

社会保険労務士とADR

平成14年9月30日
全国社会保険労務士会連合会

第1 個別労働事件とADR

1 個別労働事件の多発

バブル崩壊後の景気の低迷による企業経営の悪化に伴い、労働事件が多発し、社会問題になっている。従来、労働事件といえば集团的労働事件が主であったが、最近では労働組合の組織率の低下に加え、労働組合組織がない中小企業に労働事件が大量に発生しているため、労働組合が関与しない労働者個人と事業主との間の個別労働事件の形をとっている。また、景気の低迷により企業活動が低下し、失業すれば再就職が困難であり、勤務時間、賃金等労働条件が低下すればその回復が容易でなく、労働者の生活に甚大かつ広範な影響を及ぼし、消費の沈滞が景気の回復を遅らせることとなり、わが国の経済の面でも大きな問題となっている。

さらに、個別労働事件については、景気の状態如何にかかわらず、業績評価、能力評価等個別的労働条件決定の一般化に伴う労働者の労働条件に関する意識の高まりもあって、今後とも多数の発生が予想される(注1)。

2 個別労働事件の解決の困難性

個別労働事件については、その量的対応とともに性格上の対応も必要である。すなわち、個別労働事件は、その発生件数が多い中小零細企業では労働組合組織率が低いばかりか、社内苦情処理制度がほとんど存在しない状況であるから、集团的労働関係事件とは異なり、企業内で解決する手法がなく(注2)、また、事件の性格、当事者の状況等他の民事事件と異なる点があるため、その解決を図るにあたっては、次の点に配慮しなければならない。

(1) 個別労働事件は、労働関係という特殊な関係の中で発生する事件であること。

通常、労使間には経済力に大きな差があり、労働者は、使用者に対して弱い立場にあるといわれる。特に、労使間に紛争が生じた場合には、解雇された労働者は、生活の資を稼ぎながら争いを続けなければならない。また、事業所の労働に関するデータは、使用者が保管しており、労働者は、争うための証拠収集の方便が乏しく、争いに不利であ

ることが少なくない。労働者は、自己の権利を争おうとするときは、その生活を賭けなければならないことが少なくないのである。その意味で弱者の保護を念頭におく必要がある(注3)。

(2) 迅速・低廉な解決が必要であること。

個別労働事件の当事者の一方が金銭的、時間的に余裕のない労働者であり、他方の当事者も経営状態が必ずしもよくない中小零細事業主であることが多い。労働事件の多くの当事者の状態を考慮すれば、労働事件の解決は、迅速かつ低廉に行う必要がある。

(3) 法律的解決とともに事実関係に基づく条理的解決が必要であること。

労働関係も法律に基づく契約関係であるから、労働事件の解決も法律に基づいて行うべきことは当然である。しかし、個別労働事件の内容は、雇用・人事関係や企業内の制度慣行を巡るものも多く、たとえば、雇用調整の場合の解雇の順位、賃金決定に当たったの成績評価などのように、これらに関係する事件の解決には、法律判断だけではなく、企業の労務管理、労働慣行等を考慮しなければならないものが増えている。その意味では、労働事件の解決に当たる者は、実際の労働の状況について十分な知識経験を持つ者でなければならない(注4)。

(4) 継続的労働関係を考慮した解決が必要であること。

通常の事件では、当事者の直接の触れ合いは、事件の解決をもって終わるが、労使については、雇用関係が続く限りその接触が続く。個別労働事件の当事者に事件解決の際の不満が残っていると、その後の雇用関係において、労働者にはモラルの低下、使用者には労働者に対する快からぬ思いが残って、企業経営に好ましくない影響があるばかりでなく、事件の再発も懸念されるところである。したがって、個別労働事件の解決は、当事者が納得するものでなければならず、それには専門家の助言の下に当事者が納得いくまで話し合うことが必要である。

第2 現状の労働事件の解決の問題点

1 個別労働事件の解決の現状

現在、個別労働事件の法的解決を行っている公的機関としては、裁判所並びに個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号 以下「紛争解決促進法」という。)に基づいて全国の地方労働局に設

置されている紛争調整委員会及び地方労働委員会がある。私的には、弁護士が行う和解があり得るが、実態は不明である。なお、社会保険労務士は、弁護士法第72条違反にわたらない範囲で、日常業務である相談指導の延長として労使の不満を聴いて、事件に発展しないよう、紛争の発生の予防に努めている。

その他、都道府県の労政事務所その他の地方公共団体の関係機関、労使団体、社会保険労務士会等の士業等が労働問題相談所を設置しているが、これらは、後述のとおり、文字どおり相談機関であって、事件解決を行う機能は持っていない。

2 労働事件の解決制度の問題点

個別労働事件が多数発生しているにもかかわらず、上記の解決機関は、その役割を十分に果たしているとはいえない。その原因は、これらの機関の機能が十分に発揮できる状態でなく、事件解決に関する制度が整っていないことである。これを機関別に見ると、次のとおりである。

(1) 労働関係民事訴訟

個別労働事件を最終的に決着させようとするれば、訴訟によらざるを得ない。しかし、個別労働事件が多発しているにもかかわらず、労働関係民事訴訟事件数は、地方裁判所第1審の年間新受件数が平成13年度2,119件で全訴訟件数の1パーセントにも満たない状況である(注5)。

この理由は、訴訟提起から判決までの時間がかかりすぎる(注5)と弁護士費用など訴訟費用が高すぎることである。現状では、訴訟を提起することは、労働者や中小零細事業主には負担が重過ぎ、訴訟を提起することを諦めるケースが多い。

本人訴訟が主流である簡易裁判所の個別労働事件数は明らかではないが、東京簡易裁判所の個別労働事件に関する少額訴訟件数は平成13年度の新受件数が308件であり、少額訴訟件数の13.7パーセントに過ぎない。(注6)。

(2) 地方労働局の紛争調整委員会又は地方労働委員会のあっせん

地方労働局の紛争調整委員会及び地方労働委員会においては、紛争解決促進法第5条第1項又は第20条第1項の規定に基づき、個別労働事件の解決のためのあっせんを行っている。全国の地方労働局の紛争調整委員会における平成13年10月1日から平成14年3月1日までのあっせん受理件数は、819件である(注7)。

しかし、これらのあっせんは、次の場合には、あっせんを打ち切られることとされている（紛争解決促進法第15条及び同法施行規則第12条第1項）。

あっせん開始の通知を受けた被申請人が、あっせんの手続に参加する意思がない旨を表明したとき。

あっせん員が提示したあっせん案について、紛争当事者の一方又は双方が受諾しないとき。

紛争当事者の一方又は双方があっせんの打ち切りを申し出たとき。

関係労使を代表する者の意見聴取その他あっせんの手続の進行に関して紛争当事者間で意見が一致しないため、あっせんの手続の進行に支障があると認めるとき。

その他あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるとき。

このように、そもそもあっせんの土俵に乗らないケースが多い上、当事者の意思によって、あっせんが解決をみないで打ち切られるケースがかなりの比率であり（注7）、個別労働事件を抱えてその早期解決を切望している労使にとって、制度的にも、実態的にも十分機能している組織とはいえない状況にある。

（3）労働相談機関

全国各地に多数の労働相談機関が設けられており、多くの個別労働事件に関する相談が行われている。

これらすべての相談機関を通じての相談件数については、平成13年に約30万件といわれているが、統計上明らかな数字としては、地方労働局における平成13年10月1日から平成14年3月31日までの民事上の個別労働関係紛争相談件数が41,284件である（注5）。

しかし、これらの相談機関の能力には限界がある。すなわち、事件が持ち込まれても、その事件に関する法律的な説明や参考意見を述べるにとどまり、文字どおりの相談に終わってしまい、事件の解決にはつながらないのである。それは、弁護士法第72条の制約により、一方の当事者からの話を聴くにとどまり、相手方を呼び出して話し合いや交渉をすることができないために、両当事者の合意をまとめることができないからである。

また、相談員に、労働問題、労働法の専門家が少なく、事件の解決に向けての十分なアドバイスができないともいわれている。

第3 個別労働事件の解決のための人材としての社会保険労務士

今後ますます増加し、社会経済活動にとっても重要な要素となってくる個別労働事件の解決については、ADR の普及により対処することが最善の方策であるが、一方においてはその担い手としての適任者が不足していると指摘されている。この人材の不足は、ADR の担い手として十分な能力を有する者を種々の規制によりその活動を認めていないことが大きな原因であり、その適例が労働社会保険の分野における ADR への社会保険労務士の活用規制である。

社会保険労務士が ADR の担い手として最適任者であると考えられる理由は、次のとおりである。

1 社会保険労務士の資格

(1) 社会保険労務士の現状

社会保険労務士制度は、昭和43年に制定された社会保険労務士法（以下「法」という。）に基づいて創設され、爾来、社会保険労務士は、労働社会保険に関する事務手続、相談指導、労務管理等の業務を行っている。

平成14年3月31日現在、社会保険労務士の登録をしている者は、全国で26,039人に及んでいる。

(2) 社会保険労務士の資格の取得

社会保険労務士となる資格を有する者は、原則として、社会保険労務士試験に合格し、かつ、労働社会保険諸法令に関する事務に通算して2年以上従事した者又は厚生労働大臣が全国社会保険労務士会連合会に実施を委託している事務指定講習を修了した者である（法第3条1項）。

社会保険労務士試験の概要は、次のとおりである。

性格 国家試験

受験資格 短期大学卒業以上の学歴又は公務員、民間企業、労働組合等における労働社会保険業務歴原則5年以上

試験科目 労働基準法等労働法4科目、健康保険法等社会保険関係法3科目、労働社会保険に関する一般常識 計8科目

試験の内容 労働社会保険の専門家としての能力を判定するにふさわしい法律実務が主体

受験者数 平成 14 年の受験申込者数 約 58,000 人
合格者数及び合格率 合格者数は最近毎年 3,000 人前後
合格率は最近毎年 8 パーセント前後

以上の資格を有する者が社会保険労務士として活動するには、全国社会保険労務士会連合会に必要事項を登録し、かつ、事務所又は住所の所在地の都道府県社会保険労務士会に入会しなければならない。

