

平成30年の申告件数に関する集計上の誤りについて

(平成31年度行政運営方針(案)第1の2(1)申告・相談の状況 8ページ)

【概要】

平成30年の申告件数について、3月5日(火)に開催した地方労働審議会において、平成31年度行政運営方針案の労働行政を取り巻く情勢として「1,373件(前年比20.4%減)」と説明しましたが、「1,827件(5.6%増)」の誤りでした。

【原因】

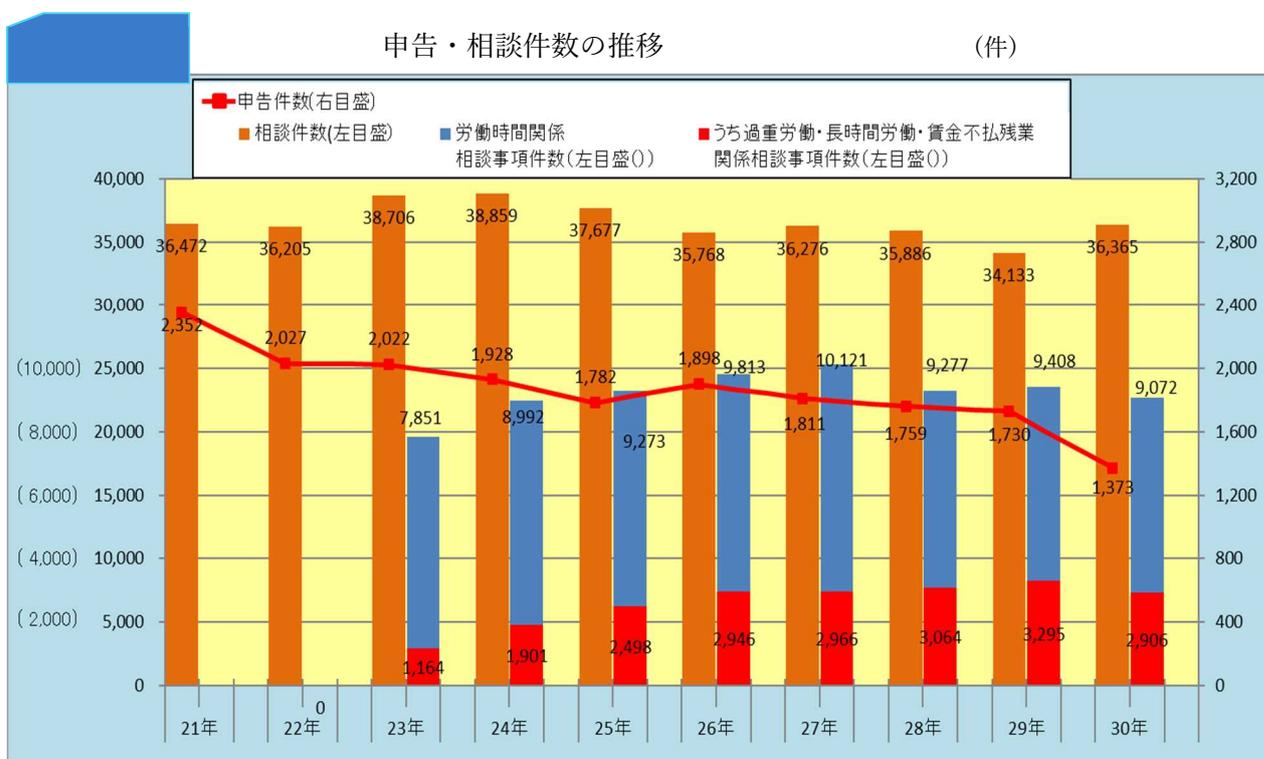
データの抽出方法を誤ったことが原因です。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談の状況

平成30年において各労働基準監督署（以下「監督署」という。）で取り扱った賃金不払や解雇等労働基準関係法令上問題が認められる申告事案は1,373件（前年比20.4%減）と減少した。

また、労働局全体で受け付けた労働相談は36,365件（前年比6.5%増）と依然として高水準で推移している。過重労働・長時間労働及び賃金不払残業は2,906件（前年比11.8%減）であった。



