



静岡労働局発表  
平成25年7月11日

[照会先]

担当	静岡労働局 労働基準部 監督課
	監督課長 足立 和也
	主任監察監督官 西村 安弘
	電話 054-254-6352

## 平成24年の申告事案処理状況について

－受理件数は、対前年比141件の減少で、過去15年間で最高の減少率－

静岡労働局（局長 柳瀬 倫明）は、平成24年に管下7労働基準監督署で受理した申告事案の概要を以下のとおりとりまとめました。

※ 申告とは、労働者から労働基準監督署に対して、労働基準関係法令に係る違反が行われている事実を通告して労働基準監督機関の行政上の権限の発動を促すことをいいます。

### 1 ポイント

申告受理件数：886件（対前年比141件、13.7%の減）

事項別内訳（事案により重複）

賃金不払：752件（対前年比 91件、10.8%の減）

解雇：152件（対前年比 27件、15.1%の減）

その他：116件（対前年比 64件、35.6%の減）

主な業種別内訳（カッコ内は全体比）

接客娯楽業：136件（15.3%） 商業：126件（14.2%）

製造業：128件（14.4%） 建設業：118件（13.3%）

### 2 申告事案の受理件数の推移（別添資料グラフ1参照）

- 平成24年の受理件数は886件となり、前年と比べて141件(対前年比13.7%)の減少となりました。これは過去15年間で最高の減少率です。

この減少傾向については、全国ベースでも認められ、全国における平成24年の申告受理件数は対前年比11.1%の減少となっています。

- 申告事案の内容別では、賃金不払が752件（対前年比10.8%減）、解雇が152件（対前年比15.1%減）となっています。

その他の内容については、時間外・休日労働に対する割増賃金、年次有給休暇、労働条件通知書の交付などの労働条件に関するものとなっています。

※内容別の件数については、1つの申告が複数の内容に及ぶものがあることから、その合計は新規受理件数とは一致しない。

### 3 主な業種別受理状況（別添資料グラフ2参照）

- 主な業種別では多い順に、

① 接客娯楽業（飲食店・旅館等）	： 1 3 6 件（対前年比 20.9%減）
② 製造業	： 1 2 8 件（対前年比 9.9%減）
③ 商業	： 1 2 6 件（対前年比 18.2%減）
④ 建設業	： 1 1 8 件（対前年比 19.2%減）

となっており、保健衛生業を除く全ての業種で減少しています。

なお、保健衛生業（医療機関・社会福祉施設等）で申告が増加（対前年比50.0%増）している理由は、複数の事業場を持つ事業者について複数の労働者から申告があったという事案です。

### 4 申告処理の状況

- 静岡労働局管内各労働基準監督署では、平成24年に労働者からの申告に基づく監督指導（以下「申告監督」という）を全産業で791事業場に対し行い、そのうち違反が認められたのは587事業場（違反率74.2%）となりました。
- 申告処理は、労働者が申し立てた内容の事実の確認を労働基準監督署で行い（申告監督）、労働基準監督官が違反を認めた場合には、当該事業主に対して是正のための勧告を行います。この勧告において指示をした是正期日までに是正が確認されますと、申告処理が終了となります。

### 5 当局の対応

- 静岡労働局及び管下労働基準監督署においては、これらの状況を踏まえ、労働者がおかれた状況に十分配慮し、迅速かつ的確な申告事案の処理を行うとともに、重大な違反や是正勧告を行っても是正をしない悪質な事業主に対しては、司法処分も含め厳正に対処することとしています。

## 平成24年 申告の事例

### 1 賃金未払

訪問介護事業場で勤務する労働者から、2月分の賃金の一部が不払いとなっているとの申告事案。

#### 《処理の経過》

事情を確認すると、事業場側の主張は訪問介護先から確認の印を押してもらったのを怠ったため、その分の賃金は払わなかったというものであった。

担当した労働基準監督官は、労働者の労働時間管理は事業場の責任であることを説明し、訪問介護先への聞き取り調査などを行わせた結果、申告の労働者が就労していた事実が確認できたことから是正勧告した。その結果、未払となっていた一部賃金について支払いが行われた。

### 2 解雇

3カ月は試用期間と言われてハローワークの紹介で入社した労働者。

入社2カ月後に社長からくびであること、賃金は月末に取りに来るよう言われたが、渡された離職票は「任意退職」となっており、解雇予告手当の支払いもなかったことから事業主に対し請求をしたが拒否されたとの申告事案。