2 社会保険労務士の業務の内容

(1) 社会保険労務士の業務

社会保険労務士の業務の大要は、次のとおりである（法第 2 条 1 項）。

労働社会保険諸法令に基づく申請書等の書類の作成
申請書等の提出手続の代行
申請、届出、報告、審査請求等又は行政機関等の調査、処分に対する主張若しくは陳述の代理、（事務代理）
労働社会保険諸法令に基づく帳簿書類の作成
労務管理、労働社会保険に関する事項についての相談指導

(2) 社会保険労務士の専門性と業務処理

社会保険労務士がこれらの業務を行うに当たっては、たとえば、次のようにその専門性を駆使して行っている。

書類の作成に当たっては、労働社会保険諸法令に関する十分な理解が前提になるが、さらに、労働者死傷病報告、各種の労災保険給付支給請求書、雇用保険の離職票のように、緻密な実態調査に基づいて作成することを必要とするものが少なくなく、社会保険労務士は、その専門的能力を活用して正確な書類の作成に努めている。

就業規則等の企業の諸規定の作成、改正に当たっては、社会保険労務士は、頻繁に立法、改正が行われる関係法令の内容を理解して、合法性、企業の労務の実態との適合性、紛争防止等を念頭において、細心の注意をもってそれらの作成、改正に努めている。たとえば、社会保険労務士は、労働時間短縮に伴う就業規則の改正に当たっては、労働能率を維持しながら労務コストの増加を抑え、しかも法令の規定に適合させるような非常に困難な就業規則

の改正を行っている。

厚生年金に関する相談指導は、制度の内容が複雑であるため、社会保険労務士以外の者が行うことは困難であるが、これは、頻繁に改正される法令や毎年のように変更される取扱いを社会保険労務士が真剣に勉強しており、その結果、指導の内容に誤りがないのはもちろん、受給者にとって不利にならないよう受給手続を行っているからである。近年、年金受給に関する紛争の発生が増加している中で、社会保険労務士の受給者に対する適正な指導が行政はもちろん、年金取扱金融機関からも大きな評価を得ている。

集团的労働紛争についても、社会保険労務士は、中小零細事業主の依頼を受けて、労働組合結成の場合の対処方法や団体交渉の進め方の指導、問題解決の助言等を行っており、交渉相手の労働組合からも、労働問題について詳しくない事業主と交渉するよりも、むしろ専門家が中に入ることで問題の解決が円滑かつ迅速に進むと歓迎されている。

これらの社会保険労務士の業務の専門性は、ADRを行う際に、大きな効果を発揮するものと考えられる。

また、社会保険労務士の業務としてウエイトが高い労働社会保険に関する法律相談及び労務管理指導については、複雑なケースが多い労働社会保険の分野の法律相談において、まかり間違えば紛争になりかねない問題を解決して紛争防止に努め、また、最近のように企業経営が困難な時期には、労務コストを勘案しながら労働生産性を高める方策を考慮しつつ、経営指導と労務管理指導とを組み合わせた高度な指導を行っているところである。

3 社会保険労務士の役割

上記のように、社会保険労務士は、労働社会保険の分野における実務と紛争防止の両面における業務を通じて、労使のホームドクターとしての役割を果たしているといえよう。実際に、社会保険労務士が顧問となっている事業所においては、労働社会保険に関する手続が円滑に進められ、紛争が少ない。しかるに、中小零細企業において紛争が多いのは、次のような原因があるからであろう。

社会保険労務士が顧問となっている事業所の数が少ないこと。社会保険労務士が顧問となっている事業所の全社会保険適用事業所数に占める比率（関与率）は、約30パーセントである。

中小零細事業主は、総じて経営上の問題に忙殺され、労務管理に

は無関心であること。

中小零細事業所においては、一般に労働条件が低劣であること。

中小零細事業所においては、労働者の管理に必要な就業規則その他の規定が作成されていないこと。

社会保険労務士自身も、与えられた役割を果たすために関与率の引き上げに努めているが、経済情勢や経営環境の影響で顕著な改善は見られていない。

引き続き、中小事業主の労働社会保険への関心を高め、中小零細企業における紛争予防と解決に努める所存である。

第4 社会保険労務士とADR

1 司法制度改革における社会保険労務士の位置付け

(1) 司法制度改革審議会意見書における社会保険労務士の位置付け

平成13年6月12日に発表された司法制度改革審議会の意見書(以下「意見書」という。)においては、まず、隣接法律専門職種の活用の中で、社会保険労務士についてはその専門性を訴訟の場で活用する必要性や相応の実績が明らかになった将来において、出廷陳述権など一定の範囲・態様の訴訟手続への関与のあり方を個別的に検討することが、今後の課題として考えられるとされている(意見書87ページ)。他方、ADRについては、労働関係事件の専門性、事件動向等を踏まえ、ADRも含め、労働関係事件の適正・迅速な処理のための方策を総合的に検討する必要があるとし(意見書22ページ)、さらに、ADRの制度基盤の整備の必要性を説いた上、隣接法律専門職種など非法曹の専門家のADRにおける活用を図るため、弁護士法第72条の見直しの一環として、職種ごとに実態を踏まえて個別的に検討し、法制上明確に位置付けるべきであるとされている(意見書37ページ)。

(2) 司法制度改革推進計画における社会保険労務士の取扱い

意見書を受けて司法制度改革推進計画(以下「計画」という。)においては、労働関係事件への総合的な対応強化の一環として、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する労働調停の導入を図ることとされ(計画の第1の4)、隣接法律専門職種など法曹以外の専門家のADRにおける活用及び弁護士法第72条の規制対象の予測可能性の確保について、必要な対応を行うこととされている(計画の第1の8、の

第3の6)。

(3) 社会保険労務士の司法制度改革への取組み

現在進められている司法制度改革推進本部による作業において、社会保険労務士は、われわれが労働社会保険の分野でのADRを何らの制約なくできるようにされることが今後とも多発が予想される個別労働事件の予防、解決を通じて国民の利便の向上に資するものとする。

社会保険労務士は、司法制度改革審議会に対して、ADRへの関与に加え、簡易裁判所における訴訟代理等訴訟への関与の実現を要望したところであるが、この要望は、社会保険労務士の訴訟に関する実績がないということで実現しなかった。しかしながら、弁護士法第72条の制約を課しながら実績がないという理由には矛盾を感じ、釈然としないところである。

今後の司法制度改革においては、われわれは、ADRへの関与の実現に全力を投入し、訴訟への関与についてはADRの実績をあげた上で次の機会に実現を要請したいと考えている。これは、後述のように、労働社会保険の分野のADRこそ社会保険労務士の活動分野であり、天職であると考えからである。

2 ADRの担い手としての社会保険労務士

社会保険労務士は、上述の個別労働事件の特色に対応し、その解決の困難性を克服して労使の要請に応えることができる。その理由は、社会保険労務士には次の条件が備わっているからである。

(1) 労働社会保険の専門家であること。

社会保険労務士は、その資格を取得するまではもちろん、その業務を開始した後も労働社会保険諸法令や労働社会保険判例の研究等の研鑽に努めている。労働社会保険諸法令は、社会経済情勢のめまぐるしい変化に即応して頻繁な立法、改廃を行っており、これに追随していかなければその業務を行うことができないからである。

また、日頃の実務には、労務管理、地場の労働事情、企業の労働慣行等の知識とそれらの応用が必須であることから、社会保険労務士は、これらについての情報収集を怠らず、文字どおり国家資格者たる労働社会保険の専門家という名に恥じない存在となっている。

(2) 社会保険労務士は、労使の信頼を得ていること。

社会保険労務士は、社会保険労務士法第 1 条の 2 の規定により、公正な立場で、誠実に業務を行うことが求められている。社会保険労務士の立場はその業務の性格上労使の間にあるが、企業と顧問契約を締結してその企業の労働社会保険に関する業務や労務管理指導を行うことを通常としていることから、ややもすれば企業側に立つ者と誤解されることが多い。しかし、社会保険労務士は、公正な立場の維持を銘記して、どちらか一方の立場に偏することがないように努めている。

実際、社会保険労務士の業務には、労働保険及び社会保険の保険給付やこれに関する審査請求等の代理業務など労働者のために行う業務も含まれており、労働者からの直接の依頼を受けて申請等の手続や相談指導を行うことも少なくない。また、社会保険労務士は、顧問事業所から求められた業務を遂行するに当たって、まず第一に労使双方に法律の遵守を求めている。その業務が最低労働条件の遵守を強制する労働基準法、労働者の身体生命に関わる労働安全衛生法、労働者の福祉に密接に係る社会保険関係法令等に関するものであるからである。

このような業務は、労使双方の信頼なくしては行うことができないので、社会保険労務士は、常日頃労使の信頼を得るよう努力している。

(3) 社会保険労務士の業務自体に紛争予防の機能が内包されていること。

社会保険労務士の業務の中心の一つに労働基準法第 108 条の規定に基づく賃金台帳の作成がある。

賃金台帳は、同条の規定によりその正確な調製が使用者に義務付けられ、かつ、それが刑事罰によって強制された法定帳簿である。賃金台帳には、すべての労働者ごとに賃金の計算根拠となる賃金発生原因、発生原因ごとの明細及び支払総額、控除費目及び控除額並びにそれらの計算結果としての差引支給額を記載するものとされている。したがって、賃金台帳は、単なる賃金支払の記録にとどまらず、行政機関にとっては労働者の労働条件を随時容易に把握することができる手段として、使用者にとっては労務管理の資料として、労働者にとっては労働条件の対価である賃金に対する認識を深める手段として、それぞれ役立つものである。すなわち、賃金台帳の記載内容によって、労働者の就労実態を把握し、その事業所の労働契約、就業規則、労働協約又は労働慣行によって定められた労働条件が正しく遵守されているかどうかを判断することができるのである。

社会保険労務士は、顧問事業所の賃金台帳の調製を代行しているので、折に触れて賃金台帳を通覧する機会があり、その事業所の労務管理

の健全性のいかなることを知ることができる。その結果、賃金台帳の記載に異常があれば、労務管理上の問題の発生端緒として、事業主の判断に誤りがあればそれを是正させて公正な労務管理の実施を求め、労働者の勤務状態に問題があればその原因を突き止めて是正させ、紛争の発生を予防しているのである。

このように、社会保険労務士は、通常の業務を通じて労働事件の発生端緒を把握し、これを予防することにより、不断に事件の取扱いに習熟しているのである。

(4) 社会保険労務士は、労働事件の予防を通じて ADR に習熟していること。

社会保険労務士は、顧問事業所から委嘱された業務の遂行のために定期的に顧問事業所を訪問し、特に安全衛生の状態の点検を兼ねて事業所施設内を巡回しており、その際、労使からいろいろな相談を受け、その専門的知識経験を活用して的確な説明、指導をしている。その結果、労使双方に労働社会保険諸法令に関する正しい理解を植付け、紛争を未然に防いでいる。

相談指導は、社会保険労務士の 67 パーセントが行っている主要業務であり（注 8）、社会保険労務士は、相談指導を通じて対立する当事者に対する説得技術を身につけ、ADR の担い手としての資格を持っているといえる。また、この意味での社会保険労務士が行う ADR は、ADR 機関におけるあっせん、調停の担当者又は ADR の申立人の代理人として行うものばかりではなく、ADR 機関を利用しないで、当事者の任意の依頼を受けて行う和解的な形で行うケースが多いのであり、社会保険労務士については、このような ADR の担当者としての法的地位が確立されることが望ましい。

第 5 社会保険労務士の ADR 推進のために

以上に述べたように、社会保険労務士は、ADR の担い手としての素養を十分に身につけているところであるが、全国社会保険労務士会連合会は、さらに社会保険労務士が ADR を行うための能力の向上、環境の整備等のために、次のような措置を講じている。

1 社会保険労務士法の改正

全国社会保険労務士会連合会は、本年の第 154 回通常国会に、次の項

目を含む社会保険労務士法一部改正法案を提案したが、国会の事情により継続審議となった。しかし、法案の内容については、与野党すべてのご理解をいただいているので、今秋開会が予定されている臨時国会においては成立するものと期待している。

(1) ADR 業務への参入

社会保険労務士の業務に、紛争解決促進法に基づき全国の地方労働局に設置された紛争調整委員会におけるあっせん代理を加えて、ADR に関する業務を行うことができることとする。ちなみに、紛争調整委員会においてあっせんを担当する委員には、すでに全国で17人の社会保険労務士が登用されている。

なお、今回の法改正においては、紛争解決促進法に基づき地方労働委員会が行うあっせんの代理業務を行うことが認められなかったため、今回の司法制度改革推進本部の検討によりこれが実現を期待している。

(2) 業務環境の整備

ADR 業務を公正に行うため、双方代理の禁止、非社会保険労務士からの業務受託の禁止等業務環境の整備を行う。

(3) 社会保険労務士法人の設立

国民の要望に応え、業務提供の安定化と継続性の強化、業務の信頼性の向上のため、社会保険労務士の事務所の法人組織化を認める。

2 司法研修の実施

ADR 実施の能力担保措置の一環として、平成13年11月から次のような司法研修第1ステージを実施している。

(対象) 会員4,500人

(研修科目) 憲法、民法(総則、契約法、債権法)、商法(総則、会社法)、手形法、小切手法、民事訴訟法(総則、第一審の訴訟手続)、民事執行法、民事保全法、民事調停法、破産法、民事再生法及び会社更生法の概要

(時間数) 48時間

(講師) 主として大学教授

(場所) 全国10箇所

なお、平成14年度中に弁護士その他法曹関係者の意見を聴いて、実務研修を内容とする第2ステージを立案し、平成15年度から実施する

予定である。

3 総合労働相談所の設置

平成14年8月1日現在、19の都道府県社会保険労務士会には総合労働相談所が設置され、地域の労使の相談に応じているが、これをすべての都道府県社会保険労務士会に設置して、全国の労使の利便に供するとともに、労働相談を通じて社会保険労務士のADRの習熟に備えることとし、立ち上げ費用として1,265万円の予算を計上している。

ちなみに、平成13年1月に開所した東京都社会保険労務士会の総合労働相談所における平成13年4月1日から1年間の相談件数が1,327件で、前年同期比で約4パーセント増となっており、都民の利便に貢献するとともに、会員の研鑽の場となっている。

第6 結 語

社会保険労務士は、司法制度改革によって社会保険労務士が労働社会保険の分野のADRの担い手となることを切望しているところである。これは、多くの労使が悩んでいる労働事件の迅速・低廉な解決を図るとともに、将来における労働事件の発生を予防し、労使関係の安定による経営の発展と労働者の福祉の向上に役立つのが社会保険労務士の使命であると考えからである。

しかし、社会保険労務士がADRを円滑に実施するためにぜひとも必要であるのは、弁護士法第72条の見直しである。このことについては、推進計画に基づいて司法制度改革推進本部の作業計画に載せられており、社会保険労務士もその実行及び実現を念願し、ADRの実施に備えて諸々の準備をしつつ大きな期待を抱いているのである。

なお、その際に、社会保険労務士については、個別労働事件の予防及び早期解決のために、ADR機関を利用しない任意かつ私的な和解的ADRを行うことが多く、しかもこれが労働事件の解決に甚だ有効であることを勘案し、社会保険労務士が労働社会保険の分野のADRを行う場合には、鑑定、代理又は和解等の法律事務を行うことができるようにするとともに、このようなADRの執行力等の法的効力を付与することについて検討する必要がある。

最後に、社会保険労務士の労働争議介入禁止の削除については、今回の社会保険労務士法改正で実現することができなかつたので、団体交渉の代理を含め、社会保険労務士が集团的労使関係に全面的に関与する場を与え

られ（注9） 集团的労働事件についても、社会保険労務士がその予防又は早期解決を通じて労使関係の安定に貢献することができるようになることについても、国民の利便に適うものとして実現を期待している。

以 上

注1

- ・ 連合東京における労働相談件数は、平成12年度には1,200件程度、平成13年度には1,250件程度であったが、平成14年度はこのままのペースで進めば3,000件近くに達するのではないかと考えられる。(労働者側・古山氏)
 - ・ 少数組合が存在する会社においては、集団的な労使紛争事件は、少数組合が申し立てる場合が多いようである。(使用者側・小島氏)
 - ・ 今後、景気にかかわらず、社会情勢の変化に伴って個別紛争は急激に増加していくと考えられる。(石寄委員)
 - ・ 労働相談の実績も増えてきており、個別紛争は今後増加していくと思う。(労働者側・古山氏)
 - ・ 8割以上を占める未組織労働者について、20年～30年後の状況をどう見るべきかを考える必要がある。激しい価格競争やIT化によるダウンサイジングに伴うリストラが進行していくと考えられ、個別紛争を中心に考えるべきではないか。集団紛争については労使でかなり見方が異なるので、ここは、集団紛争とを分けて考えていくべきである。(石寄委員)
- (資料出所) 司法制度改革推進本部第5回労働検討会におけるヒアリング及びフリーディスカッションの概要1頁

注2

- ・ 企業は自社内で労使問題を解決する仕組みを持つことが必要である。当方の把握するところでは、主要企業29社のうち27社が苦情処理制度を持っている。ただし、そのうちの14社では制度はほとんど活用されていないということである。これは苦情処理は主に労働組合に依存し、正規の苦情処理制度が利用されないことがよいことだとの考えに基づいていたことによるのではないか。(使用者側・小島氏)
- ・ 労働協約上の苦情処理委員会があるが、その運用例は少ない。これは、正規の手續に付される前に、労組の書記長等が事実上解決を図ることとなっているからであり、正規の苦情処理委員会が利用されていないということだけで、その価値を判断することは適当ではない。(使用者側・杉山氏)
- ・ 企業内のフォーマルな機関である苦情処理機関はあまり利用されていないが、企業内での苦情処理機能は労働組合が果たしていることが多く、苦情処理制度があるということ自体に意義があると考えられる。(労働者側・小山氏)

- ・ 本来、労働者の抱える苦情は上司との間で解決できればよいのであるが、処理のしにくい事件について、苦情処理制度がバイパスの役割を果たすのではないか。(使用者側・小島氏)
- ・ 確かに個別紛争は主に未組織労働者の多い中小企業で多くなると思われるが、大企業でも就業形態の多様化等により自力での紛争解決能力が弱ってくるのではないかとあるのではないかと。一方、中小企業でも労務管理をしっかりとやっているところもある。紛争処理能力については企業規模や労働組合の有無だけでなく、様々な原因があるのではないかと。(矢野委員)

(資料出所) 注1の2頁

注3

- ・ 解雇された労働者は、まずは当面の生活資金を稼がなければならないことから、なかなか紛争解決手続の利用にまで踏み込めないでいる。(労働者側・古山氏)
- ・ ローンや子供を抱えた労働者には、紛争解決に何ヶ月もかかったり、裁判のための費用がかかったりすることは苦痛である。(労働者側・古山氏)
- ・ 労働者は解雇されることを前提に事前に資料を収集してはいないので、紛争となったときには不利である。(労働者側・古山氏)
- ・ 職場で勤務を続けながら裁判を続けるのはたいへんである。(労働者側・古山氏)
- ・ 日々の生活に追われる弱い立場にある労働者は、ADRを利用する場合には、どうしても譲歩せざるを得ないのが現実である。(労働者側・小山氏)

