



静岡労働局発表  
平成29年6月5日

[照会先]

担当	静岡労働局 労働基準部 監督課 監督課長 和田 久 主任監察監督官 土屋 洋 電話 054 - 254 - 6352
----	---

## 平成28年の申告事案処理状況について公表します

- 5年ぶり92件の増加に転じる -

静岡労働局（局長 高森 洋志）は、平成28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：714件（対前年比92件、14.8%増）

事項別内訳（事案により重複）

賃金不払：603件（前年比89件、17.3%増）

解雇：103件（前年比2件、2.0%増）

その他：209件（前年比50件、14.3%増）

主な業種別内訳（カッコ内は全体に占める割合）

製造業：117件（16.4%）

建設業：102件（14.3%）

運輸交通業：55件（7.7%）

商業：123件（17.2%）

接客娯楽業：98件（13.7%）

派遣業：66件（9.2%）

### 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28年の受理件数は714件となり、前年と比べて92件（前年比14.8%）の増加となりました。
- 申告事案の内容別では、賃金不払が603件（前年比17.3%増）、解雇が103件（前年比2.0%増）、その他が209件（前年比14.3%増）となってい

ます。

その他は、労働時間や労働条件通知書の交付など労働条件に関するもの及び安全衛生法に関するもの、じん肺法に関するものとなっています。

事項別件数については、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。

賃金不払には定期賃金のほか退職後における金品の返還、休業手当、時間外労働等の割増賃金不払を含む。

### 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、

商 業	: 123 件（前年比 44.7% 増）
製 造 業	: 117 件（前年比 24.5% 増）
建 設 業	: 102 件（前年比 41.7% 増）
接客娯楽業	: 98 件（前年比 8.9% 増）
派 遣 業	: 66 件（前年比 7.0% 減）
保健衛生業	: 61 件（前年比 56.4% 増）

となっており、派遣業以外の主な業種は増加しました。

### 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 28 年に労働者からの申告に基づき、641 の事業場に対し、監督（以下「申告監督」という）を行い、このうち 457 事業場に違反が認められました（違反率 71.3%。前年比 0.8 ポイント減）。
- ・ 申告処理では、労働基準監督署の労働基準監督官が、労働者が申し立てた内容の事実の確認を行い、違反がある場合には、当該事業主に対して是正勧告を行います。是正が確認されると、申告処理を終了します。

### 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、今後とも、賃金不払や解雇は労働者の生活に重大な影響を与える問題であることから、これらに関する申告事案は優先的に処理し、早期の解決を図っていきます。

1 賃金不払

労働者らの過失により、結果的に事業場に損害が生じた。事業主は一方的に申告人に非があるとしたため、退職を届け出たところ、退職するなら損害賠償金を請求するとして、賃金と一方的に相殺した。

《処理の経過》

当初、事業主はかなり感情的になっていたものの、担当官から民事上の損害賠償請求とは別に、賃金は全額、所定支払期日に労働者に支払わなければ最低賃金法に違反する旨を丁寧に説明したところ、理解を示し、結果的には賃金については全額支払われた。

2 時間外労働手当の不払

申告人は設計の業務に従事する労働者であるが、時間外手当は固定残業手当のみであった。しかし、実際の時間外労働時間からすると、固定残業手当では到底不足するものと考え、申告に至ったもの。

《処理の経過》

担当官がタイムカードを確認したところ、時間外労働時間数からして固定残業代では不足することが明らかであった。当初、事業場側は、休憩時間が長く取られていたと主張し、それを前提に時間外労働時間数を計算していたが、担当官が申告人に確認したところ、そのような取り決めはなく、実際規定どおりしか休憩を取っていないとのことであったので、事業場側に再確認したところ、規定どおりの休憩時間で再計算することとなり、当該計算額が支払われた。

