

愛知労働局における監督指導及び申告処理状況について

平成 27 年に県内の 14 労働基準監督署（支署）が実施した監督指導（ 1 ）の実施結果及び申告処理（ 2 ）状況を以下のとおり取りまとめた。

監督指導を実施した事業場数 5,653 事業場

4,170 事業場（73.8%）において、法令違反が認められた。

主な違反の項目は、労働時間 1,655 件（29.3%）、健康診断 1,106 件（19.6%）、時間外労働等による割増賃金 800 件（14.2%）等であった。

引き続き、長時間労働抑制、過重労働による健康障害防止、労働災害防止、化学物質による健康障害防止のために監督指導を計画的に実施する。

申告処理を行った件数 1,867 件

平成 26 年比 48 件増加。賃金不払事案 1,395 件（74.7%）、解雇事案 186 件（10.0%）であった。

法違反を認めた 938 事業場に是正を指導した。

引き続き、申告事案の解決に向け迅速・的確な監督指導を実施する。

（詳細は次頁）

- （ 1 ）監督指導とは、労働基準監督官が事業場に立入り、調査・指導を行うこと。
- （ 2 ）申告処理とは、労働者が労働基準監督署に対し、事業場の労働関係法令違反の事実を申し立て（申告）、これを契機に労働基準監督署は事業場に立入り又は事業主の出頭を求めて違反の事実を確認し、違反が認められた場合には、是正を勧告するなどにより是正を図らせること。

1 監督指導について 表1参照

(1) 業種別の状況

業種	監督指導実施件数	うち、違反事業場件数
製造業	2,301	1,783
建設業	1,104	635
商業	730	570
保健衛生業	428	341
運輸交通業	338	288
接客娯楽業	204	174
全業種	5,653 (平成26年比258増)	4,170 (平成26年比209増)

(2) 違反件数が多い主な違反内容 表2参照

違反内容
<p>労働時間 違反件数 1,655 件 (監督指導実施件数に対する割合: 29.3%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>時間外労働に関する協定届を所轄署に届出を行わず、労働者に法定労働時間を超えて時間外労働を行わせているもの。また、協定の届出はあるものの、協定時間を超えて時間外労働を行わせているもの。</p>
<p>健康診断 違反件数 1,106 件 (監督指導実施件数に対する割合: 19.6%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回、定期健康診断を実施していないもの。また、深夜業など特定業務従事者に対し、配置替えの際及び6月以内ごとに1回、定期的に、健康診断を実施していないもの。</p>
<p>安全基準 違反件数 996 件 (監督指導実施件数に対する割合: 17.6%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>労働者の身体の一部が挟まれ、巻き込まれる危険がある機械の原動機、歯車、ベルト等に、覆い、囲いを設けていないもの。</p> <p>また、高さが2m以上の作業床、開口部に墜落の危険があるのに、手すり、覆い等を設けていないもの。</p>
<p>割増賃金 違反件数 800 件 (監督指導実施件数に対する割合: 14.2%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>時間外労働、深夜労働等を行わせているのに、割増賃金(通常の賃金の2割5分以上)を支払っていないもの。本来、算定基礎に含めるべき職務手当等を算入せず、法定割増率を下回るもの。</p>
<p>労働条件の明示 違反件数 663 件 (監督指導実施件数に対する割合: 11.7%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>労働者を採用するとき、賃金、労働時間その他労働条件を書面(労働条件通知書)を交付するなどの方法で明示していないもの。</p>

(3) 監督指導による是正事例

事例1 (業種:商業)

<指導> 一部の労働者7名に対し時間外労働に関する協定の限度(特別延長時間月100時間)を超えて最大月150時間の時間外労働を行わせていたことから、時間外労働に関する協定の適正な運用と長時間労働の削減を指導した。

<是正> 指導後3か月の実績報告を求め、法違反は是正され、月の時間外労働が80時間以下に改善された。

事例2 (業種:製造業)

<指導> 入退門時間の記録と労働者の自己申告の残業記録との乖離について合理的な理由がなく、時間外労働及び割増賃金に係る法違反が認められた。当該企業の全ての事業場について、同種の違反がないか点検し、是正するよう指導した。

<是正> 立入指導した事業場を含め4事業場において、約1,000名に対し、過去に遡及して割増賃金(約1億円)が支払われた。

事例3 (業種:製造業)

<指導> 機械の回転部に手を巻き込まれた労働災害発生事業場において、機械の設備や作業方法を調査したところ、機械の運転を停止せず切れ端の除去作業をした法違反が認められ、指導した。

