

プロジェクト通信

No.30

2022年11月

社会保険労務士法人プロジェクト

目次

1. 法改正情報	… P.2
2. くるみん認定・えるぼし認定について	… P.4
3. 最適な人材活用に向けた様々な契約形態等について	… P.7
4. 職場のトラブル解決の支援制度について	… P.11
コラム. 男女間賃金格差の問題	… P.15

ご挨拶

今年も異常気象といわれる日が多く、気象予報士は大変苦労したのではないのでしょうか。そんな中、日本の経済は、物価高や円安状態がさらに進んできており、10月に改訂された最低賃金（30円～33円）の引き上げは完全に飲み込まれています。日本の食料自給率は38%（令和3年統計）に留まっているため、輸入食料品の物価高はスーパーやコンビニでも目に見えてきています。政府や日銀の根本的な対策はあるのでしょうか。経済の立て直しのためのDX、IT化や中小企業の救済となる対策に期待したいところです。

また、社会では、痛ましい事故や暴力的な事件、そして理不尽な出来事が多くなり、我々が普段思い描いている日本人特有の良心、安全・安心感、モラル感が薄くなりつつあると感じているのは私だけでしょうか。これは、新型コロナウイルス感染の影響による不安感や先行きが見えない経済の不透明感の現われの一つでもあるのでしょうか。国民の夢をもたらしてくれるような米国大リーガーの大谷選手のような魅力的で求心力のあるリーダーが政財界から登場してきて欲しいものです。

さて、本号の法改正情報では、10月に改正された「短時間労働者への被用者保険の適用拡大（101人以上）」や「育児・介護休業法の出生時育児休業（産後パパ育休）制度の新設」などが人事担当者を悩ますことになりそうです。また、「最適な人材活用に向けた様々な契約形態等について」は、「労働契約」と似て非なる「業務委託契約」について具体的に説明していますので経営者の方々にぜひ一読願いたいものです。「職場のトラブル解決の支援制度」では、この3～4年で急激に増えてきた個別労働紛争の解決策として「あっせん」、「労働審判」等について解説し、スピード性があり低費用で済む「あっせん」について詳細に説明しています。日頃の業務のご参考にどうぞ一読願います。



社会保険労務士法人プロジェクト
代表社員 守屋 達雄

2022年11月吉日

プロジェクトのサービス内容

コンサルティング支援内容

- ▶ 人事諸制度（評価、賃金、退職金、キャリアプラン等）の見直し、又は立案、導入から定着までの実行支援
- ▶ M&A、会社分割、合併、再編時のDD及び人事労務問題の解決プランから実行までの支援
- ▶ 株式公開時の人事規程から組織規程・業務規程まで各種規程の作成支援
- ▶ 企業体質強化のための労務監査
- ▶ 日常の労務問題に関するご相談及び支援

アウトソーシング支援内容

- ▶ 労働保険、社会保険に関する書類作成、提出の代行
 - ・新規適用手続
 - ・入退社者の手続
 - ・各種異動手続
 - ・各種給付手続
 - ・月額変更届、算定基礎届
 - ・年度更新
 - ・助成金の申請 等
- ▶ 各種協定書の作成、届出代行
 - ・36協定
 - ・変形労働時間制に関する協定 等
- ▶ 就業規則の見直し支援と届出代行

1. 法改正情報 改正法の施行スケジュール (2022年10月以降)

施行年月日		関係法令	改正項目 (主要項目)	参照
2022年	10月1日	最低賃金法	◆最低賃金の改定 全ての都道府県において30～33円の引上げ(全国加重平均961円)	-
		職業安定法	◆「求人等に関する情報の的確な表示の義務化」、「個人情報の取扱いに関するルールの整備」等の改正	-
		雇用保険法	◆雇用保険料率の引き上げ(労働者負担分3/1000→5/1000) ◆マイナンバーカードによる失業認定等手続きの開始 受給資格者証の代わりにマイナンバーカードの提示で手続き可能に	-
		厚生年金保険法・健康保険法	◆短時間労働者への被用者保険の適用拡大(100人超) ◆2か月を超えて雇用が見込まれる者の早期加入措置 2か月以内の期間を定めて雇用される場合の適用除外の取扱いの変更 ◆育児休業中の保険料免除要件の見直し ◆適用事業所における適用業種(土業)の追加(5人以上の個人事務所)	P通信 No.26 ・ P.3
		育児・介護休業法	◆出生時育児休業(産後/パパ育児)制度の新設 ◆育児休業制度の見直し(分割取得等)	No.28
		12月1日	労働安全衛生法	◆作業面の照度基準の見直し(「一般的な事務作業」は300ルクス以上、「付随的な事務作業」は150ルクス以上)
2023年	4月1日	労働基準法	◆中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率の改定 【現行】大企業50%・中小25%→【改正】大企業・中小ともに50%	-
		育児・介護休業法	◆大企業(常時労働者数1000人超)において、育児休業取得状況の公表を義務化	-
		労働安全衛生法	◆職長等に対する安全衛生教育の対象となる業種の拡大 (食料品製造業、新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業)	-
2024年	4月1日	労働基準法	◆時間外労働の上限規制が医師、建設業、自動車運転業務に対しても適用	-
	10月1日	厚生年金保険法・健康保険法	◆短時間労働者への被用者保険の適用拡大(50人超)	-
2025年	4月1日	雇用保険法	◆2025年度より65歳までの継続雇用が完全義務化されることから、高年齢雇用継続給付の給付率を最大15%から最大10%に引き下げ	-

～給与のデジタル払いが解禁へ～

厚生労働省は2022年9月13日に第178回労働政策審議会労働条件分科会を開催し、電子マネーやスマホ決済アプリを通して労働者に給与を振込む事を、2023年春にも可能とする意向を示しました。

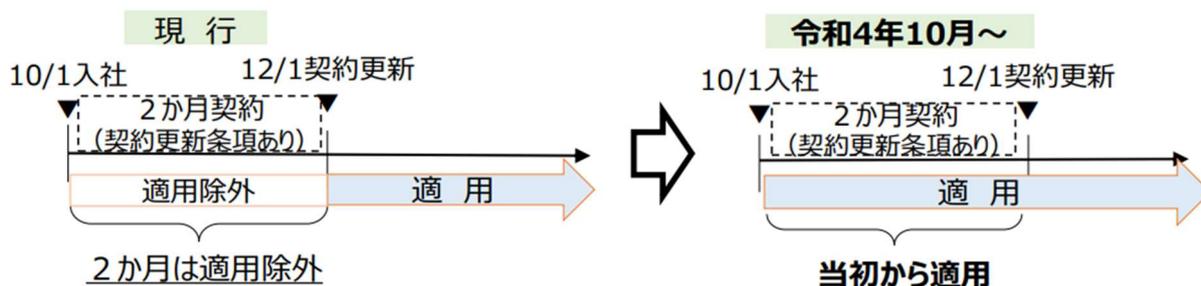
労働基準法第24条により賃金は通貨で支払うことが定められており、現在主流である口座振込も労働基準法施行規則第7条により例外的に認められた方法です。今回の省令改正により、新たな例外が加わることで、外国人労働者の受入れ拡充や世界に遅れているキャッシュレス決済の普及などが期待されます。現時点の発表では、デジタル口座の残高上限を100万円とすることや、業者が破綻した場合でも全額の払戻しを保証する仕組みを設けること、賃金の支払いに利用される資金移動業者は厚生労働大臣の指定を受ける必要があることなど、様々な要件が検討されているところですが、日本の銀行口座を持たない外国人労働者への支払いや振込経費削減など、企業にとっては大きなメリットがあるといえます。

1. 社会保険の被保険者適用要件の見直し（2022年10月1日から）

従来は、2か月以内の期間を定めて雇用される方は社会保険の適用除外とされてきましたが、2022年10月以降は、当初の雇用期間が2か月以内であっても、下記の「ア」「イ」のいずれかに該当する方は、雇用期間の当初から社会保険の加入対象となります。

- ア 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
- イ 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

【アの場合の例】



※短時間労働者の加入要件の一つだった「1年以上の勤務見込み要件」についても撤廃され、一般の被保険者と同様、2か月以上の雇用見込みがあれば、加入が義務付けられることになっています。

2. 育児休業期間中の社会保険料免除要件の見直し（2022年10月1日から）

育児休業中の保険料免除要件が見直されています。

- 月額給与の社会保険料(いずれかに該当していること)
 - ・月末時点で育児休業を取得していること
 - ・育児休業開始日と終了日が同一月内の場合は14日以上の育児休業を取得していること



- 賞与の社会保険料
 - ・賞与が支払われた月の末日を含む連続した1か月を超える育児休業を取得していること



2. くるみん認定・えるぼし認定について

<文責:石井>

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣より「くるみん認定」を受けることができます。この「くるみん認定」は、2022年4月1日から、「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準が改正され、新たに「不妊治療と仕事の両立」に取り組む企業を認定する「くるみんプラス」等の制度が新設されています。そこで本項では、「くるみんの認定基準」や、「くるみんプラス」について解説します。また、近年注目を集めている、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」についても取り上げているのでご参照ください。

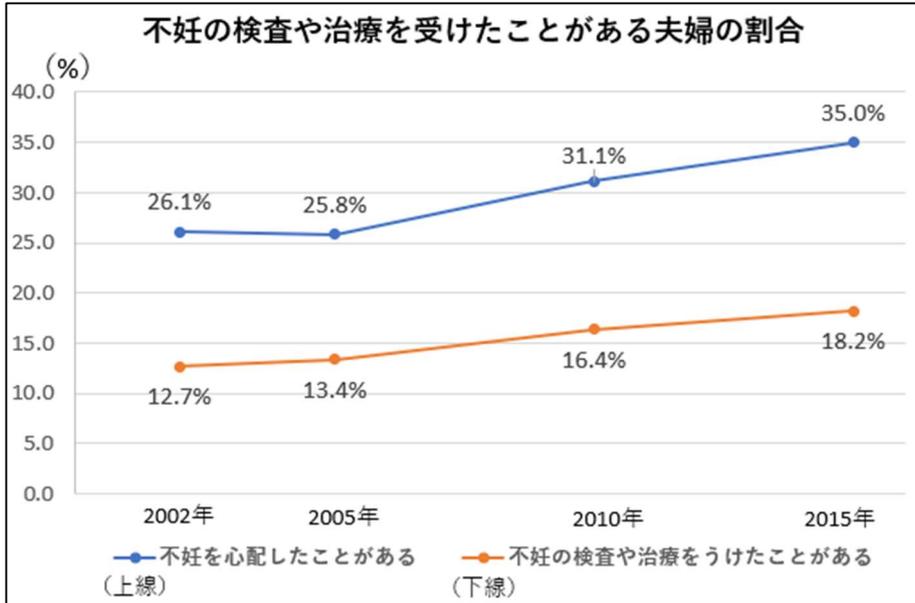
1. 改正後のくるみん認定の基準について(2022年4月～)

2022年4月以降の「くるみん」の認定基準は、以下の通りです。

マーク	男性の育児休業等の取得に関する新たな認定基準（下線部が変更箇所）
<p>くるみん</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が<u>10%以上</u>であること。 育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<u>20%以上</u>であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。など <p>(注1)当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していることが必要 (注2)労働者数300人以下企業の特例あり</p>
<p>プラチナくるみん</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が<u>30%以上</u>であること。 育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<u>50%以上</u>であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。など <p>(注1)労働者数300人以下企業の特例あり (注2)プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要がある</p>
<p>トライくるみん</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が<u>7%以上</u>であること。 育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<u>15%以上</u>であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。など <p>(注)労働者数300人以下企業の特例あり</p>

2. 2022年4月より加わった「くるみんプラス」について

近年、働きながら不妊治療を行っている労働者が増加傾向にあります。厚生労働省の資料によると、不妊を心配したことがある夫婦は35.0%で、夫婦全体の約2.9組に1組の割合になります。また、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある(または現在受けている)夫婦は18.2%で、夫婦全体の約5.5組に1組の割合になります。



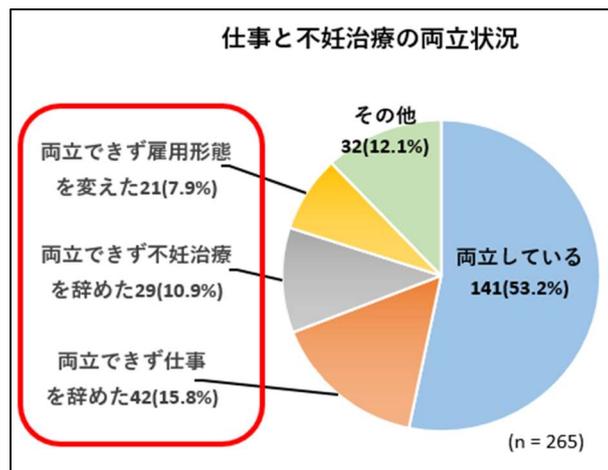
「不妊を心配している方」「不妊の検査や治療を受けたことがある方」とともに、上昇傾向です。



(出典：厚生労働省 不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック)

また、不妊治療をしたことがある(または予定している)労働者の中で、「仕事と両立している(または両立を考えている)」とした人の割合は53.2%になっていますが、「仕事との両立ができなかった(または両立できない)」とした人の割合は34.7%となっており、「仕事との両立ができなかった(または両立できない)」理由は、「精神面で負担が大きいため」「通院回数が多いため」「体調、体力面で負担が大きいため」が、上位となっています。

