂善太郎	新里 元二	岡部 光男	
県南支部	椎名 剛	町田 英	藤本 義夫	峯岸 昭	作道 義明	田中 良平
	橋本 尚二	荒川 留行	村上 新一			
県北支部	小鍋 行雄	久島 正	佐藤 俊男	植木 弘行	鈴木 芳徳	渡邊日出夫
	澤部 洸	阿久津和司	永森 清道			

# 栃木県社労士会セミナー ご存知ですか『労働契約のルール』



— 個別労使紛争を未然に防止するために —

近年、解雇や退職勧奨、労働条件引き下げなど、個別労使紛争に関する相談が増えています。採用時に労働条件を明示していない、就業規則が作成されていない、作成されていても労働者に周知されていないこと等が原因であるケースが多いといわれています。

個別労使紛争が発生すると、会社にとって貴重な時間と資金をその対応に費やすことになります。

“労働契約”は企業繁栄の要です。今回、栃木労働局ご協力の下、セミナーを開催いたします。この機会に「望ましい労働契約のあり方」について認識を深めていただければ幸いです。

日時 平成20年11月14日(金) 13:30~16:50

場所 宇都宮グランドホテル (宇都宮市西原町142 TEL028-635-2111)

内容 ◆労働契約法について

講師：栃木労働局労働基準部監督課長 菊重 洋氏

◆個別労使紛争防止のポイント①

— 労働契約締結時及び条件変更時の注意点 —

講師：社会保険労務士 脇 登志子氏

◆個別労使紛争防止のポイント②

— 退職までの労務管理のポイント —

講師：社会保険労務士 須藤 忠良氏

主催 栃木県社会保険労務士会 (宇都宮市鶴田町3492-46 TEL028-647-2028)

後援 栃木労働局・県内各労働基準監督署

## 栃木県社労士会セミナー「ご存知ですか『労働契約のルール』」参加申込書

事業所名		TEL	
所在地		FAX	
受講者役職		受講者名	

申込先：栃木県社会保険労務士会 FAX 028-647-2007