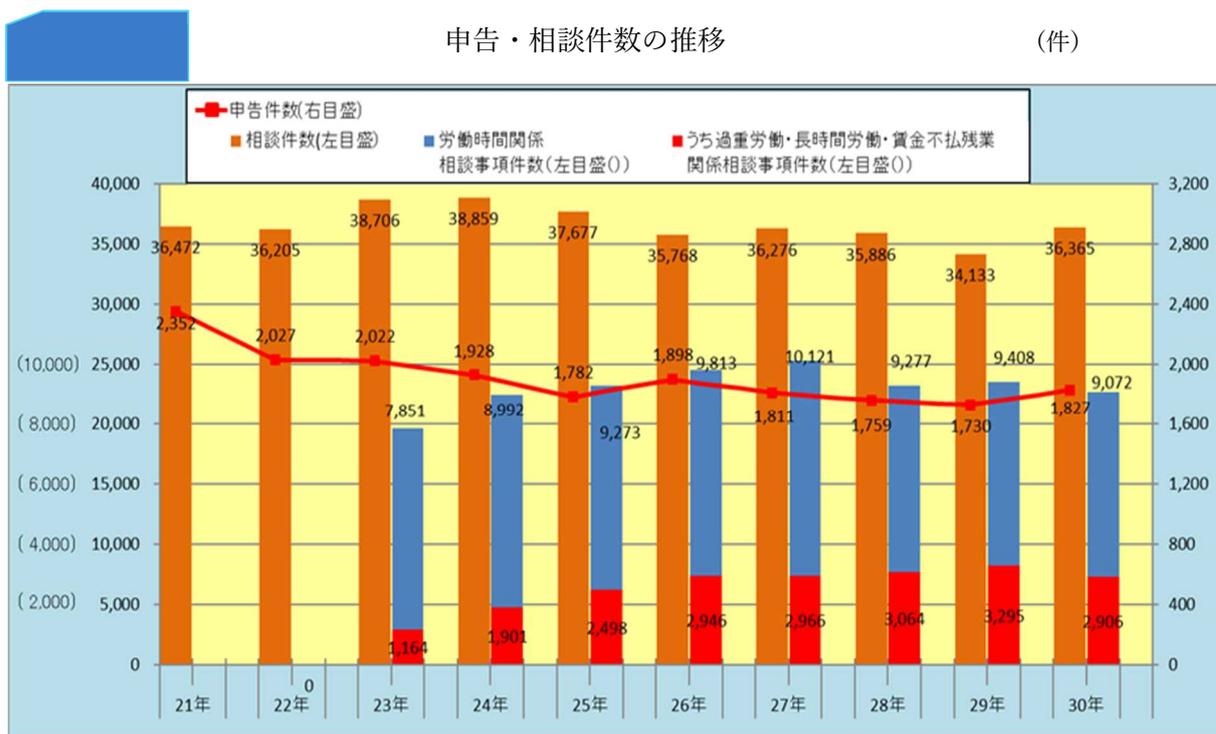
資料出所：北海道労働局業務統計

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談の状況

平成30年において各労働基準監督署（以下「監督署」という。）で取り扱った賃金不払や解雇等労働基準関係法令上問題が認められる申告事案は1,827件（前年比5.6%増）と増加した。内訳は解雇が219件（前年比9.5%増）、賃金不払が1,376件（前年比0.29%増）等となっている。

また、労働局全体で受け付けた労働相談は36,365件（前年比6.5%増）と依然として高水準で推移している。内訳はいじめ・嫌がらせが2,849件（前年比23.9%増）、過重労働・長時間労働及び賃金不払残業が2,906件（前年比11.8%減）等であった。



資料出所：北海道労働局業務統計

2 労働基準行政の重点施策

(1) 法定労働条件の確保・改善対策

【課題】

平成30年においては、申告件数は減少したものの労働相談件数は増加し、賃金不払残業を始めとする法定労働条件の履行確保上の問題が依然として認められる。

また、法令や労務管理に関する知識が必ずしも十分でない中小企業に対して、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について支援を図っていく必要がある。

加えて、特定分野の労働者に係る法定労働条件の問題については、それぞれ特徴を踏まえた施策を展開する必要がある。

このため、長時間労働の抑制や賃金不払残業の防止を始めとする法定労働条件の確保・改善対策を積極的に推進する必要がある。

【取組の方向・目標】

- ア 賃金不払残業の防止を始めとする法定労働条件の履行確保を図る。
- イ 中小企業の立場にたって、法令や労務管理についてきめ細やかな相談・支援を行う。
- ウ トラック運転者、技能実習生等の労働条件の確保については、関係機関と連携を図りつつ効果的に推進する。

【対策】

ア 法定労働条件の確保等

(ア) 基本的労働条件の確立等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及びその管理体制を確立・定着させる。また、重大又は悪質な事案については、厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

(イ) 賃金不払残業の防止

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知及び当該ガイドラインに基づく労働時間の適正把握の徹底を指導するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき、総合的な対策を推進する。

イ 中小企業への配慮

監督署に配置した「労働時間改善指導・援助チーム」の「労働時間相談・支援班」において、中小企業に対して、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について、きめ細やかな相談・支援を行う。

2 労働基準行政の重点施策

(1) 法定労働条件の確保・改善対策

【課題】

平成30年においては、労働相談件数、申告件数とも増加し、賃金不払残業を始めとする法定労働条件の履行確保上の問題が依然として認められる。

また、法令や労務管理に関する知識が必ずしも十分でない中小企業に対して、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について支援を図っていく必要がある。

加えて、特定分野の労働者に係る法定労働条件の問題については、それぞれ特徴を踏まえた施策を展開する必要がある。

このため、長時間労働の抑制や賃金不払残業の防止を始めとする法定労働条件の確保・改善対策を積極的に推進する必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 賃金不払残業の防止を始めとする法定労働条件の履行確保を図る。

イ 中小企業の立場にたって、法令や労務管理についてきめ細やかな相談・支援を行う。

ウ トラック運転者、技能実習生等の労働条件の確保については、関係機関と連携を図りつつ効果的に推進する。

【対策】

ア 法定労働条件の確保等

(ア) 基本的労働条件の確立等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及びその管理体制を確立・定着させる。また、重大又は悪質な事案については、厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

(イ) 賃金不払残業の防止

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知及び当該ガイドラインに基づく労働時間の適正把握の徹底を指導するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき、総合的な対策を推進する。

イ 中小企業への配慮

監督署に配置した「労働時間改善指導・援助チーム」の「労働時間相談・支援班」において、中小企業に対して、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について、きめ細やかな相談・支援を行う。