(資料出所) 注1の1～2頁

注4

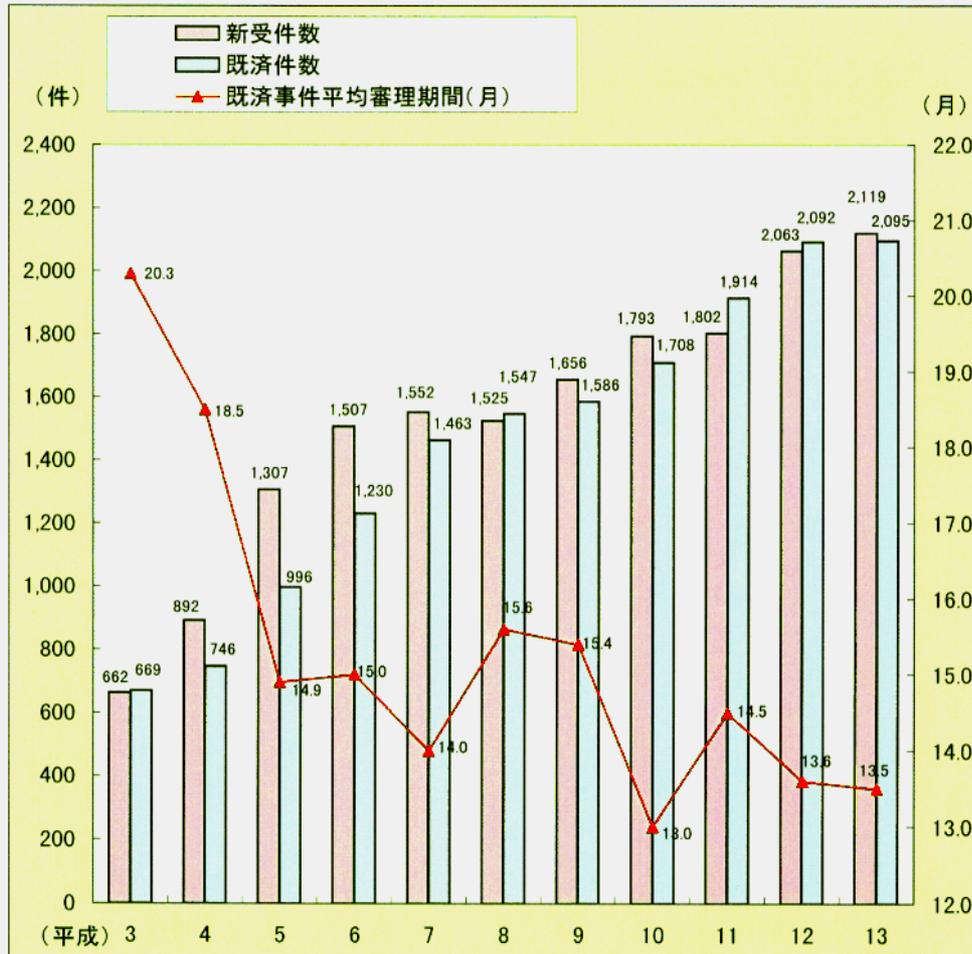
- ・ 労働事件は、雇用・人事管理や労使関係上の独特の制度・慣行をめぐるものであって、当該制度・慣行を当該企業の実情に照らして、さらには当該企業をとりまく業界・産業界の同種の制度・慣行との比較において理解する必要があるということが多い。そのような意味で、労働事件の適切な判断のためには、雇用・労使関係のシステム・制度・慣行への理解が要請される。

(資料出所) 菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割 - 労働事件の特色と裁判所の専門性 - 」法曹時報52巻7号23頁

労働関係民事通常訴訟事件
 新受・既済件数及び平均審理期間
 (平成3年～13年)－全国地裁－

年度	新受件数	既済件数	既済事件平均審理期間(月)
平成3年	662	669	20.3
4年	892	746	18.5
5年	1,307	996	14.9
6年	1,507	1,230	15.0
7年	1,552	1,463	14.0
8年	1,525	1,547	15.5
9年	1,656	1,586	15.4
10年	1,793	1,708	13.0
11年	1,802	1,914	14.5
12年	2,063	2,092	13.6
13年	2,119	2,095	13.5

(注) 平成13年の数値は概数である。

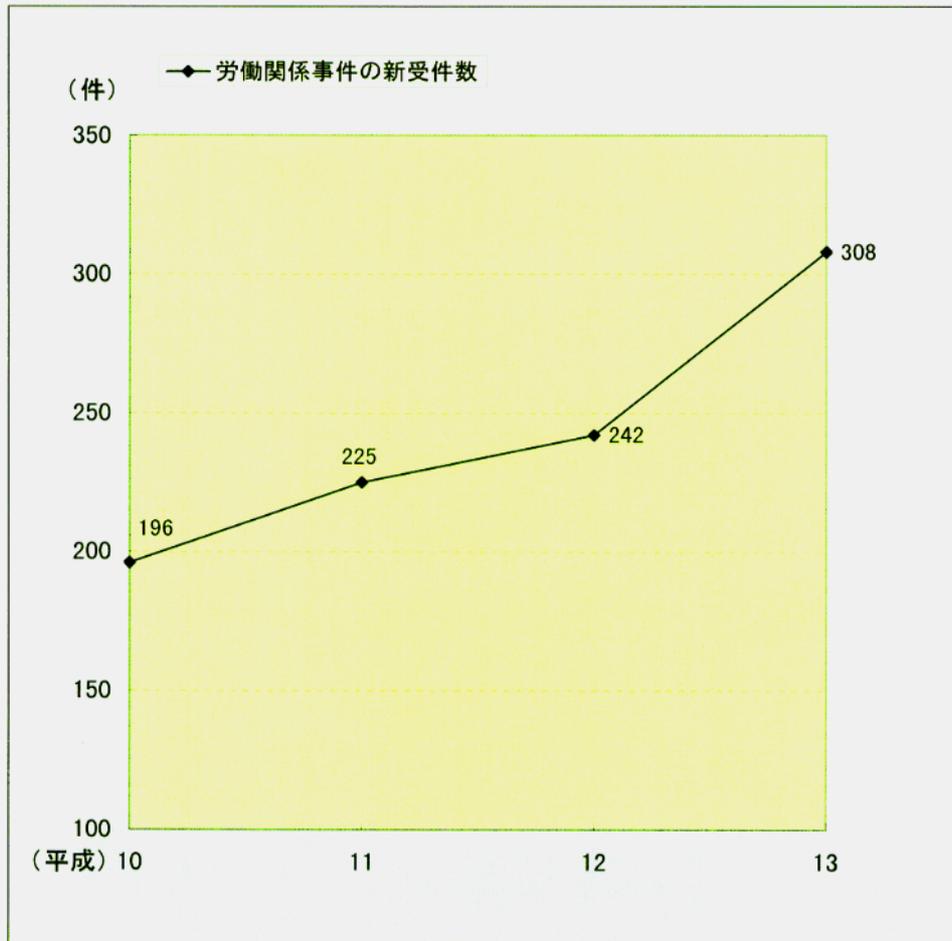


(資料出所) 司法制度改革推進本部第3回労働検討会資料12

少額訴訟事件の新受件数
(平成10年～13年)－東京簡裁－

注6

年度	新受件数	うち労働関係事件	労働関係事件の割合(%)
平成10年	1,472	196	13.3
11年	1,829	225	12.3
12年	1,826	242	13.3
13年	2,251	308	13.7



- (注)1 平成13年の数値は概数である。
 2 少額訴訟は、平成10年の改正民事訴訟法施行により導入された訴訟制度である。
 少額訴訟は、訴額が30万円以下の金銭支払の請求を目的とする訴えについて、原則として、1回の口頭弁論で審理を完了し、直ちに判決が言い渡される。

(資料出所) 司法制度改革推進本部第3回労働検討会資料12

注7

地方労働局の紛争調整委員会の個別労働事件のあっせん処理状況

	平成 13 年 10 ~ 12 月	平成 14 年 1 ~ 3 月
あっせん申請受理件数	3 0 8 件	5 1 1 件
あっせん手続終了件数 (終了の区分)	1 4 7 件	3 7 6 件
合意の成立	5 7 件	1 6 4 件
申請の取り下げ	4 1 件	5 1 件
打切り	4 4 件	1 5 3 件
その他	5 件	8 件
民事上の個別労働紛争 相談件数	2 0 , 4 7 0 件	2 0 , 8 1 4 件

(資料出所) 都道府県労働局における「個別労働事件解決促進法」の施行状況
(厚生労働省平成 1 4 年 4 月 2 5 日発表)

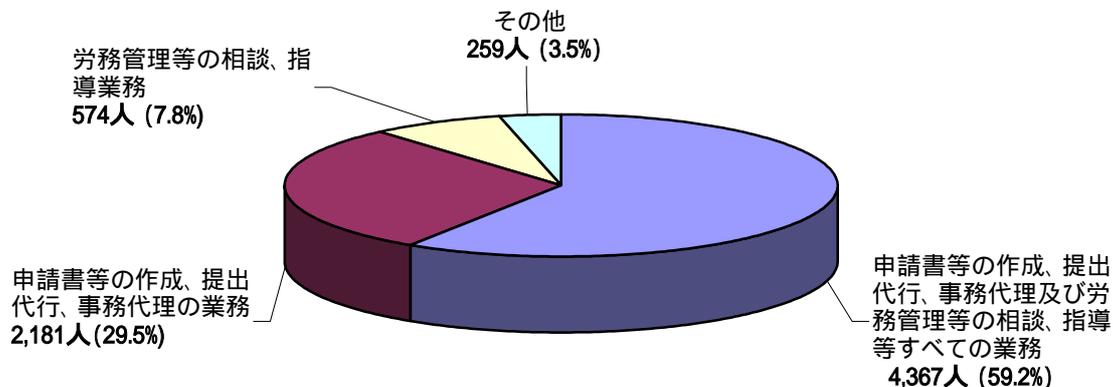
注8

社会保険労務士実態調査集計結果

(平成13年10月実施)

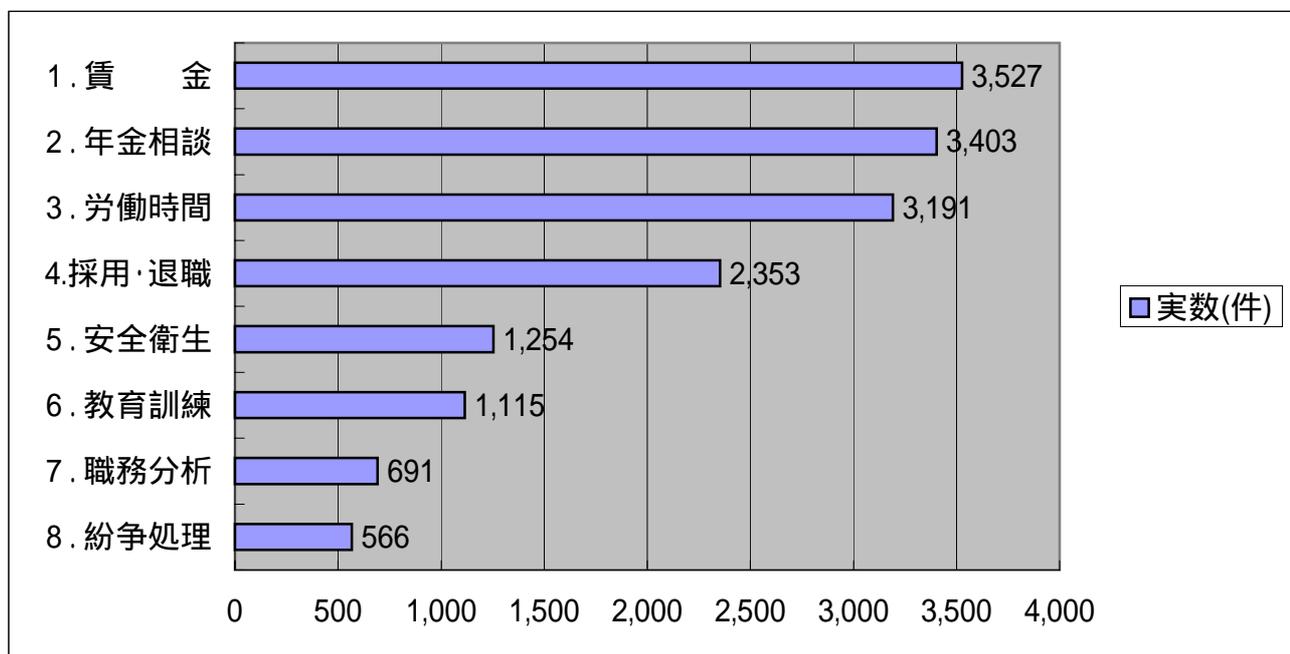
調査対象:開業社会保険労務士 16,024人 回答者:7,381人 回答率:46.1%