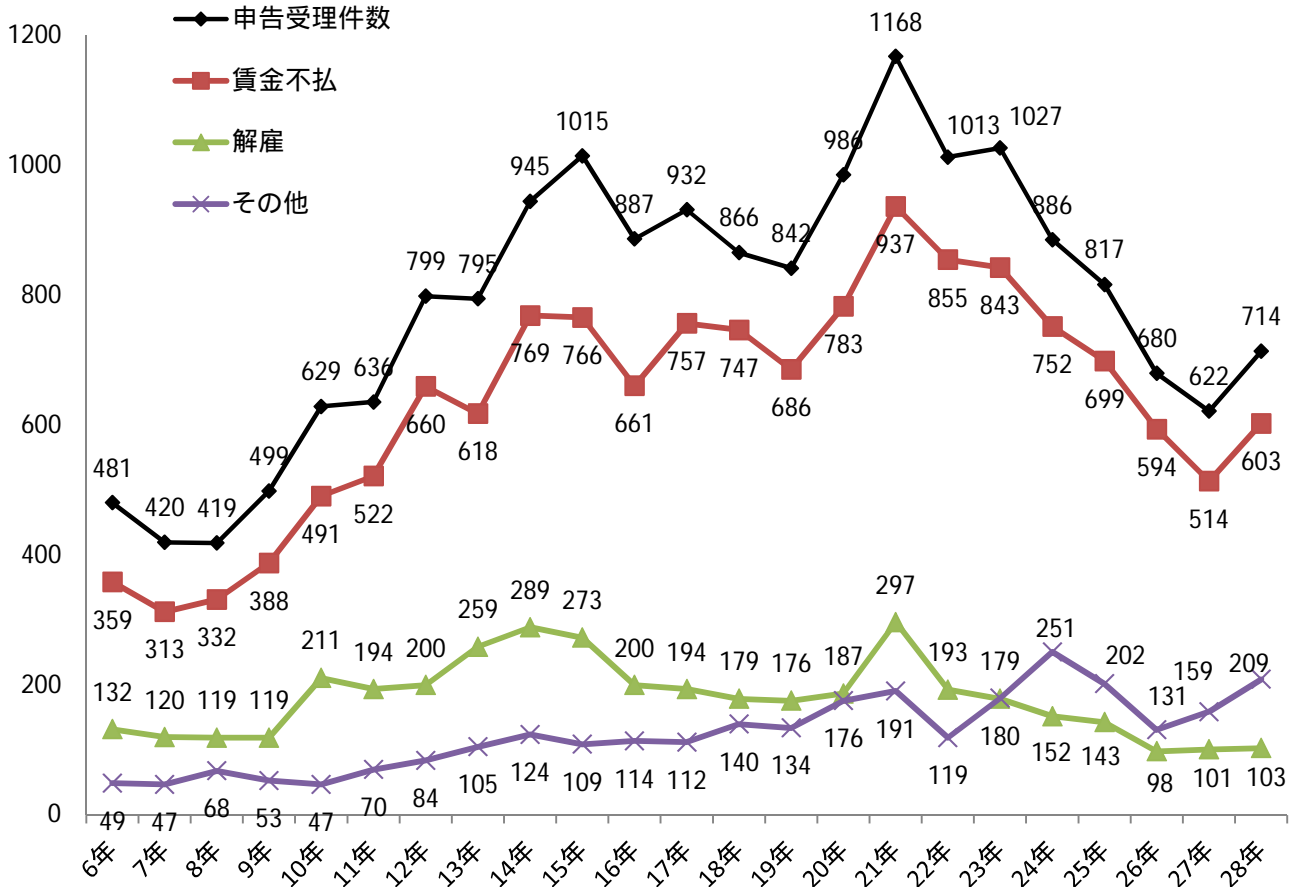
3 解雇

申告人は雇い入れから 14 日を超えていたが、試用期間中であった。労務環境に不満があり、それを漏らしていたところ、事業場から「嫌ならもういい、帰れ」と解雇されたが、解雇予告手当の支払いはなかったため、申告に至ったもの

《処理の経過》

事業場側は、試用期間中であるからいつでも解雇できると誤解していたため、担当官が丁寧に法令を説明した。説明の途中、事業場側は労働者の非を並べ、感情的になる場面もあったが、最終的には担当官の説明に理解を示し、解雇予告手当が支払われた。

別添資料 グラフ1 新規申告受理件数の推移



グラフ2 主な業種別申告受理件数 (H27年とH28年の比較)