仕事と不妊治療の両立ができずに「仕事を辞めた」「不妊治療を辞めた」「雇用形態を変えた」等の割合は34.7%となっており、両立は難しいということが窺えます。



このような状況を背景として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業に対して、「くるみんプラス」認定制度が創設されました。「くるみんプラス」は、くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合に、くるみん認定にそれぞれ「プラス認定」を追加するもので、「くるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」「トライくるみんプラス」があります。

【くるみんプラスの認定基準】

- (1) 次の①及び②の制度を設けていること
 - ① 不妊治療のための休暇制度の導入
 - ② 不妊治療のために利用することができる、「半日単位・時間単位の年次有給休暇」「所定外労働の制限」「時差出勤」「フレックスタイム制」「短時間勤務」「テレワーク」のうちいずれかの制度の導入
- (2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること
- (3) 不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組みを実施していること
- (4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者(両立支援担当者)を選任し、社内に周知していること



2022年4月からは不妊治療の
保険適用も始まっています。

※各「プラス」認定を受けるためには、上記認定基準に加えて、くるみんマークの種類に応じた認定基準を満たしていることが必要です。認定要件等の詳細については、厚生労働省のHPにてご確認ください。

3. 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」について

くるみん認定と同様、近年注目を集めている認定制度に「えるぼし認定」があります。これは、女性活躍推進法に基づく認定制度で、一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のための取組みの実施状況が優良で所定の基準を満たした企業に対して、厚生労働大臣より、「えるぼし(3段階)」「プラチナえるぼし」の認定を受けることができるというものです。この認定を受けた企業は、認定マークを自社の商品などに付すことができるなど、認定マークを活用することで、女性の活躍を推進する企業として、“企業イメージの向上”や“優秀な人材の獲得につながる”といったメリットがあります。

<p style="text-align: center;">えるぼしマーク</p> <p style="text-align: center;"> <1段階目> <2段階目> <3段階目> </p>	<p>認定基準(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全45時間未満であること。 ・直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。 など
<p style="text-align: center;">プラチナえるぼしマーク</p>	<p>認定基準(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。 ・直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。 など

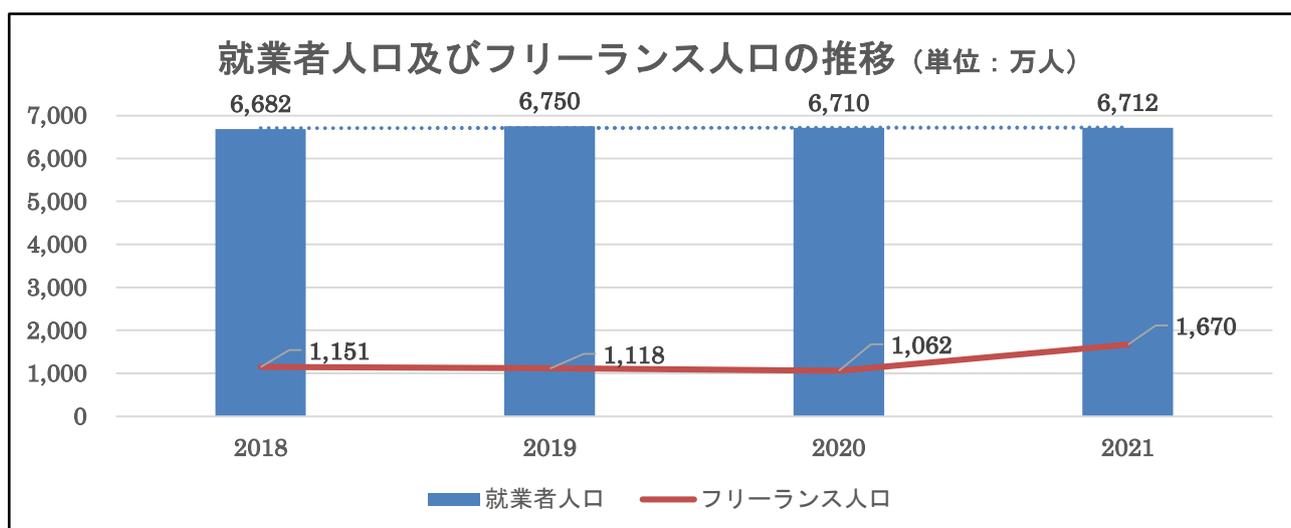
「くるみん」や「えるぼし」等の公的認定を取得することで、社内におけるコンプライアンス意識を高めることや、企業の社会的なイメージを高めることができるなど魅力的な要素が揃っています。この機会に取得を目指してみたいでしょうか。

3. 最適な人材活用に向けた様々な契約形態等について <文責:福井>

現在の政権下では「新しい資本主義」が打ち出され、企業を取り巻く環境も「人材の流動化」や「副業・兼業」を容認する方向にシフトしてきています。その流れを汲み、いわゆる業務委託者や個人事業主を含む、「フリーランス」と呼ばれる人々が近年増加傾向にあります。

このように直接雇用者ではない立場として業務に従事する場合や、直接雇用者であっても他社による指揮命令を受けながら業務に従事する場合(派遣や出向)など、企業における人材活用のパターンは多岐にわたっています。

1. フリーランスの実態とフリーランス保護新法



※総務省「労働力調査」及びランサーズ(株)「フリーランス実態調査」より作成

フリーランスとは、その定義の幅が広く、その人数を厳密に表した統計は存在していません。

「フリーランス実態調査」を手掛けているランサーズ(株)では、広義のフリーランスを「過去 12 か月のうち、本業によらない収入(副業収入)が 1 円でもあった人」と定義しているため、いわゆる副業系フリーランスと独立系フリーランスとを合わせて、その数は 2021 年時点で 1,670 万人に上るとしていますが、一方で内閣府や中小企業庁では「実店舗を持たず、かつ従業員を雇用していない者」と定義していることもあり、その数を約 300~440 万人程度と示しています。

フリーランスは、下請代金支払遅延等防止法といった現行の取引法制の対象にならないケースが多く、取引適正化のための法制度については早期に検討し、国会に提出することとされています。

「フリーランス保護新法」の概要は以下の通りです。

- ・フリーランスの依頼主である企業に対し、求人を出す際の「報酬額」「仕事の内容」「納期」等の明示や、契約書面や電子データの交付を義務化する。仕事内容や報酬の一方的な変更を防止する。
- ・契約を途中で解除する又は契約を更新しない場合、企業がフリーランスに対し 30 日前までに予告することを義務化する。
- ・フリーランス側に落ち度がないにもかかわらず、報酬を減額したり、納品物の受取りを拒否すること等を禁じる。
- ・上記に違反した場合、公正取引委員会等が企業に対し調査や勧告を行い、必要に応じて報告命令や立入り検査を行う。