受託している業務の範囲



労務管理等の相談、指導業務の主要なものの内容

	1.賃金	2.年金相談	3.労働時間	4.採用・退職	5.安全衛生	6.教育訓練	7.職務分析	8.紛争処理
実数(件)	3,527	3,403	3,191	2,353	1,254	1,115	691	566
割合(%)	64.1	61.9	58.0	42.8	22.8	20.3	12.6	10.3



注9

労働争議の介入禁止に関する行政解釈は、次のとおりである。

労働争議に介入するとは、具体的には、当事者の一方の行う争議行為の対策の検討、決定に参加すること、当事者の一方を代表して相手方との折衝にあたること、当事者の間に立って交渉の妥結のためにあっせん等の関与をなすこと等に限られること。

なお、たとえば、争議行為が発生している状態にある事業場の事業主又は労働者に対して社会保険労務士が、法第2条第1項第1号から第2号までに掲げる事務を行うこと並びに同項第3号の事務として労働社会保険関係諸法令の解釈・運用について相談に応じ、又はその遵守につき指導すること及び事業における労務管理のうち当該争議行為にかかわりのない事項について相談に応ずることは、一般的には、労働争議に「介入」することには該当しないものであること。

(平成11年2月10日労働省発労徴第9号)

社会保険労務士の業務(その1)

社会保険労務士は、「社会保険労務士とADR」(囑託調査員報告)の第3の2の(1)のとおり社会保険労務士法(以下「法」という。)第2条第1項に規定されている事務を業として行っていますが、その事務の概要は次のとおりです。

1. 労働社会保険諸法令に基づく申請書等の書類の作成(法第2条第1項第1号)

事業主、労働者等の委託を受けて、別表1の労働社会保険諸法令に基づいて労働基準監督署、公共職業安定所、社会保険事務所等の行政機関及び雇用・能力開発機構、高年齢者雇用開発協会、健康保険組合、厚生年金基金等の関係機関に提出する申請書、届出書、報告書、審査請求書、異議申立書、再審査請求書その他の書類の作成を行っています。

なお、別表1には別添のとおり51の法律が掲げられおり、申請書等の主なものは別添の社会保険労務士報酬基準に掲げられているとおりです。

2. 申請書等の提出手続の代行(法第2条第1項第1号の2)

本来事業主、労働者等提出義務者本人が行うべき1の申請書等の提出手続に必要な一切の事務処理を、行政機関等が受理するまで本人に代わって行い、必要に応じて行政機関等に説明を行い、その質問に回答し、又は提出書類に必要な補正を行っています。

3. 申請、届出、報告、審査請求、又は行政機関等の調査、処分に対する主張若しくは陳述の代理（事務代理）（法第2条第1項第1号の3）

事業主、労働者等からの代理権限に基づき、委託の範囲内で申請等の内容の変更等を行うとともに、行政機関等の調査又は処分に関する主張又は陳述を行っています。

（1から3までの事務を総称して1号業務と呼んでいます。）

4. 労働社会保険諸法令に基づく帳簿書類の作成（法第2条第1項第2号）

労働社会保険書法令に基づき事業所に備え付けが義務付けられている賃金台帳等の書類の作成を行っています。

（2号業務と呼んでいます。）

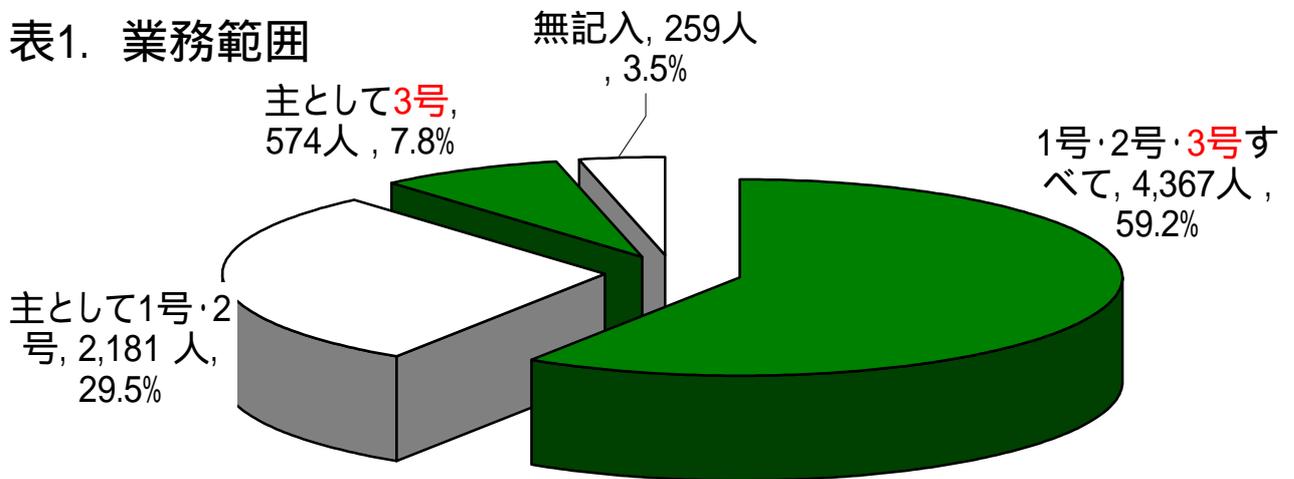
5. 労務管理、労働社会保険に関する事項についての相談指導（法第2条第1項第3号）

労働に関する法令に規定がある事項であるか否かを問わず、事業所における労務管理（賃金体系、賃金の決定方法、賃金の額又は水準、賃金の支払方法、昇給、賞与、退職金制度等の賃金問題、労働時間、休憩、休日、休暇、交代勤務等の労働時間問題、採用、昇進、昇格、人事考課、解雇、退職等の人事雇用問題、職場の安全衛生、災害補償等の問題、表賞、懲戒等の服務規律の問題、教育訓練問題、福利厚生問題）に関する事項及び労働社会保険諸法令に関する相談に応じ、指導を行っています。

（3号業務と呼んでいます。）

以上が社会保険労務士業務の概要ですが、社会保険労務士が顧問契約を結んでいる事業所（以下「顧問先事業所」という。）から受託している業務の内容は、平成13年10月に行った社会保険労務士の実態調査（以下「実態調査」という。）では、表1のとおり、主に3号業務(労務管理等)を行っている者が7.8%、他の業務とともに労務管理等を行っている者が59.2%となっており、約3分の2の67.0%の者が労務管理等を恒常的に業として行っています。

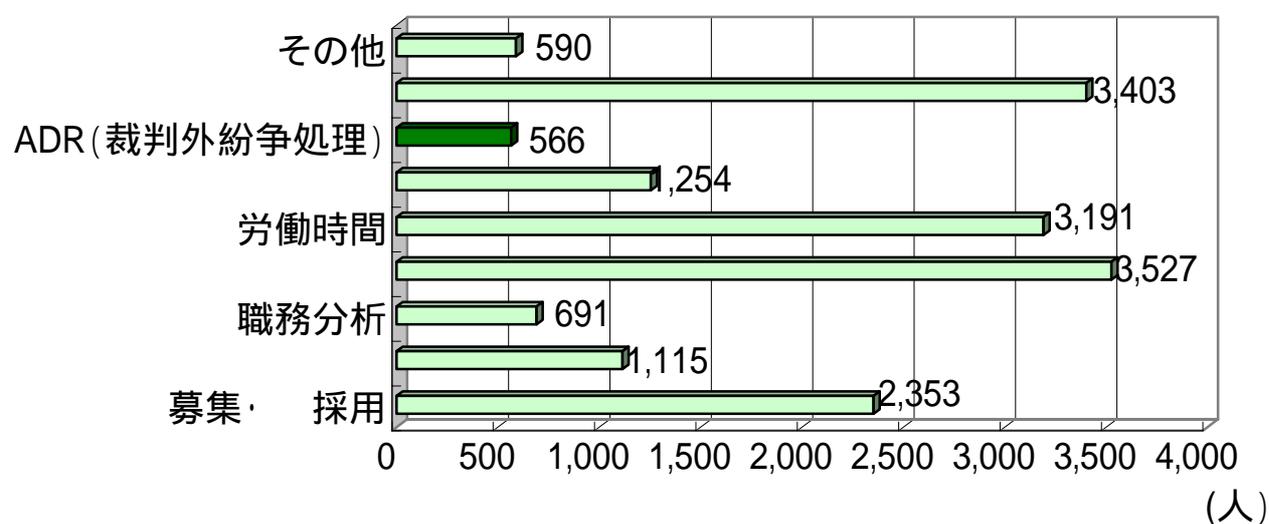
表1. 業務範囲



	1号・2号・3号すべて	主として1号・2号	主として3号	無記入	計
実数(人)	4,367	2,181	574	259	7,381
割合(%)	59.2	29.5	7.8	3.5	100.0
(参考平成7年)	(47.1%)	(42.4%)	(5.9%)	(4.6%)	(100.0%)

また、実態調査では、表2のとおり、3号業務の主たるものとして、賃金、年金相談、労働時間、採用・募集等が挙げられており、特に賃金、労働時間、採用・募集については、労働紛争の原因になるケースが多いことから、労務管理等を行っている者の約半数が労働紛争を未然に防止するため、賃金等に関する労務管理に重点をおいて取り組んでいます。

