

こんにちは。ようやく梅雨明けし、これから夏本番ですね。仕事の後の冷たいビールを楽しみにバテルことなく乗り切りたいと思います。さて今月は労災と労働時間の関係についてご案内致します。今は、労災に認定される「労働時間の長さ」が明確に基準として示されていますので、企業にとっては労働時間の正確な把握及びそのコントロールがとても重要になります。長時間労働が常態化している場合には、本格的な対応が必要となりますので、このあたりを検討されていらっしゃる場合は、いつでもご相談ください。 安藤

Contents

- 労働問題・個別労働関係紛争を解決する制度
- 労災・過労死等の労災補償状況と認定基準
- 事務所スタッフより・・・川崎

1. 労働問題 個別労働関係紛争を解決する制度

去る6月8日、厚生労働省より「平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。これによると、総合労働相談の件数は8年連続で100万件を超え、高止まりの状態が続いています。また、民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が66,566件と4年連続で最多となっていますが、下表のように、「解雇」「雇止め」「退職勧奨」「自己都合退職」など、雇用終了に関する紛争を足し上げると約37%と、かなりの割合を占めることとなりますので、紛争リスクを回避するためには、注意すべきところです。そこで、今回は個別労働関係紛争を解決する制度の概要について、雇用終了時の事例を挙げながら、お伝えしてまいります。

民事上の個別労働紛争相談件数（相談内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	取消 採用内定	採用内定	退職 自己都合	配置転換 出向・ の引下げ	労働条件 その他の 労働条件	嫌がらせ いじめ・ 等	雇用管理	採用 募集・ その他	合計 件数	内訳 延べ
27年度	37,787	11,997	22,110	1,604	37,648	9,864	26,392	37,177	66,566	5,422	3,041	37,969	297,577
	12.7%	4.0%	7.4%	0.5%	12.7%	3.3%	8.9%	12.5%	22.4%	1.8%	1.0%	12.8%	100%

※平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況より

1. 個別労働関係紛争解決制度

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で、「総合労働相談」「助言・指導」「あっせん」の3つの制度があります。

- ・総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
未然防止・早期解決のため、労働者・事業主からの相談に専門の相談員が対応するものです。
- ・都道府県労働局長による助言・指導
都道府県労働局長が、紛争当事者に対し問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進するものです。
- ・紛争調整委員会によるあっせん
弁護士、大学教授、社会保険労務士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、双方の主張の要点を確かめ、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するものです。

2. 労働審判手続

労働審判官（裁判官）1人と労働関係に関する専門的な知識と経験を有する労働審判員2人で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、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うという紛争解決手続です。

3. 民事訴訟

権利関係の当事者が権利主張の内容を特定して訴訟の開始を申立てることによって開始されます。裁判所は当該訴え以外の事項について裁判することは許されず、当事者は、訴訟手続中も、訴えの取り下げや請求の放棄・認諾、和解によって訴訟を終了させることができます。

○雇用終了に関する紛争の解決状況

ここで、前述した雇用終了に関する紛争について「あっせん」「労働審判」「裁判」を行った場合に、どれほどの解決金額や期間がかかるのかについての調査結果を下記にご案内します。紛争の内容までを比較しているものではないため、単純比較はできないところですが、紛争がもつれると、解決までの期間が長く解決金額も高額になるとお考えいただいても間違いはないでしょう。

○おわりに

ここまで、個別労働関係紛争の解決制度についてご案内してきましたが、制度の利用は、得てして労使共に疲弊する結果になることが多いものです。まずは、労使間の相互理解・相互信頼の醸成を図ることは元より、紛争を未然に防ぐべく、適法な規定が適正に運用されているか、今一度確認してみることをお勧めいたします。

	件数(※1)	(参考)解決金額の中央値(雇用終了以外の事案含む)(※2)	(参考)制度利用期間の中央値(雇用終了以外の事案含む)(※2)
個別労働紛争解決制度における解雇に関する相談・あっせん	相談件数 : 38,966 件 あっせん申請件 : 1,392 件	156,400 円	1.4 カ月
労働審判における解雇等に関する申立て	新受件数 : 1,670 件 調停成立 : 1,195 件	1,100,000 円	2.1 カ月
裁判における解雇等の訴え	新受件数 : 966 件 調停成立 : 947 件	(和解) 2,301,357 円	(和解) 9.3 カ月

※1 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」、最高裁判所事務総局「司法統計」による

※2 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.174 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」(平成27年)による

2. 労 災 過労死等の労災補償状況と認定基準

厚生労働省では、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数や、業務上疾病と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などを年1回、取りまとめています。今回は平成28年6月に取りまとめられた、「平成27年度過労死等の労災補償状況(脳・心臓疾患に関する労災補償状況を抜粋)」と、別に厚生労働省が定めている「脳・心臓疾患の労災認定の基準」についてご紹介いたします。

今回の厚生労働省の報告によると、労災補償の請求件数は795件で、そのうち、労災補償の支給決定件数は251件(内、死亡件数96件)となっています。請求件数については、前年度と比して増加傾向、支給決定件数は減少傾向にあります。ここ5年間の動向において、総数としては減少傾向にあります。

年齢別に見てみると、労災補償の支給決定件数は「50～59歳」が91件、「40～49歳」が80件、「60歳以上」が38件の順であり、40歳～59歳のミドルエイジ層の労働者の支給決定件数が特に多い結果となりました。また、時間外労働時間数別でも、以下のとおり支給決定件数の内訳が発表されています。

【脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1ヵ月平均)別支給決定件数】

区 分	支給決定件数	(うち死亡)
45 時間未満	0	0
45 時間以上～ 60 時間未満	1	1
60 時間以上～ 80 時間未満	11	4
80 時間以上～100 時間未満	105	49
100 時間以上～120 時間未満	66	24
120 時間以上～140 時間未満	16	6
140 時間以上～160 時間未満	20	7
160 時間以上	18	3
その他(※)	14	2
合計	251	96

※その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」または「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数です。

このように、労働者に発症した脳・心臓疾患を、日常生活による諸要因や遺伝等要因と判別し、労働が主要因であるとして労災認定するための対象となる疾病や基準が、厚生労働省より次のとおり示されています。

1. 対象となる疾病

① 脳血管疾患	脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧脳症
② 虚血性心疾患等	心筋梗塞、狭心症、心停止、解離性大動脈瘤

2. 認定要件

① 異常な出来事
発症直前から前日までの間において極度の緊張や興奮、恐怖などの「精神的な負荷」や緊急かつ強度の「身体的負荷」、急激で著しい「作業環境の変化」があった場合。
② 短期間の過重業務
発症前のおおむね1週間において日常業務に比較して、特に過重な身体的、精神的負荷が生じた場合。
③ 長期間の過重業務
発症前の長期間にわたり著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労した場合。

なお、左記に掲げる認定要件のうち、特に業務と疾病の発症との関連性が強いと評価される長時間労働は下記の時間外労働が目安とされています。

期 間	目安となる時間外労働時間
① 発症前1カ月間	おおむね 100時間
② 発症前2カ月～6ヶ月	おおむね 80時間

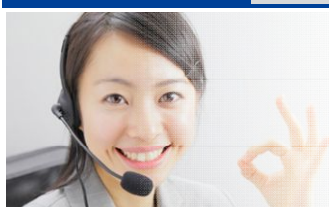
脳・心臓疾患の労災補償の認定基準においては、長時間労働を問題の一要素として捉えています。

本年4月から厚生労働省では、全国の労働基準監督署による重点監督の対象を「月80時間超の残業が疑われるすべての事業場」に拡大するなど、過重労働の防止に向けた法規制の執行強化を図っています。

また、厚生労働省が取りまとめた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、平成32年までに「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下」にするといった数値目標が掲げられており、年々長時間労働に関する対策は強化されることが想定されます。そのような社会的動向も見据えて、労働時間削減に対する取り組みを考えて行く必要があるでしょう。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の『個別労働関係紛争を解決する制度』に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 平成 27 年度の個別労働関係紛争解決制度の運用について、助言・指導およびあっせんが行われた事例はどのようなものがありますか。

A. 以下のような事例が報告されています。

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

事案の概要	申出人は、先輩社員から、毎日「のろい」「気が利かない」「辞めたらどう」などと侮辱的な発言を受けていた。店長に訴えたが、「あの人は口が悪いから」と、対応してくれなかった。先輩社員とは別の部門に異動したいとして、助言・指導を申し出た。
助言・指導の結果	事業主に対し、 先輩社員の行為がパワーハラスメントに該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、先輩社員に必要な指導をするほか、申出人の意向も踏まえ話し合うなどの対応をとるよう助言した。 助言に基づき、責任者から先輩社員に注意し、申出人の意向のとおり、申出人は先輩社員と別の部門に異動することが認められた。

雇止めに係るあっせん

事案の概要	申出人は、1カ月の有期労働契約を結んで働いていた。採用された際の会社側からの説明では、5カ月間は1カ月の有期契約が自動更新されるとのことであったが、働き始めて間もなく、勤務成績不良などを理由に、最初の契約期間の満了をもって、契約更新をしないとの通告を受けた。その理由に納得がいかなかったため、当初の契約通り、5カ月間働いて受け取れたはずの賃金相当額の約80万円と慰謝料10万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。
あっせんの結果	あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に対し解決の方向性を確認したところ、問題を解決するために、解決金として約20万円を支払う考えを示した。申請人は、提示された解決金額について、最終的には同意したため、 解決金として約20万円を支払うことで合意が成立し、和解した。

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

いよいよ本格的に暑くなり、夏本番ですが夏といえば皆さまは何を思い浮かべますか？

私は花火大会です！

ずいぶん前に大阪のPL花火大会に行ったときに、かなりいい場所で見れてすごく感動した思い出があります。ですのでPL花火大会が日本一だとずっと思っていたのですが、調べるとそうでもないことがわかりました。

日本三大花火といえば大曲（秋田県）、長岡（新潟県）、土浦（茨城県）の花火大会なんですね。

なぜ西日本が入っていないのか気になり調べたところ、東日本の花火は冬の間に室内でつくり、晴れ間を見計らって乾燥させます。

それに対して西日本は気候がいいのでどんどん大量生産していくことが多いそうです。

時間をかけて作る東日本の方が品評会で賞を取ることが多いので、それで東日本の方が取り上げられるのかもしれないですね。

ただ最近是人ごみが嫌なので全然見に行っておりませんが（><）

川崎



〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町2-14-7
日本橋ティュービル 3 階
安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp

どうぞお気軽にお問い合わせください。