これらの内容からわかるように、フリーランスは労働基準法上の労働者にはあたらないため、労働基準法そのものによる保護を受けませんが、その代わりに、労働契約法や労働基準法等の関連法令における“考え方”（例：契約や解雇に係る定め等）を反映することによって、一定の保護をかけようとしています。



フリーランスの中長期的な活用を検討される企業においては、彼らのスキルを向上させ、企業にとって有益な人材とするために、いわゆる「リスキリング(Reskilling) (※)」を行う必要も生じるでしょう。
(※)職業能力の再開発・再教育。つまり、働き方の変化によって今後新たに発生する業務で役立つスキルや知識の習得を目的として勉強してもらう取組みを指します。

2. 業務委託契約における注意点

フリーランスと企業との契約形態は「業務委託契約」となることが通例です。

実は、業務委託契約は法律上の用語としては存在していません。（ただし、「委託」という表現自体は、民法上の委任契約の定め（第 643 条）に存在します。）

業務委託とは、民法上の「請負契約」「委任/準委任契約(※)」の 2 つを総称する言葉であって、日常業務のなかで用いられる一般的な実務用語なのです。

(※)委任契約＝法律行為を委託する契約。準委任契約＝事実行為（事務処理）を委託する契約。

◎「請負契約」と「委任契約」の違い

【請負契約】

・当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずるもの。

※成果物を依頼するような契約であり、その完成までの工程については基本的に指示を出せません。

【委任契約】

・成果物の有無や業務の結果に関わらず、業務行為を遂行した時点で契約が成立するもの。

業務委託契約を締結する際のポイントは以下の通りです。

業務委託契約締結におけるポイント
①仕事の依頼や業務従事の指示等に対する諾否の自由を認めること。
②業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令がないことを明確にすること。
③勤務時間・勤務場所・労務提供者が指定され管理されるものではない旨を明確にすること。
④労務に使用する機械・器具や原材料の負担は、原則、業務委託契約者が行うこと。
⑤報酬の支払いは、業務終了時・納品時に行うこと。



①で諾否の自由が認められない場合、②で指揮命令がある場合、③で勤務時間や場所等が管理される場合、④で各種負担を使用者が行う場合、⑤で報酬の支払いを時給・日給・月給等により行う場合はそれぞれ、雇用的色彩が一定程度認められ、状況により労働者性が認められてしまうことに繋がりがかねません。

◎「偽装請負」に関する注意事項

「偽装請負」とは、その字面の通り、「請負」の状態を「偽装」している状態を指します。つまり、形式的には請負（委任）契約を締結していながら、実態としては労働者派遣である状態を言います。

請負とは「労働の結果としての仕事の完成を目的とするもの」であり、派遣との違いは、発注者と受託者側の労働者との間に指揮命令関係が生じない、という点にあります。

東京労働局は「偽装請負の代表的なパターン」を以下の通り公表しています。

パターン	状態
代表型	請負と言いながら、 <u>発注者が業務の細かい指示を労働者に出したり、出退勤・勤務時間の管理を行ったりしている状態。</u>
形式だけ責任者型	現場には形式的に責任者を置いているが、その責任者は発注者の指示を個々の労働者に伝えるだけで、 <u>発注者が指示をしているのと実態的に同一である状態。</u>
使用者不明型	業者 A が業者 B に発注した仕事を、B が別の業者 C にそのまま流し、 <u>C に雇用されている労働者が A の現場に行き、A や B の指示によって仕事をする状態。</u>
一人請負型	業者 A から業者 B で働くように労働者を斡旋したにも関わらず、B がその労働者と労働契約を結ばず、 <u>個人事業主として請負契約を結び、業務の指揮命令をして働かせる状態。</u>

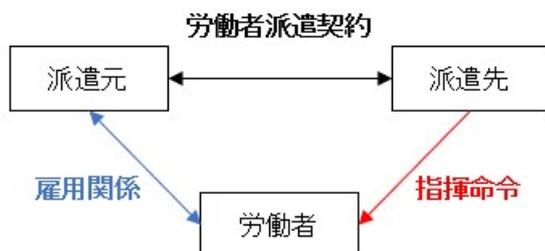
偽装請負が禁じられている理由は、「労働者の保護」や、「労働賃金の中間搾取を禁止するため」です。こうした偽装請負を生じさせないために、発注者や受託者等、当事者間における指揮命令や雇用のあり方を、1 つずつ体系的に整理してみましょう。