表2. 3号業務の内容



	募集・採用	教育訓練	職務分析	賃金	労働時間	安全衛生	ADR (裁判外紛争処理)	年金相談	その他
実数(人)	2,353	1,115	691	3,527	3,191	1,254	566	3,403	590
割合 (%)	42.8	20.3	12.6	64.1	58.0	22.8	10.3	61.9	10.7

(有効回答数:5,502人)

さらに、平成12年9月に行ったADRに関する調査では、社会保険労務士はその専門性を活かし、表3及び表4のとおり、41%の者が過去に労使紛争処理に関わったことがあると回答しており、その総件数は5,619件で、その主なものは解雇、賃金に関するものとなっています。

表3. 労使紛争処理に関わったことのある者

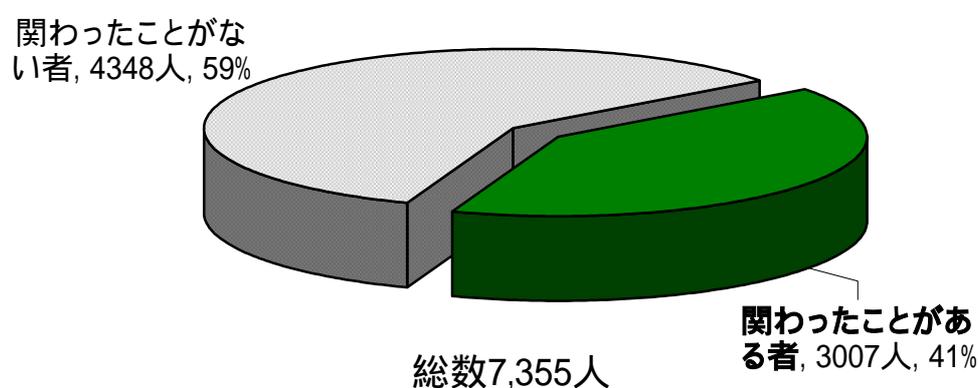
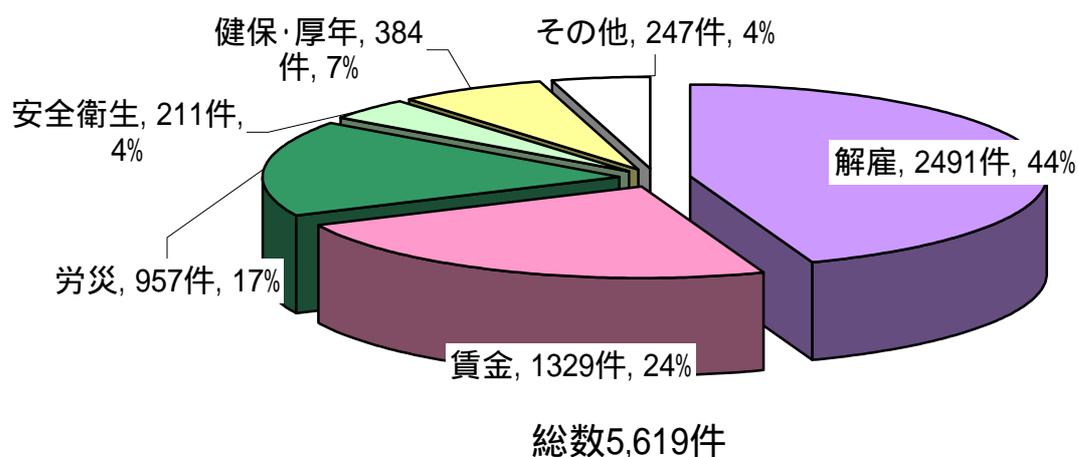


表4. 労使紛争処理の内容



別表第一（第二条関係）

- 一 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）
- 二 労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）
- 三 職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）
- 四 雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）
- 五 労働保険審査官及び労働保険審査会法（昭和三十一年法律第二百二十六号）
- 六 労働福祉事業団法（昭和三十二年法律第六十四号）
- 七 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）
- 八 駐留軍関係離職者等臨時措置法（昭和三十三年法律第五百五十八号。第十条の似及び第十八条の規定に限る。）
- 九 最低賃金法（昭和三十四年法律第三百七十七号）
- 十 中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第六十号）
- 十一 炭鉱労働者等の雇用の安定等に関する臨時措置法（昭和三十四年法律第九十九号）
- 十一の二 国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（昭和五十二年法律第九十四号）
- 十二 じん肺法（昭和三十二年法律第三十条）
- 十三 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）
- 十四 雇用・能力開発機構法（平成十一年法律第二十号）
- 十五 激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律（昭和三十七年法律第五十号。第二十五条の規定に限る。）
- 十六 労働災害防止団体法（昭和三十九年法律第一百十八号）
- 十七 港湾労働法（昭和六十三年法律第四十七号）
- 十八 雇用対策法（昭和四十一年法律第三百三十二号）
- 十九 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和四十二年法律第九十二号）
- 二十 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）
- 二十の二 家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）
- 二十の三 勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）
- 二十の四 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）
- 二十の五 沖縄振興開発特別措置法（昭和四十六年法律第三百三十一号。第四十一条及び第四十四条の規定に限る。）
- 二十の六 労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）

- 二十の七 作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八号）
- 二十の八 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）
- 二十の九 賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第三十四号）
- 二十の十 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和五十六年法律第七十二号。第十六条（第十八条の規定により読み替える場合を含む。）及び第二十条の規定に限る。）
- 二十の十一 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）
- 二十の十二 地域雇用開発促進法（昭和六十二年法律第二十三号）
- 二十の十三 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）
- 二十の十四 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号）
- 二十の十五 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成四年法律第九〇号）
- 二十の十六 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）
- 二十の十七 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）
- 二十の十八 林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号。第十三条の規定に限る。）
- 二十一 健康保険法（大正十一年法律第七十号）
- 二十二 船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）
- 二十三 社会保険審査官及び社会保険審査会法（昭和二十八年法律第二百六号）
- 二十四 厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）
- 二十五 国民健康保険法（昭和三十四年法律第百九十一号）
- 二十六 国民年金法（昭和三十四年法律第百四十一号）
- 二十七 年金福祉事業団の解散及び業務の承継等に関する法律（平成十二年法律第二十号）
- 二十八 石炭鉱業年金基金法（昭和四十二年法律第百三十五号）
- 二十九 児童手当法（昭和四十六年法律第七十三号）
- 三十 老人保健法（昭和五十七年法律第八十号）
- 三十一 介護保険法（平成九年法律第百二十三号）

三十二 前各号に掲げる法律に基づく命令

三十三 行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号。前各号に掲げる法令に係る不服申立ての場合に限る。）

社会保険労務士報酬基準

全国社会保険労務士会連合会

第1 顧問報酬

顧問報酬とは、社会保険労務士業務のうち、労働基準法（就業規則・事業付属寄居規則を除く）、労働者災害補償保険法、雇用保険法（高年齢雇用継続給付・育児休業給付及び三事業の給付申請に係るものを除く）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（労働保険概算・確定保険料申告を除く）、労働安全衛生法（許認可申請、設計・作図、強度計算、現場確認等を要するものを除く）、健康保険法、厚生年金保険法（健保・厚生標準報酬月額算定基礎届を除く）、国民年金法の8法令に基づいて行政機関等に提出する書類の作成、申請等の提出代行若しくは事務代理並びに労働社会保険諸法令に関する事項の相談・指導の業務を月を単位として継続的に受託する場合に受ける報酬である。

人員	4人以下	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～69人	70～99人	100～149人	150～199人	200～249人	250～299人	300人以上
報酬月額	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000	80,000	100,000	130,000	160,000	190,000	220,000	別途協議