<是正> 機械加工を行っている作業者に対し、機械の運転を停止することなく切れ端の除去作業を行わないよう、安全な作業手順、作業方法を教育し、再発防止が図られた。

(4) 平成28年度の取組

長時間労働の抑制および過重労働による健康障害の防止の監督指導を強化()するとともに、死傷災害の減少を図るための労働災害の防止、化学物質による健康障害の防止を重点に監督指導を実施し、事業主自らが法違反の是正だけでなく、自発的に改善することを促進する。また、重大・悪質な事案については、作業停止命令等の行政処分、司法警察権限に基づく捜査等、厳正な対応を行う。

() 平成27年度...時間外・休日労働が月100時間を超える事業場全数

平成28年度...時間外・休日労働が月80時間を超える事業場全数

2 申告処理の状況

(1) 業種別、申告事項別の状況 表3、4、 グラフ1、2参照

業種	申告処理件数	主な申告事項	申告処理件数
商業	293 件 (平成 26 年比 + 19 件)	賃金不払	1,395 件 (平成 26 年比 + 23 件)
接客娯楽業	281 件 (同 - 10 件)	解雇	186 件 (同 - 1 件)
建設業	239 件 (同 + 4 件)	最低賃金	129 件 (同 - 18 件)
製造業	217 件 (同 + 12 件)	労働時間等	23 件 (同 - 7 件)
その他の事業	315 件 (同 - 43 件)	労働条件明示等	158 件 (同 - 18 件)
うち派遣業	199 件 (同 - 39 件)	安全衛生基準	25 件 (同 + 3 件)
総件数	1,867 件 (同 + 48 件)	合計	1,916 件 (同 + 18 件)

(注：1 件の申告について複数の申告事項に及ぶことがあるので、主な申告事項の合計数と申告処理件数は一致しない。また、申告事項の賃金不払には休業手当、割増賃金未払いを含む。)

(2) 主な申告内容

申告内容	
賃金不払 (一部不払い等を含む)	1,395 件 (申告処理総件数に対する割合：74.7%)
< 典型的な事例 > 経営不振など事業主の都合により、定期賃金の全部または一部が支払われない。時間外労働・休日労働に対する割増賃金が支払われない。休業を命じられたのに、休業手当 (平均賃金の 6 割以上) が支払われない。	
解雇	186 件 (申告処理総件数に対する割合：10.0%)
< 典型的な事例 > 30 日以上前の予告または解雇予告手当 (30 日分以上の平均賃金) の支払いがなく、解雇された。	
最低賃金	129 件 (申告処理総件数に対する割合：6.9%)
< 典型的な事例 > 時間換算した賃金額が、適用を受ける最低賃金額を下回っている。	
労働時間等	23 件 (申告処理総件数に対する割合：1.2%)
< 典型的な事例 > 法定労働時間を超えて、長時間にわたり時間外労働を行っている。また、時間外労働に関する協定の限度を超えて時間外労働を行っている。	
労働条件明示等 (労働条件通知書、就業規則等)	158 件 (申告処理総件数に対する割合：8.5%)
< 典型的な事例 > 雇入れに際し、賃金、労働時間その他労働条件を書面で明示されていない。常時 10 人以上の労働者を使用しているのに、所轄署に就業規則の作成・届出 (変更届) がなく、周知もされていない。	

(3) 申告処理による是正事例

事例1

<指導> 労働者から「毎日平均4時間の残業をしているが、割増賃金が支払われない」との申告を受け、監督を実施したところ、割増賃金不払いが確認されたため、是正勧告を行った。

<是正> 申告者以外の労働者約200名も過去に遡り、割増賃金約5,000万円が支払われ、企業全体の是正が図られた。

事例2

<指導> パート労働者から「社長から即日解雇の通知をされたので、解雇予告手当を請求したが支払われない」との申告を受け、監督を実施したところ、法違反が確認されたため、是正勧告を行った。

<是正> 解雇予告手当(約10万円)が支払われ、法違反の是正が図られた。

(4) 平成28年度の取組

解雇、賃金不払等の事案については、労働者の生活に直結する問題であることから、事案の解決に向け迅速・的確な対応により是正を図る。

(参考)

主な法条項の概要

(1) 解雇(労働基準法第20条)

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前に予告をしなければならない。その予告をしない使用者は、30日以上平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければならない。

解雇予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

(2) 賃金不払(労働基準法第24条)

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。

(3) 最低賃金(最低賃金法第4条)

- ・ 使用者は、最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない。

(4) 割増賃金(労働基準法第37条)

時間外、深夜に労働させた場合には2割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

(5) 労働条件の明示(労働基準法第15条)

使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間、その他労働条件を書面などで明示しなければならない。

明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができる。