



報道発表資料

山形労働局発表
平成31年4月24日(水)

【担当】
山形労働局労働基準部監督課
監督課長 遠藤 勇樹
地方労働基準監察監督官 芳賀 正佳
電話 023-624-8222
(FAX) 023-624-8345

平成30年の法定労働条件に関する相談及び申告処理状況を公表します

～労働時間、年次有給休暇などの相談件数が増加、申告受理件数は微増～

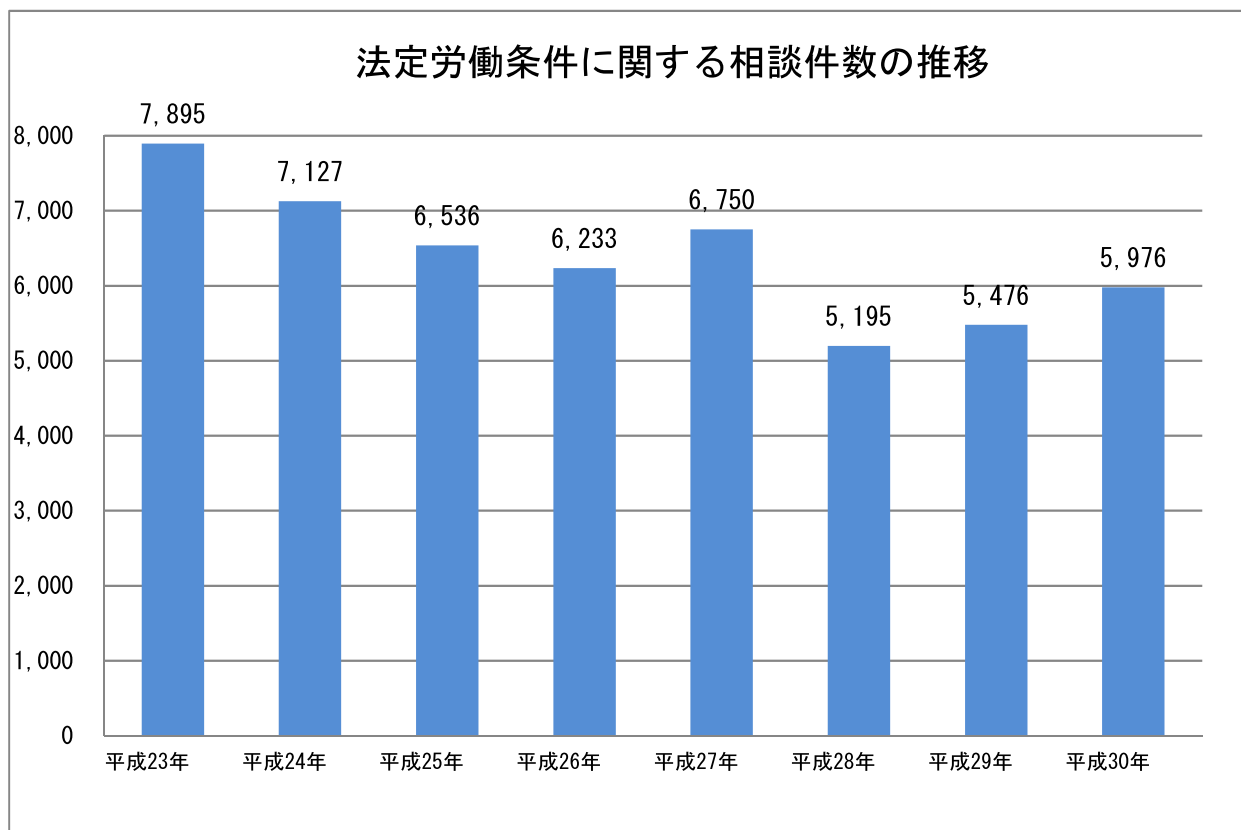
山形労働局(局長 河西 直人)は、平成30年における法定労働条件に関する相談の状況、管内の労働基準監督署において実施した申告処理の状況を下記のとおり取りまとめた。