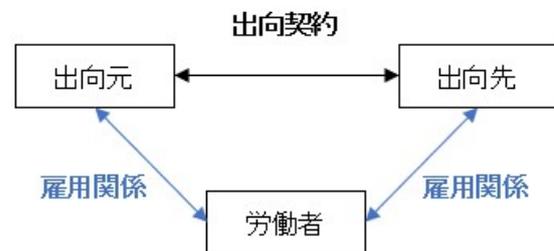
3. 「派遣」「出向（在籍型・移籍型）」「業務委託（請負）」の違い

①派遣、②在籍型出向、③移籍型出向（転籍）、④業務委託（会社として業務を請け負う場合）の当事者間の関係を体系的に表す場合、以下のようになります。

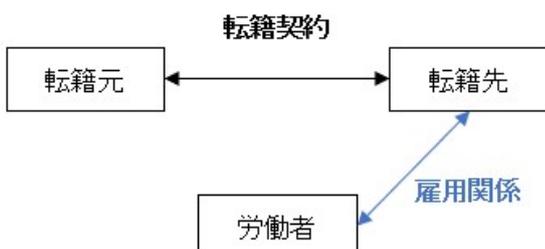
①派遣



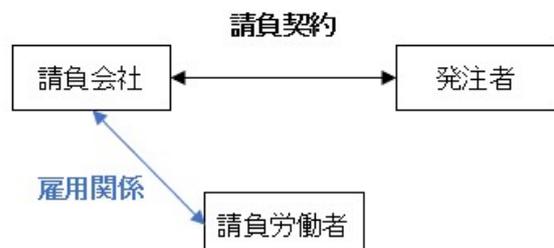
②在籍型出向



③移籍型出向（転籍）



④業務委託（請負）



◎「在籍型出向」と「移籍型出向(転籍)」のポイント

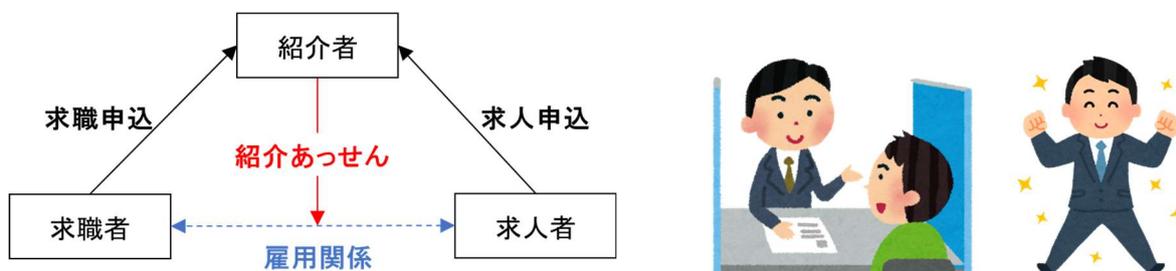
在籍型出向とは、ある企業の従業員が、その企業との雇用関係を保ったまま、別の企業で働くために出向することをいいます。出向者は出向元・出向先の双方と雇用関係を維持していますので、各種労働条件(勤務、休日、給与、社会保険等)は出向契約書において予め取り決める必要があります。出向には出向者の同意が原則必要ですが、在籍型出向の場合は予め就業規則上に諸条件を規定しておき、入社時等に説明を加えることによって「包括的同意」があったとみなせる限り、個別の同意取得手続きは不要と考えられています。

一方、移籍型出向(転籍)とは、出向元企業と出向する労働者の間にある雇用関係を終了させ、出向先との間に新たな労働契約を締結するものです。在籍型出向と異なり、転籍の場合は予め転籍先での労働条件等を明示した書面(転籍同意書等)による同意取得手続きが必要です。

4. 「職業紹介」について

人材の調達方法としては、労働者派遣等に依る方法の他に、「職業紹介」に依る方法があります。

職業紹介とは、職業安定法(第4条第1項)上、「求人及び求職の申し込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう」と定められており、下図のような関係が成り立ちます。



職業紹介を業として実施している事業所数は、以下のように近年増加傾向にあります。



※東京労働局プレスリリース「民間人材ビジネスに対する指導監督状況をとりまとめました(R4.6.24)」より作成



労働者派遣も職業紹介も、全体の概ね 3 分の 1 程度の事業所が東京労働局管内に集中しています。また、労働者派遣事業所数が 2018 年に減少していますが、これは労働者派遣法の改正により、2018 年 9 月から「特定派遣」に係る経過措置が撤廃され、許可制に一本化されたことが影響していると考えられます。

働き方の多様化に伴い、企業としても様々な契約形態によって人材を活用していくことが求められるようになってきました。従って、例えばフリーランス保護新法のように今後成立又は改正が見込まれる法令の内容も踏まえつつ、最適な人材活用方法について適宜検討していく柔軟性が求められていると言えるでしょう。

4. 職場のトラブル解決の支援制度について

<文責:高橋>

リーマンショック・新型コロナウイルス感染症の経済的影響などを契機とする労働条件の不利益変更や解雇・雇止め、企業組織の再編、非正規労働者の増加(※1)、成果主義型の人事制度導入(※2)、働き方の個別化(多様化)などを背景に、従業員個人と使用者との間のトラブル(=個別労働紛争)は増加傾向にあり、私たちの日々の業務の中でも、ご相談が増えていると感じます。

※1 その企業に対する愛着を正社員と同レベルで求めることが難しいことも多くトラブルに発展しやすい

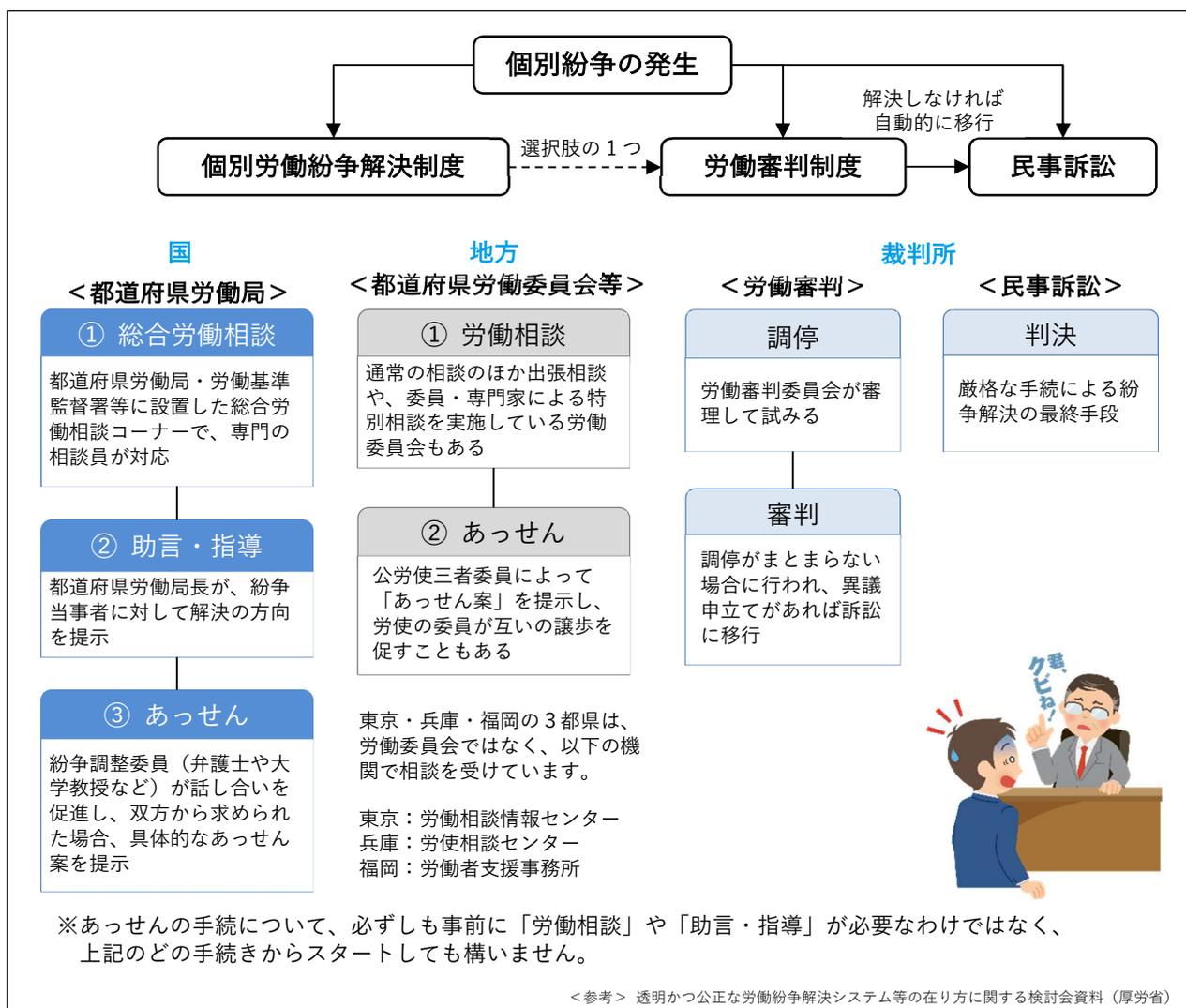
※2 在籍し続ければ上昇していた給与が上がらなくなったことに対する不満がうっ積する