(注) 人員は、事業主（常勤役員を含む）と従業員を合わせた数である。

第2 手続報酬

手続報酬とは、社会保険労務士業務のうち、書類の作成及び提出の事務を個別に受託した場合に受ける報酬である。

<p>1. 関係法令に基づく諸届等</p> <p>(1) 諸届、報告 15,000円 (2) 許認可申請 30,000円</p> <p>2. 就業規則、諸規程等の作成・変更</p> <p>(1) 就業規則 200,000円 (2) 就業規則の変更 協議 (3) 賃金・退職金・旅費等諸規程 各 100,000円 (4) 安全・衛生管理諸規程 各 100,000円 (5) 寄居舎規則 100,000円</p> <p>ただし、この就業規則等は、一般的なものであるので、考案を要し、内容が複雑多岐にわたる場合は人事・労務管理報酬による。 なお、印書代は別途受けるものとする。</p> <p>3. 労働・社会保険の新規適用、廃止届</p> <p>(1) 新規適用</p> <table border="1"> <tr> <th>規模</th> <th>法令</th> <th>健康保険・厚生年金保険</th> <th>労災保険・雇用保険</th> </tr> <tr> <td>1人～4人</td> <td></td> <td>80,000円</td> <td>50,000円</td> </tr> <tr> <td>5人～9人</td> <td></td> <td>100,000円</td> <td>70,000円</td> </tr> <tr> <td>10人～19人</td> <td></td> <td>120,000円</td> <td>90,000円</td> </tr> <tr> <td>20人以上</td> <td></td> <td colspan="2">1人増すごとに、1,000円を加算する。</td> </tr> </table> <p>(2) 適用廃止</p> <table border="1"> <tr> <th>規模</th> <th>法令</th> <th>健康保険・厚生年金保険</th> <th>労災保険・雇用保険</th> </tr> <tr> <td>10人未満</td> <td></td> <td>50,000円</td> <td>50,000円</td> </tr> <tr> <td>10人以上</td> <td></td> <td colspan="2">1人増すごとに、1,000円を加算する。</td> </tr> </table> <p>ただし、廃止手続に伴う離職証明書並びに任意継続被保険者等に関する各種手続を作成する場合は、1件につき5,000円を加算する。 (注) 規模欄は被保険者数とする。</p> <p>4. 保険料の算定・申告</p> <table border="1"> <tr> <th rowspan="2">規模</th> <th rowspan="2">法令</th> <th rowspan="2">健康保険・厚生年金保険月額算定基礎届・月額変更届</th> <th colspan="2">労働保険料概算・確定申告</th> </tr> <tr> <th>継続事業</th> <th>一括有期事業</th> </tr> <tr> <td>1人～9人</td> <td></td> <td>25,000円</td> <td>30,000円</td> <td rowspan="2">工事件数 24件未満 40,000円 24件以上 48件未満 60,000円 48件以上 協議</td> </tr> <tr> <td>10人～19人</td> <td></td> <td>35,000円</td> <td>40,000円</td> </tr> <tr> <td>20人～29人</td> <td></td> <td>45,000円</td> <td>50,000円</td> </tr> <tr> <td>30人～39人</td> <td></td> <td>55,000円</td> <td>60,000円</td> </tr> <tr> <td>40人～49人</td> <td></td> <td>65,000円</td> <td>協議</td> </tr> <tr> <td>50人以上</td> <td></td> <td colspan="2">協議</td> </tr> </table> <p>(注1) 二元適用事業及び海外派遣者の特別加入等が2件以上にわたる場合は、申告書1件ごとに15,000円を加算する。 (注2) 規模欄は被保険者数とする。</p>	規模	法令	健康保険・厚生年金保険	労災保険・雇用保険	1人～4人		80,000円	50,000円	5人～9人		100,000円	70,000円	10人～19人		120,000円	90,000円	20人以上		1人増すごとに、1,000円を加算する。		規模	法令	健康保険・厚生年金保険	労災保険・雇用保険	10人未満		50,000円	50,000円	10人以上		1人増すごとに、1,000円を加算する。		規模	法令	健康保険・厚生年金保険月額算定基礎届・月額変更届	労働保険料概算・確定申告		継続事業	一括有期事業	1人～9人		25,000円	30,000円	工事件数 24件未満 40,000円 24件以上 48件未満 60,000円 48件以上 協議	10人～19人		35,000円	40,000円	20人～29人		45,000円	50,000円	30人～39人		55,000円	60,000円	40人～49人		65,000円	協議	50人以上		協議		<p>5. 保険給付申請・請求</p> <table border="1"> <tr> <th>項目</th> <th>種別</th> <th>一般的なもの</th> <th>複雑なもの</th> </tr> <tr> <td>健保・労災給付請求</td> <td></td> <td>30,000円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>年金(厚年・国年・基金)給付請求</td> <td></td> <td>30,000円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>第三者行為による保険給付請求</td> <td>労災の場合</td> <td>80,000円</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>健保の場合</td> <td>60,000円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>高年齢雇用継続給付・育児休業給付に係る給付申請</td> <td>証明書(確認書を含む) 1件につき15,000円 支給申請1回につき10,000円</td> <td></td> <td>協議</td> </tr> <tr> <td>雇用保険三事業に係る給付申請</td> <td>資格決定申請 支給申請</td> <td>60,000円 40,000円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>労災保険の特別加入(海外派遣)に係る給付請求</td> <td></td> <td>30,000円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他の申請等</td> <td></td> <td>20,000円</td> <td></td> </tr> </table> <p>6. 健保組合・厚生基金への編入 30人 100,000円</p> <p>7. 労働安全衛生 手続関係書類提出に必要な手数料は、労働安全衛生関係手数料令又は代行機関で定められている額をこの報酬とは別に受けるものとする。</p> <p>(1) 一般的な諸報告・提出書類(図面を含む)</p> <p>① ボイラー設置報告 50,000円 ② 第2種圧力容器、小型ボイラー設置報告、エックス線写真等提出、クレーン、移動式クレーン設置報告 30,000円 ③ 上記以外の各種報告 15,000円</p> <p>(2) 現場確認を要する等複雑な諸報告</p> <p>① 事故報告(火災・爆発・建設物の倒壊・ボイラー・クレーン等を含む) 60,000円 ② 労働者死傷病報告(休業4日以上) 20,000円 ③ 上記に準ずるもの、及び重大災害等特に複雑なもの(現場確認を含む) 協議</p> <p>(3) 一般的な諸届(共同企業体代表者届、変更届等) 15,000円</p> <p>(4) 複雑な諸届 明細書、構造図、建築関係図面又は有害性調査結果報告、その他必要な書類及び資料の収集、図面の作成を含む。</p> <p>① クレーン設置届 210,000円 ② ボイラー設置届 200,000円 ③ 有機溶剤、特定化学物質、放射線装置室、粉じん作業、事務所換気の各設置届 100,000円 ④ 建設物、機械等設置・移転、変更届(300㎡未満) 80,000円 ⑤ 新規化学物質製造・輸入届 30,000円 ⑥ 上記に準ずるもの、又は設計、強度計算を要するものあるいは落成検査立会等 協議</p> <p>(5) 一般的な申請書(各種免許・各種免許試験受験申請、ボイラー、第1種圧力容器、クレーン等性能検査申請等) 15,000円</p>	項目	種別	一般的なもの	複雑なもの	健保・労災給付請求		30,000円		年金(厚年・国年・基金)給付請求		30,000円		第三者行為による保険給付請求	労災の場合	80,000円			健保の場合	60,000円		高年齢雇用継続給付・育児休業給付に係る給付申請	証明書(確認書を含む) 1件につき15,000円 支給申請1回につき10,000円		協議	雇用保険三事業に係る給付申請	資格決定申請 支給申請	60,000円 40,000円		労災保険の特別加入(海外派遣)に係る給付請求		30,000円		その他の申請等		20,000円		<p>(6) 複雑な申請 構造図、付属品図、組立図、強度計算基礎数値、その他必要資料の収集後の明細書、図面、強度計算書の作成等</p> <p>① ボイラー、第1種圧力容器、クレーン等製造許可申請 1種目につき250,000円 ただし、同時に1種目増すごとに加算 100,000円 ② 個別検定申請 65,000円 ただし、同時に同種同型1基増すごとに加算 25,000円 ③ 上記に準ずるもの、または設計、強度計算、図面作成、証明書等の入手、許可調査、検査の立会、現場確認等 協議</p> <p>8. その他の各法関係</p> <p>(1) 職業安定法 求人申込 一般 25,000円 学卒 40,000円</p> <p>(2) 労働者派遣法 ① 一般労働者派遣事業許可申請 200,000円 ② 特定労働者派遣事業届 100,000円 ③ 労働者派遣事業届 50,000円 ④ その他の申請・報告・届・変更 30,000円</p> <p>(3) 最低賃金法 適用除外申請 30,000円</p> <p>(4) 船員保険法・国民健康保険法・老人保健法・国民年金法・児童手当法等については、健康保険法・厚生年金保険法の手続報酬に準ずる。</p> <p>(5) 労働福祉事業団法・雇用促進事業団法・年金福祉事業団法・中小企業退職金共済法その他労働社会保険諸法令に基づく各種融資 基本料100,000円に融資額の0.5%を加算した額とする。ただし、融資額が1,000万円を超えるものについては、その超える部分についての加算率は、別途依頼者と協議する。</p> <p>(6) 地域雇用開発等促進法その他労働社会保険諸法令に基づく各種助成金 一つの申請・請求毎に基本料100,000円に助成額の2%を加算した額とする。ただし、助成額が5,000万円を超えるものについては、その超える部分についての加算率は、別途依頼者と協議する。</p> <p>(7) 労働社会保険諸法令及び行政不服審査法に基づく不服申立て 審査請求 100,000円 異議申立て 100,000円 再審査請求 150,000円</p>
規模	法令	健康保険・厚生年金保険	労災保険・雇用保険																																																																																																			
1人～4人		80,000円	50,000円																																																																																																			
5人～9人		100,000円	70,000円																																																																																																			
10人～19人		120,000円	90,000円																																																																																																			
20人以上		1人増すごとに、1,000円を加算する。																																																																																																				
規模	法令	健康保険・厚生年金保険	労災保険・雇用保険																																																																																																			
10人未満		50,000円	50,000円																																																																																																			
10人以上		1人増すごとに、1,000円を加算する。																																																																																																				
規模	法令	健康保険・厚生年金保険月額算定基礎届・月額変更届	労働保険料概算・確定申告																																																																																																			
			継続事業	一括有期事業																																																																																																		
1人～9人		25,000円	30,000円	工事件数 24件未満 40,000円 24件以上 48件未満 60,000円 48件以上 協議																																																																																																		
10人～19人		35,000円	40,000円																																																																																																			
20人～29人		45,000円	50,000円																																																																																																			
30人～39人		55,000円	60,000円																																																																																																			
40人～49人		65,000円	協議																																																																																																			
50人以上		協議																																																																																																				
項目	種別	一般的なもの	複雑なもの																																																																																																			
健保・労災給付請求		30,000円																																																																																																				
年金(厚年・国年・基金)給付請求		30,000円																																																																																																				
第三者行為による保険給付請求	労災の場合	80,000円																																																																																																				
	健保の場合	60,000円																																																																																																				
高年齢雇用継続給付・育児休業給付に係る給付申請	証明書(確認書を含む) 1件につき15,000円 支給申請1回につき10,000円		協議																																																																																																			
雇用保険三事業に係る給付申請	資格決定申請 支給申請	60,000円 40,000円																																																																																																				
労災保険の特別加入(海外派遣)に係る給付請求		30,000円																																																																																																				
その他の申請等		20,000円																																																																																																				

(注1) 事務代理を行う場合は、各々の手続報酬額に20%加算する。ただし、「8. その他の各法関係(7)労働社会保険諸法令及び行政不服審査法に基づく不服申立て」の事務代理を行う場合については、その手続報酬額の100%を加算することができる。なお、審査請求等において関係法令等の内容が著しく複雑なものについては、別途依頼者と協議する。
(注2) 社会保険労務士法第17条第2項の規定による事務の報酬は、この手続報酬のうち相当する事務の報酬を準用する。

第3 人事・労務管理報酬

人事・労務管理報酬とは、社会保険労務士業務のうち人事・労務管理に関する下記の項目につき、相談・指導、企画・立案及び実施のための運用・指導を行う場合に受ける報酬である。