#### 《処理の経過》

事情を確認すると、事業場側の主張は取引先で物損事故を起こした際に、今後、事故があった場合は労働契約の継続についての判断を事業場側に預ける旨の承諾書を提出させていたが、また事故を起こしたことから、自己退職扱いとしたというものであった。

担当した労働基準監督官から、退職というのはあくまで労働者が意思表示をするものであって、現に相談者は退職届を提出せず、退職の意思表示を行っていないと主張していることから事業場が主張する相談者が退職したとみなすことはできず、事業場に相談者を雇い続ける意思がなく、解雇を通知していることから事業場が労働者を解雇したと判断せざるを得ないと説明し、是正勧告した。その結果、30日分の平均賃金である解雇予告手当が支払われた。

### 3 その他

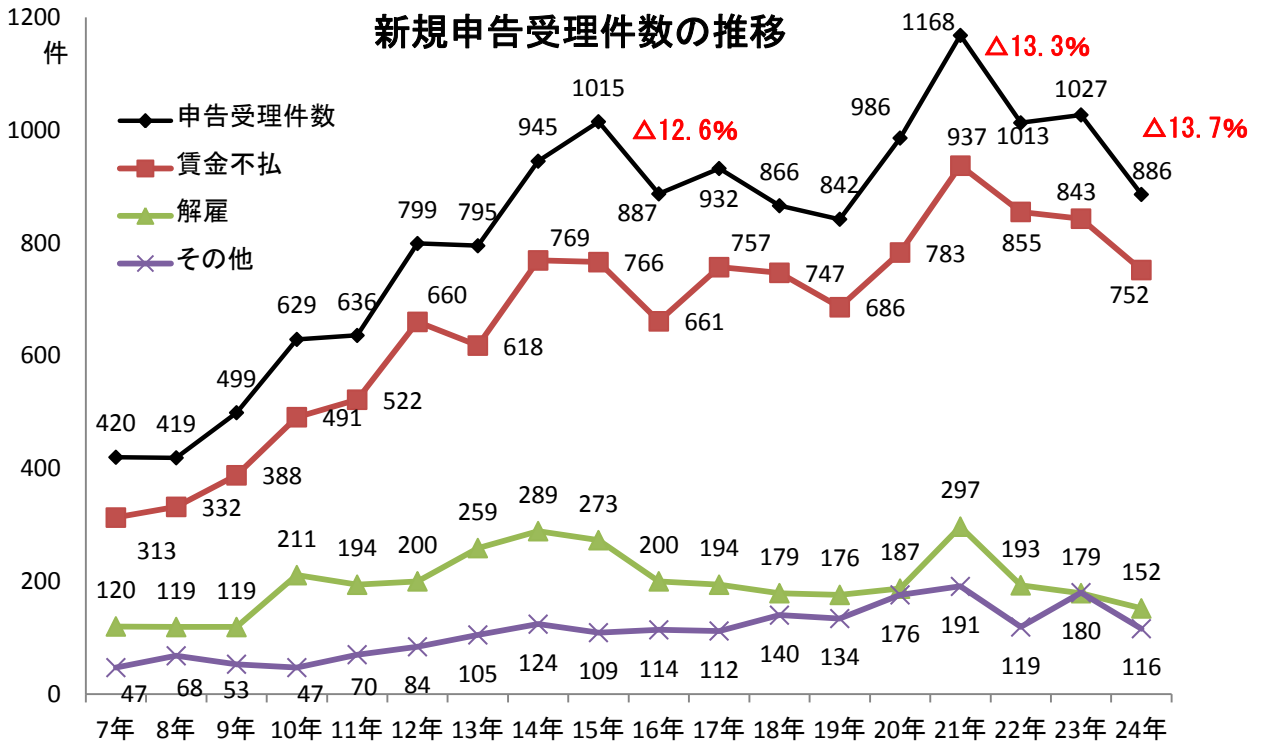
有給休暇を取得した際に支払われる賃金が、日給額の半額しかない、との申告事案。

#### 《処理の経過》

事情を確認すると、業主側は、会計士から小さな会社は、日給額全額分を支払う必要はないとの説明があったからとの主張をした。

担当した労働基準監督官から、有給休暇に関する法の定めについて説明を行った結果、事業主の納得があり、是正勧告した。その結果、過去の不足分を含めた有給休暇の賃金の支払いがなされた。

グラフ1



グラフ2