また、労働組合の組織率は低下、もしくは横ばい傾向であり、大企業であっても、組合交渉を前提とした集团的労使関係ではなく、個々の従業員に向き合っていく必要性が、今後も高まっていくことが予想されます。

労働者とトラブルが発生し、会社内部で解決することが困難な状況に陥った場合、最終的な解決手段は、民事訴訟となりますが、訴訟を行うためには、多くの時間や費用がかかってしまいます。そこで、個別労働紛争を裁判外の手続により迅速かつ低費用(または無料)で解決する方法として「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」等を根拠に、行政を中心とした個別労働紛争解決システムが整備されています。本項では、その概要についてご紹介します。

1. 個別労働紛争解決システムの概略

まず、個別労働紛争解決システムの全体像をご確認ください。



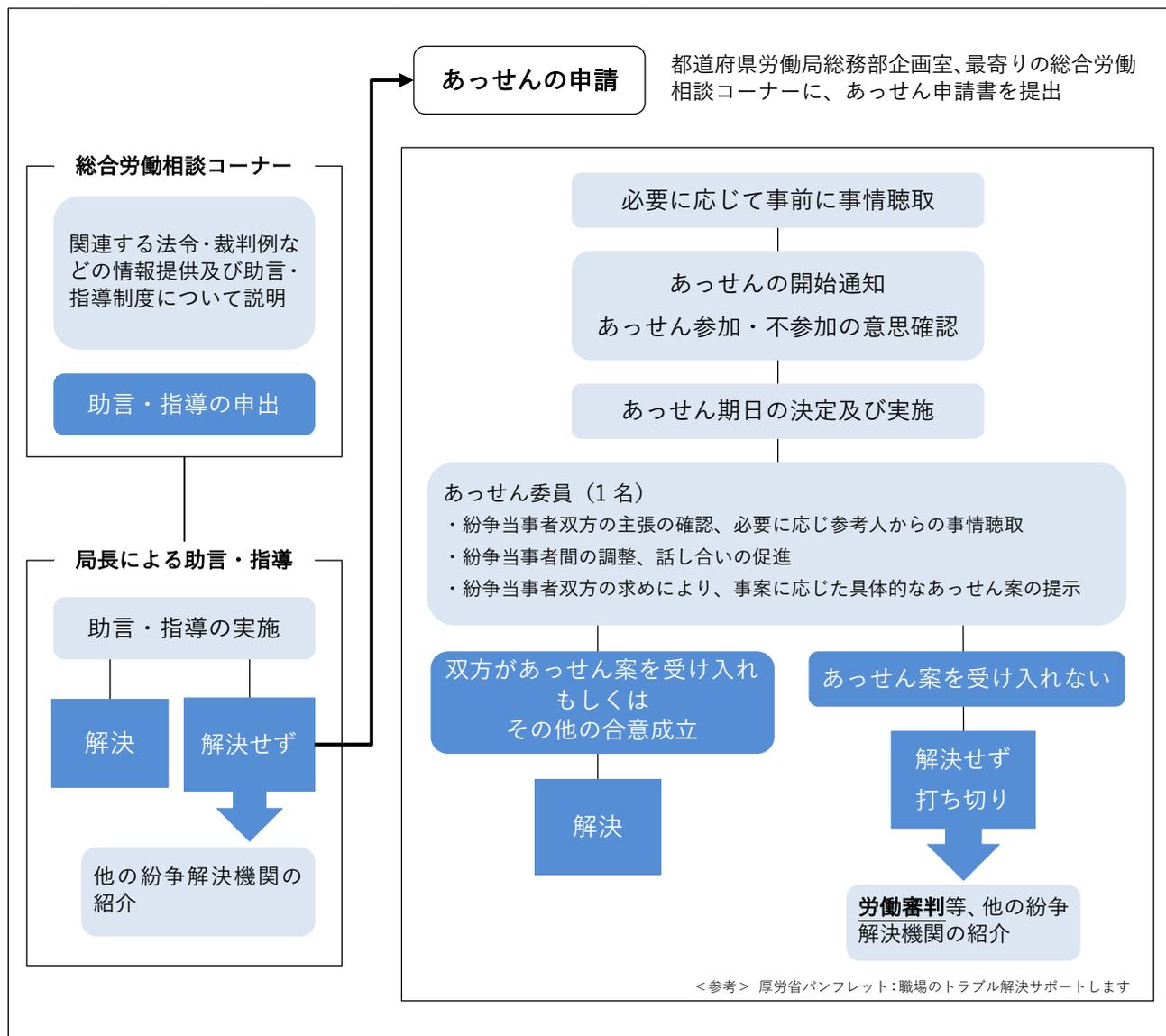
個別労働紛争解決システムは、実施主体により大きく3つに分けられます。

- 国: 都道府県労働局が実施する「総合労働相談」「助言・指導」「あっせん」
- 地方自治体: 各都道府県労働委員会等が実施する「調停」「仲裁」「あっせん」
- 裁判所: 地方裁判所における「労働審判」

(その他民間機関による裁判外紛争解決手続がありますが、本項では解説を省略します。)

