

# 「労働基準行政と社会保険労務士」

令和 5 年 3 月 20 日

愛媛県社会保険労務士会中予支部研修会

## 1 はじめに

労働基準行政が広範囲化、複雑化する中で、法の適正な施行に当たっては、社会保険労務士の協力が必要不可欠となっている

## 2 労働基準行政の流れ

昭和 22 年労働基準法施行 労働省発足 ※工場法 1916（大正 5）年施行

労働災害防止の取組（最重点課題）

（死亡者数・全国）

昭和 30 年 5,050 人 昭和 45 年 6,046 人 平成元年 2,419 人 令和 3 年 867 人

いわゆる過労死、サービス残業などの問題

安全対策から労働条件対策へ

長時間労働、ブラック企業、過労自殺（パワハラ）

平成 26 年 過労死等防止対策推進法 過労死を法律で定義

令和元年（平成 31 年）働き方改革関連法施行

## 3 社会保険労務士法の制定、施行

労働基準法制定後、昭和 25、26 年頃から、労務管理の近代化の要請に応じ、企業の人事労働に関する事項の相談、指導等を業とする人々が出現 ※名称は多様

高額報酬や労働争議への不当介入などの問題→業界団体の結成、自主的な規律の確立→昭和 29 年「東京都労働事務管理団体連合会」設立

旧労働系：「社団法人労務管理協会」（昭和 31 年）

「日本労務管理士連合会」（昭和 34 年）

2 つが統合し、「社団法人日本労務管理協会」（昭和 38 年）

昭和 40 年に「社団法人日本労務管理士協会」に改称

昭和 46 年「社団法人日本社会保険労務士会連合会」

昭和 37 年社会保険庁設置

旧厚生系：「社団法人東京社会保険士会」（昭和 39 年）

「社団法人社会保険士会」（昭和 42 年）

「社団法人日本社会保険労務士会」（昭和 46 年）

統合：「社団法人全国社会保険労務士会」（昭和 51 年）

昭和 53 年に「全国社会保険労務士会連合会」

昭和 43 年 12 月 2 日、社会保険労務士法施行

議員立法（2 省にまたがる士業法という性格から政府提案とはせず）

最初の法案では「労務保険士」 社会保険士会の要望で「社会保険労務士」

「社会保険労務士」とは、主務大臣の免許を受け、社会保険労務士の名称を用いて、労働社会諸法令に基づく申請書、届出書、報告書等の書類の作成及び労働社会保険に関する事項について相談、指導を行う者

昭和 53 年改正

都道府県ごとに 1 個の社会保険労務士会を、全国に 1 個の連合会を設立することができる → 昭和 53 年 11 月 18 日に愛媛県会設立

昭和 56 年改正

業務内容の拡充（代行事務、審査事務）

免許制から登録制へ

昭和 61 年改正

業務内容の拡充（事務代理（行政機関への主張、陳述））

勤務社労士の登録義務

平成 5 年改正

職務内容の明確化（労務管理に関する相談・指導）

登録即入会制度への移行

平成 10 年第 5 次改正

社会保険労務士試験の試験事務の連合会への委託

平成 14 年改正

業務の見直し（あっせん代理業務の追加、均等法・個別紛争法を追加）

社会保険労務士法人の創設

平成 17 年改正

業務の拡大（紛争当事者の代理、特定社労士の創設）

平成 27 年改正

紛争の目的の金額の上限引き上げ（120 万円）（特定社労士が単独の場合）

裁判所での補佐人としての出頭・陳述

社員が一人の社会保険労務士法人の設立可

#### 4 令和5年度の労働基準行政の重点課題

働き方改革関連法の総仕上げ

## 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止

更なる労働災害の防止（第14次労働災害防止計画（R5度～R9度））

## 5 働き方改革関連法

## 時間外労働の上限規制

## 年次有給休暇の取得義務化

中小企業の月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率の適用（2023 年 4 月 1 日から）

(効果)

## 時間外労働の上限規制

年間総実労働時間 平成 30 年 1,706 時間 → 令和 2 年 1,621 時間 (5%減)  
→ 令和 3 年 1,633 時間 (4%減)