項目	相談・指導	企画・立案	運用・指導	例	示
1. 雇用管理		500,000円		①要員計画 ②採用基準 ③適正検査 ④配置・異動計画 ⑤昇進・昇格計画 ⑥職務再編成 ⑦休職制度 ⑧定年制度 ⑨雇用調整	
2. 人事管理		1,000,000円		①職務調査・分析 ②職務記述書・明細書 ③職務評価 ④人事記録 ⑤人事考課 ⑥職務分掌 ⑦自己申告	
3. 教育訓練		500,000円		①教育訓練計画(新入社員教育、中堅社員教育、技能訓練、監督者訓練、管理者教育等)	
4. 賃金管理		1,000,000円		①賃金水準検討 ②賃金体系 ③賞与 ④退職金 ⑤付加価値・労働分配	
5. 労働時間管理		1,000,000円		①労働時間 ②フレックスタイム ③週休二日 ④休日・休暇 ⑤労働時間短縮	
6. 安全・衛生管理	50,000円	1,000,000円	50,000円	①安全・衛生管理計画 ②施設改善 ③作業改善 ④安全・衛生管理組織 ⑤安全・衛生教育 ⑥KYT(ゼロ災運動) ⑦健康管理 ⑧総合的健康の保持・増進	
7. 人間関係管理		1,000,000円		①提案制度 ②社内報 ③カウンセリング ④コミュニケーション ⑤モラルサーベイ	
8. 企業福祉		500,000円		①財形 ②社内預金 ③共済 ④慶弔金 ⑤レクリエーション ⑥定年退職前教育 ⑦企業年金	
9. 労務計画		500,000円		①労務方針 ②労務計画	
10. 労務監査		500,000円		①監査計画 ②労務監査 ③監査報告	
11. 労使関係管理		1,500,000円		①労使協議制度 ②労使懇談制度 ③苦情処理制度	

(注1) この人事・労務管理報酬に係る企画・立案の報酬は、従業員規模50人を基礎にして定めたものである。
(注2) 人事・労務管理全般に係る相談・指導のみを顧問として行う場合においては、別途依頼者と協議する。
(注3) 例示は、各項目の一般的な内容を説明したものである。

第4 相談・立会等報酬

- 相談報酬
相談報酬とは、労働社会保険諸法令につき、依頼を受けた都府、相談に応じ又は指導する場合に受ける報酬である。
1時間につき 10,000円
高度な知識を要するものについては、別途依頼者と協議する。
- 立会報酬
立会報酬とは、関係官庁が行う調査等に当たって、立会う場合に受ける報酬である。
1時間につき 15,000円
(注) 立会報酬は、顧問契約の有無にかかわらず受けることができる。
- 調査報酬
調査報酬とは、依頼を受けた業務に付随して、調査、資料収集等特別な業務に従事した場合に受ける報酬である。
1時間につき 10,000円

第5 旅費・日当・宿泊費

旅費・日当・宿泊費は、依頼業務に関し出張した場合に受けるものとする。
旅費 実費 鉄道(グリーン)、航空機、船(特等)
宿泊費 実費
日当 1日 50,000円

第6 給与計算事務

月額 20,000円
5人以上は、1人増すごとに500円を加算する。
賞与計算(随時給与計算を含む)は、1回につき、上記の給与計算と同様の計算による額とする。

第7 報酬の特例

- 報酬の特例
(1) 業務内容が複雑多岐にわたる場合又は相当時間を要する場合は、依頼者と協議する。
(2) 手続報酬の欄に記載されていない労働社会保険諸法令に関する事務を行う場合は、依頼者と協議する。

- 印紙代、手数料その他消費税等
手続関係書類提出に必要な印紙代及び公的機関に納付する手数料等は、報酬とは別に受けるものとする。
- 緊急依頼
特に緊急を要するものについては、報酬額の20%を加算することができる。
- 新規受託時の着手料
受託にあたっては、着手料として次の額を受けることができる。
顧問報酬を受ける場合 月額報酬の2ヵ月分以内
手続報酬を受ける場合 当該報酬額の範囲内
人事・労務管理報酬を受ける場合 当該報酬額の50%以内
- 建設業・造船業・林業の報酬
建設業・造船業及び林業については、50%までを加算することができる。
- 解約の報酬
依頼者の都合により着手後に解約する場合には、所定の報酬額の全額を受けることができる。
- 災害、その他特別の事情がある場合の報酬
依頼者に災害その他特別の事情がある場合は、報酬を減免することができる。

第8 その他

- 都道府県社会保険労務士会の報酬規定
都道府県社会保険労務士会は、この報酬基準に基づきそれぞれの地域の実情を考慮し、報酬規定を定めるものとする。
- 他地域の報酬
依頼者が、他の都道府県の地域内にある場合は、当該地の都道府県社会保険労務士会が定める報酬に関する規定を適用する。

附則

- この報酬基準は、平成2年7月1日から施行する。
- この報酬基準は、社会保険労務士の受ける報酬の標準額を定めたものである。
- この報酬基準は、平成7年7月1日から施行する。
- この報酬基準は、平成11年6月24日から施行する。

社会保険労務士の業務（その2）

全国社会保険労務士会連合会

社会保険労務士制度は、昭和43年、労働社会保険関係法規の複雑専門化、高度経済成長に伴う労働力不足による労務問題の重要性が高まり、特に中小企業における労務管理の近代化が切実な問題となっている中で、労働社会保険関係法規に通暁し、適切な労務指導を行い得る専門家の活用のための制度として設けられた。この状況は、現在でも変わらず、社会保険労務士は、労務の専門家を部外に求めて、顧問契約を締結している主として中小零細規模の事業所の労働・社会保険の分野の全般にわたって、概略、次のような業務を行っている(顧問契約を締結していない事業所と単発の契約により次の業務の一部を行うこともある。)

1 就業規則その他の人事労務関係規程の作成(社会保険労務士法2条1項1号、3号)

企業が経済主体としての運営を行うためには、まず、人事労務に関する方針と制度を樹立しなければならない。それが就業規則をはじめとする人事労務関係諸規程である。

(1) 方針と制度の検討

諸規程の作成の前提として、企業の人事労務政策を検討する必要がある。企業がどのような労務管理の方針をとるかは、当該企業の業種、労務構成その他多くの要因によって決せられるとともに、法律による規制に従わなければならない(たとえば、労働基準法は、労働条件全般についての最低基準を示し、その遵守を使用者に強制している。)。これらに関する情報を提供し、当該企業にとって最適の方針を指導するのが社会保険労務士である。

なお、労働組合が結成されている事業所においては、当然労働組合との折衝が必要となるが、これも社会保険労務士の活動舞台である。

(2) 諸規定の作成、届出等

人事労務に関する規程の中心は、就業規則(労働組合が結成されている事業所においては労働協約)であるが、その内容が多岐にわたるときは、項目ごとにそれぞれの規程を作成する必要がある。たとえば、賃金規程、退職金規程等々である。形式的に法律を遵守するというだけで、ありあわせの雛型で間に合わせる企業が少なくないが、そのような企業では、必ず労使紛争が起こっている。社会保険労務士は、企業と相談しつつ、企業の実態に適合し、かつ、合法的な諸規程を作成している。

なお、就業規則等については、事業所所轄の労働基準監督署への届出義務があり、その事務も社会保険労務士が行っている。

2 企業に対する人事労務及び労務管理の指導(社会保険労務士法 2条1項3号)

社会保険労務士は、労働者の採用から退職に至るまでのあらゆる段階において企業が講ずべき人事労務に関する措置についての指導を行っている。

その事例としては、たとえば、次のようなものがある。

- (1) 求人事務
- (2) 採用時における労働条件の決定
- (3) 採用時における労働保険及び社会保険加入事務
- (4) 労働者の配置、昇給、昇進、異動等の決定
- (5) 労働者の福利厚生
- (6) 労働者の退職(解雇を含む。)時における労働保険及び社会保険の脱退、雇用保険の受給等の手続等

これらの措置は、法令、労働協約、就業規則、労働契約又は企業内に成立している労働慣行に基づいて行われることが必要であり、もし、それが守られなければ、本人(労働組合員の場合は労働組合)の同意を得なければならない。これらの手続を守らないことによって、多くの労働紛争が生じているところである。

社会保険労務士は、企業が行うこのような措置が法令、取り決め、慣行等に違反しないかどうかを企業とともに検討し、もし、必要があれば、所要の手続をとって、紛争を回避しつつ起業の措置の実施を図っている。

3 企業の行政機関に対する申請、届出、報告等の関係書類の作成及び提出の代行、代理(社会保険労務士法 2条1項1号、1号の2、1号の3)

社会保険労務士は、51本に上る労働・社会保険諸法令に規定されている申請書、届出書、報告書等を作成し、これらを事業主に代わり、又は代理して関係行政機関に提出している。

これらの書類は、法定の様式により、正確な調査に基づいて適正に作成され、所定の期日までに提出されなければならない。

社会保険労務士は、法令、取扱いに関する正確な理解に基づいてこれらの書類を作成し、所定の期日までに所定の行政機関に提出し、企業の事務の渋滞を防いでいる。

4 労働者の行政機関に対する請求書類の作成及び提出の代行及び代理(社会保険労務士法 2 条 1 項 1 号、1 号の 2、1 号の 3)

社会保険労務士は、労働者又はその遺族の依頼により、労働保険又は社会保険の保険給付の請求書を作成し、所轄の行政機関に対する提出の代行又は代理を行っている。

これらの請求書は、その請求の原因について詳細な調査や説明を要するものが少なくなく、この関係事務を社会保険労務士が行うことによる労働者の利便は非常に大きい。

5 労使が行う労働・社会保険諸法令に基づく審査請求等の不服申立ての代理(社会保険労務士法 2 条 1 項 1 号の 3)

労働・社会保険諸法令に基づく審査請求等の不服申立てが認められるケースは非常に多い。なかんずく多いのが、労働保険及び社会保険の給付の決定に関して労働者又はその遺族が行う審査請求等である。

社会保険労務士については、平成 10 年の社会保険労務士法改正によりこれら審査請求等に関する申立人の代理業務が認められ、多くの社会保険労務士がこれを行っている。労働保険及び社会保険の給付の決定に関しては、法令のほかに細かい、かつ、頻繁に変更される取扱いによって決定されることが多く、これらについて研鑽を積んでいる社会保険労務士以外にはこの審査請求等を行うことができない状況である。

6 労働・社会保険に関する法律、手続その他の相談(社会保険労務士法 2 条 1 項 1 号の 3)

労働・社会保険に関する制度には複雑難解な部分が多く、また、法令だけでなく通達その他の取扱いにその解釈が譲られているものが多い。したがって、顧問事業所以外の労使を含む問い合わせ、相談が多く、社会保険労務士は、その専門性を発揮して、明快な回答をしている。

特に、社会保険労務士は、顧問事業所から委嘱された事務の遂行のために定期的に顧問事業所を訪問し、安全衛生の点検を兼ねて事業所施設内を巡回しており、その際労使から多くの質問を受け、明快な回答とともに、労使双方に労働・社会保険諸法令に関する正しい理解を植え付け、紛争の未然防止に取り組んでいる。

以上