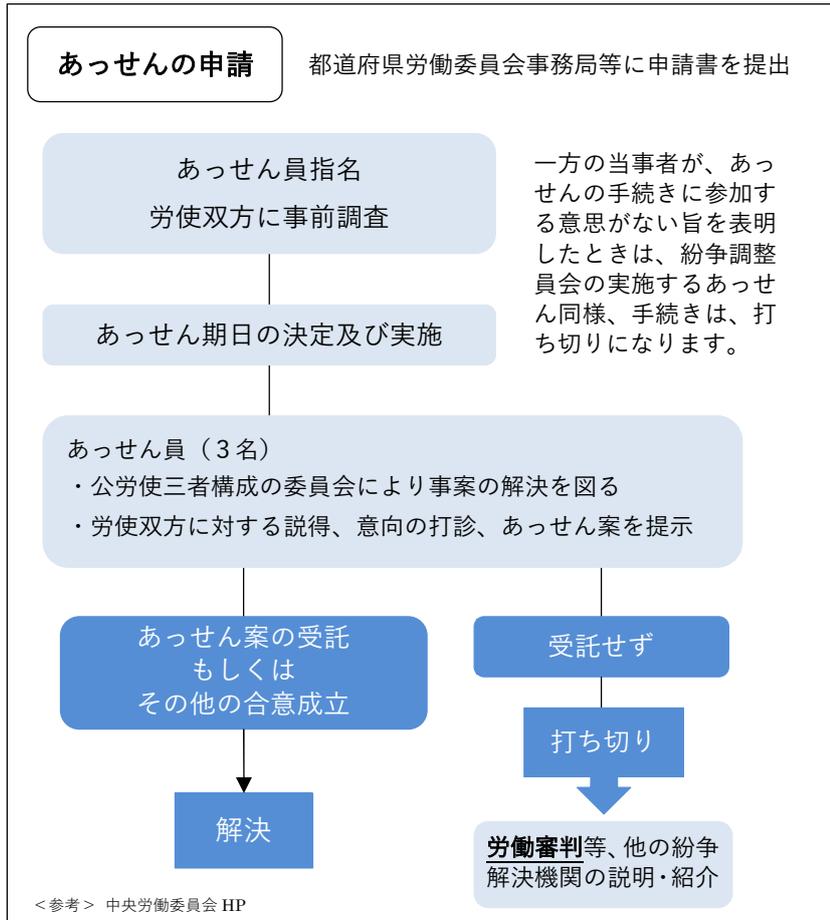
上記の特徴は、事実認定を行い、どちらの主張が正しいか勝ち負けの判断を下すわけではなく、あくまでも労使間の協議による和解を目指すというところです。また、「あっせん」により解決に至らなかった場合、次のステップとして「労働審判制度」がシステムの中に取り入れられています。労働審判制度は、実施主体が裁判所であり、厳密には裁判の一種であるものの、目指すところは当事者の意向を踏まえた話し合いによる調停であり、通常の民事訴訟よりも簡易的な手続きにより実施されます。以下、それぞれの手続の概略をお示します。

国 <都道府県労働局(紛争調整委員会)によるあっせん手続>



あっせんは、都道府県労働局もしくは総合労働相談コーナーへあっせん申請書を提出することにより開始され、原則 1 回の期日により終了します。手続きに参加するかどうかは任意ですので、一方が不参加を表明した時点で手続きは打ち切りとなります。上記において、「局長による助言・指導」は、当事者に何らかの措置を強制するものではありませんが、「あっせん案の受け入れ」もしくは「その他の合意」については、民法上の和解契約の効力をもち、双方が契約内容に拘束されることとなります。

地方 <都道府県労働委員会等が行うあっせん手続>

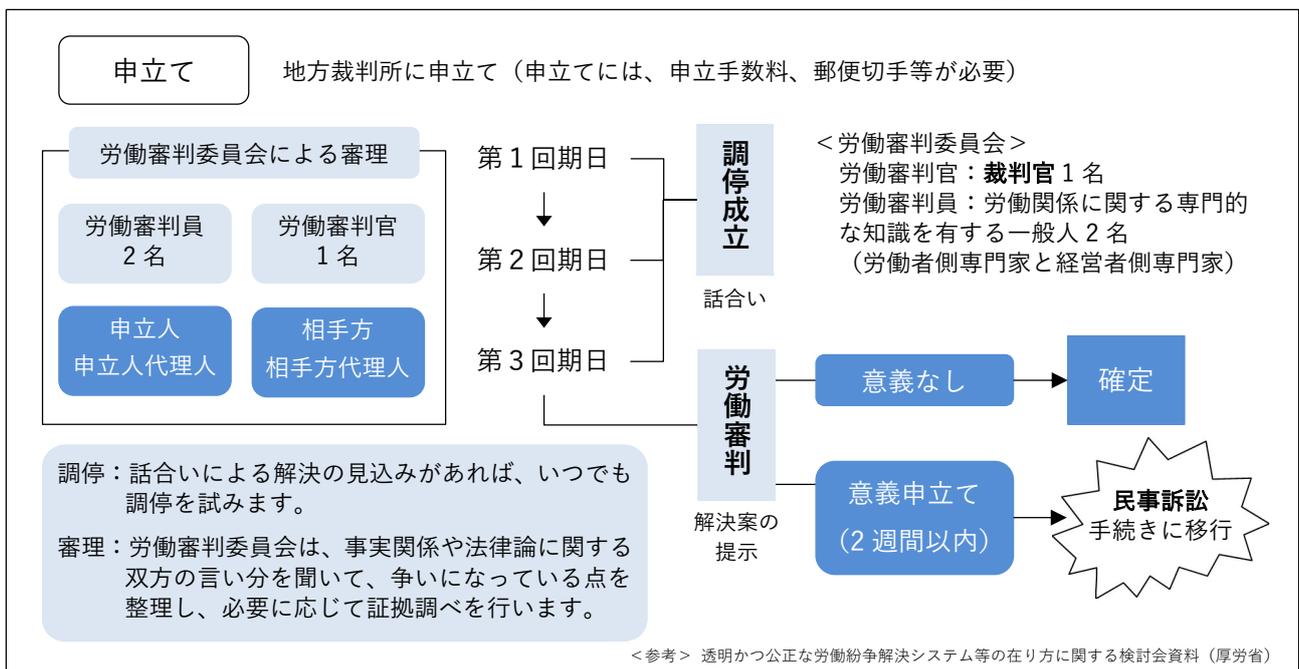


都道府県労働委員会等が行うあっせんも、おおまかな流れは、労働局の紛争調整委員会が行う手続きと同様ですが、大きく異なる点は、まず、あっせん員として、公益側代表(学識経験者等)、労働者側代表(労働組合役員等)、使用者側代表(会社経営者等)、各1名ずつ3名が指名され、労使双方が自分と近い立場の専門家に意見を聞いてもらうことができる点です。したがって、より丁寧かつ説得力のある協議が実施されることが期待されます。また、労働局の紛争調整委員会では、労働基準法違反の紛争事案(賃金、解雇予告手当、残業代の不払い等)については、あっせんの対象とすることは出来ませんが(※)、都道府県労働委員会等では、それらの事案も対象とすることが可能です。

※ 都道府県労働局では、労働基準法違反の事案については、労働基準監督署との連携により、是正指導(悪質な場合は刑事手続き)が行われることとなります。

裁判所 <労働審判>

労働審判は、**地方裁判所**への申立てにより開始されます。労働審判委員会は民事訴訟の例に倣い、証拠調べを行うことができます。労働審判官と労働審判員が**原則3回以下**の審理を行い、**適宜調停**を試みます。



2. あっせんと労働審判の比較 ～どちらの手続きを選択すべきか？～

各手続の概略を見てきましたが、これらの手続きをどのように使い分けたら良いのでしょうか。手続きごとの特徴を比較したいと思います。 ※労働委員会によるあっせんは都道府県ごとに名称・内容・処理方法が異なることがあります。