時間外労働 平成 30 年 129 時間 → 令和 2 年 110.4 時間（15%減）  
→ 令和 3 年 116.4 時間（10%減）  
厚労省「毎月勤労統計調査」

## 年次有給休暇の取得義務化

年休取得率      平成 30 年 52.4% → 令和 2 年 56.6%  
→ 令和 3 年 58.3%

厚労省「就労条件総合調査」

※平成 11 年から平成 28 年までは取得率が 50%未満と低調

## 施行後の問題点と今後の課題

猶予措置の期限 2024 年 3 月 31 日

自動車の運転業務 年 960 時間 改善基準告示の改正

建設業 一般則の適用（例外あり）

医師 通常 年 960 時間、月 100 時間未満

特定医療提供機関等 年 1,860 時間、月 100 時間未満

## 6 労働相談の状況

監督署：労働基準法等法令に関する相談

総合労働相談コーナー：労働に関する相談全般（ワンストップサービス）

令和4年度（松山署）※2月末現在

労働相談件数 3,772 件

勞推法：126 件

いじめ・嫌がらせ（労推法を除く）：92件

## 労基法関連

賃金不払い	※経営不振によるもの 自己都合退職時のトラブル
残業代未払い	※退職時に多額の不足分を請求 匿名での情報提供 労働時間管理、固定残業代
年次有給休暇	※非正規労働者に対する拒否事例 退職時の一括申請 シフトによるトラブル
解雇	※予告手当の不払い（特に短期間で解雇した場合）
長時間労働	※家族からの情報など

## パワーハラスメント

労働施策総合推進法に基づく助言、指導、調停等による 労働局  
令和4年4月から中小企業にも適用

パワーハラスメントで精神障害を発症した場合、労災保険が適用の場合あり

## 精神障害にかかる労災認定について

労基法 75 条(2)「業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める」

労基則別表第一の二の九「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」

### 「精神障害の労災認定」（認定基準）

特別な出来事：生死にかかわる、極度の苦痛を伴う業務上のケガをした  
業務に関連し、他人を死亡・生死にかかわる重大なケガさせた  
160 時間を超える時間外労働など

特別な出来事がない場合 → 具体的な出来事の心理的負荷の総合評価（弱・中・強）

出来事の類型の一つ「パワーハラスメント」 弱・中・強

「強」の例 上司からの治療を要する暴行（身体的攻撃）  
暴行等の執拗な身体的攻撃  
人格や人間性を否定する執拗な精神的攻撃  
必要以上の長時間にわたる厳しい叱責の執拗な攻撃  
他の労働者の面前での大声で威圧的な叱責の執拗な攻撃

業務以外の心理的負荷による発病を否定

労災補償状況（令和３年度）

全国 請求：2,346件 支給：629件（26.8%）

愛媛 請求：20件 支給：4件（20.0%）

## 7 監督署の監督関係業務

監督指導

定期監督 ※27,000事業場（松山署）

災害時監督

災害調査（死亡災害・重大災害）

申告監督

再監督

司法警察事務

許認可（断続労働、宿日直、解雇予告除外、未払賃金立替払、最賃減額特例等）

届出（36協定、就業規則、1年変形、1月変形、裁量労働、事業場外、33条等）

労働相談

## 8 労働基準行政と社会保険労務士

労働関係諸法令の専門家としての期待

労働基準行政職員の減少 社会保険労務士の増加

監督署から見て

各種届出書、申請書、請求書の適正な作成

各種調査での対応・代理

指導後のフォローアップ

監督署も即答できないような質疑

→ 組織的に協議、回答

積極的に問題提起していただきたい

事業場から見て

専門的な助言、法律等制度説明、事務代理、労働問題の解決

## 9 まとめ

社労士も行政も、各事業場の労働環境や労使関係が良好であることが理想（方向性の一致）

そのためには法違反や紛争のない状況が望まれる

労使が理解し合って、良好な関係を維持

今後も引き続きのご協力を