	労働局のあっせん	労働委員会のあっせん	労働審判（裁判所）	民事訴訟（裁判所）
手続きの目的	話し合いによる合意	話し合いによる合意	話し合いによる解決（調停） （不調の時は労働審判）	裁判所による判決 （和解も可）
解決率	34.6%	38.6%	81.1%	-
平均処理期間 （令和2年）	原則1回 2ヶ月以内が79.5%	原則1回 解決まで62.8日	原則3回以内 3.6ヶ月	15.9ヶ月
手続き費用	無料	無料	有料（弁護士費用も）	有料（弁護士費用も）
相手方の 手続参加	任意 （不参加なら打切）	任意 （不参加なら打切）	正当な理由なく不出頭の場合には過料	不出頭の場合、原告の主張を認めたとみなされる可能性あり
合意等の効力	民事上の和解契約 （強制執行不可）	民事上の和解契約 （強制執行不可）	裁判上の和解と同じ効力 （強制執行可）	和解・判決 （強制執行可）
解決金額 下段は月収換算 （2012年度） JILPT 労働政策研究報告書 No.174より	平均値：279,681円 中央値：156,400円 ----- 平均値：1.6ヶ月 中央値：1.1ヶ月	統計データなし	平均値：2,297,119円 中央値：1,100,000円 ----- 平均値：6.3ヶ月 中央値：4.4ヶ月	平均値：4,507,660円 中央値：2,301,357円 ----- 平均値：11.3ヶ月 中央値：6.8ヶ月

＜処理の迅速性＞ 処理期間はあっせんが一番短いです。原則、期日は1日のみであること、扱う紛争が小規模で複雑な事案が少ないこと等がその理由です。労働審判も紛争の複雑性はあまり高くないものが中心ですが、係争利益が比較的大きいものが多いのが特徴です。

＜手数料＞ あっせんは無料ですが、労働審判については裁判所への手数料（民事訴訟の半額）と、通常は互いに代理人を立てて参加することから、**弁護士費用**が発生します。したがって、労働審判で必要な費用分相当の和解金で、解決が見込まれるようであれば、あっせんを利用してより迅速な解決を図ることも考えられます。

＜手続き参加の任意性＞ 参加に関して、あっせんの場合は、完全に任意です。それに対し労働審判では、不出頭の場合、過料が課せられ、かつ申し立てた当事者の主張と証拠のみにより審判がなされることもあります。つまり、労働者が、会社からの話し合いの呼びかけに全く応じてくれないケースであれば、労働審判を利用した方が解決への早道になると考えられます。

＜合意等の効力＞ あっせんにおける合意は、民法における和解契約として、当事者を拘束しますが、一方が契約内容を履行しない場合は、債務不履行の訴訟を新たに提起し、判決を得た上で、強制執行が可能となります。一方、労働審判には**裁判上の和解**の効力がありますので、別途、裁判手続きを経ることなく、強制執行が可能です。さらに、労働審判においては、労働審判に異議申し立てがなされた場合、民事訴訟に移行しますので、最終的な結論は当事者を強力に拘束する結果となります。利用する際は、裁判に移行する可能性も考慮しつつ、自らが主張する権利が確定的であると判断できるかどうか、事前によく考える必要があります。

＜解決金額＞ 平均額の統計データのとおり、あっせんと労働審判とでは、金額に大きな開きがあります。事実関係の認定を、証拠を基に詳細に行っていく労働審判に比べ、あっせんは最終的な解決金額が抑えられる傾向がありますので、この辺も選択時の判断要素になり得るといえます。

どの手続きを利用するにしても、まずは、社内で解決に向けた努力をしていただくことが何より重要です。複雑化したトラブルも、もとは些細なことが原因だったということもありますので、日頃から、労使間での円滑なコミュニケーションが図れるよう、互いに配慮しながら、働きやすい職場を作っていきましょう。

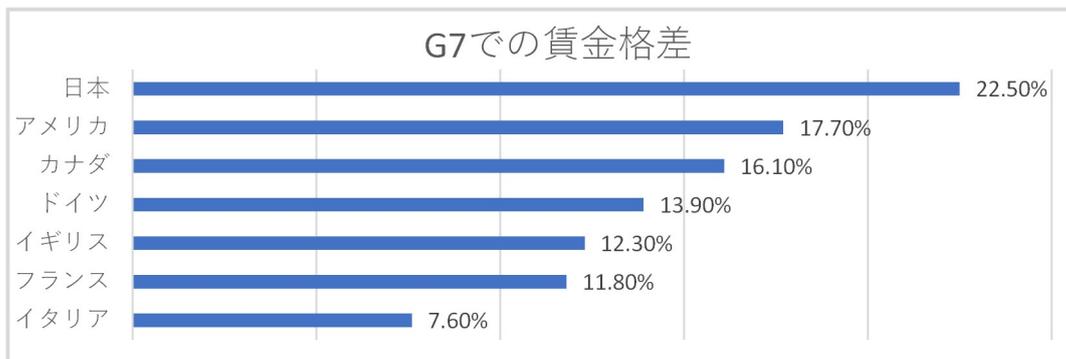
今年も世界各国の男女間の不均衡を示す指標「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」が発表されましたが、日本は 146 か国中 116 位に位置し、欧米諸国の中ではもちろん、アジア諸国の中でも依然として低いレベルを推移しています。

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数

スイスの非営利財団世界経済フォーラム(WEF)が毎年公表するもので、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成され、各国の男女格差を数値化したもの。0が完全不平等、1が完全平等を示していて、この指数が低いほど男女格差が大きいことを意味する。2022 年の日本の総合スコアは 0.650 だった(1 位のアイスランドは 0.908)。

【日本の男女間賃金格差について】

経済協力開発機構(OECD)の調査においても、日本の男女間賃金格差が他の主要国と比べ大きいことが明らかです。



国はジェンダーギャップ指数の中で特に順位の低かった経済分野について「男女間賃金格差に係る情報開示の義務付け」「女性デジタル人材の育成」「看護・介護・保育など女性が多い分野の現場で働く方々の収入の引上げ」等の取組みを進めています。

既に「男女間賃金格差に係る情報開示の義務付け」については、2022 年 7 月に女性活躍推進法に関する制度改正が行われ、情報公表項目に「**男女の賃金の差異**」を追加して、301 人以上の従業員を常時雇用する企業に対し公表を義務付けました。

様々な男女格差問題の中で「賃金格差」は大きなテーマです。その改善への手がかりとして、女性管理職の増加、欧米型雇用であるジョブ型雇用の採用や同一労働同一賃金の徹底などが考えられますが、その為には政府の推進はもちろん、企業の積極的な関与・取組みが必要不可欠と言えるでしょう。

プロジェクト通信 No.30 令和 4 年 11 月

発行者: 守屋 達雄 編集者: 板村 亜紀

発行: 社会保険労務士法人プロジェクト

〒107-0052 東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス7階

TEL: 03-6439-5585(代表) FAX: 03-6439-5581