記

1 法定労働条件に関する相談の状況

(1) 相談件数

平成30年における労働基準法、最低賃金法などの労働基準関係法令に関する相談件数は、5,976件で、前年より500件(9.1%)増加した。



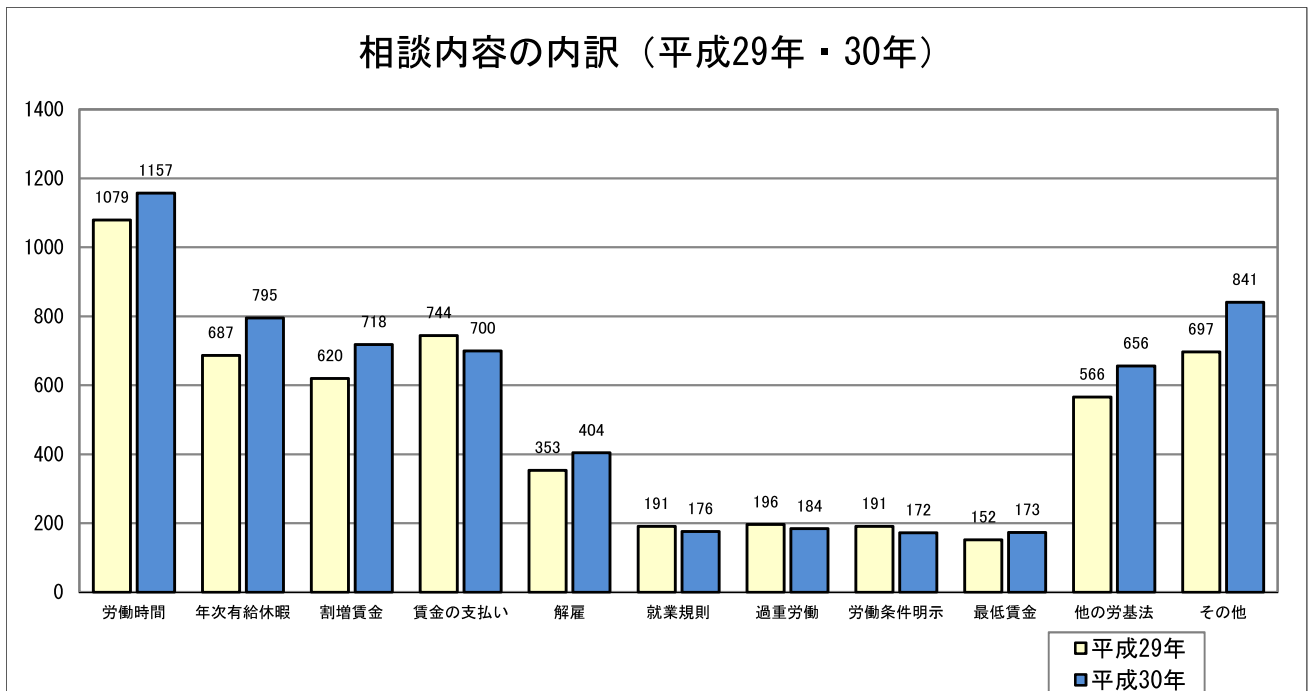
(2) 相談者の内訳

相談総数 5,976 件のうち、労働者からのものが 3,256 件（全体の 54.5%）、使用者からのものが 1,554 件（全体の 26.0%）、労働者の家族などその他の者からのものが 1,166 件（全体の 19.6%）であった。

(3) 相談の内容

相談総数 5,976 件のうち、最も多かった相談は、「労働時間」の 1,157 件（前年比 78 件、7.2%の増加）で、全体の 19.4%を占めた。次いで、「年次有給休暇」の 795 件（前年比 108 件、15.7%の増加）、「割増賃金」の 718 件（前年比 98 件、15.8%の増加）、「賃金の支払い」（休業手当を含む。）の 700 件（前年比 44 件、5.9%の減少）の順で続いている。

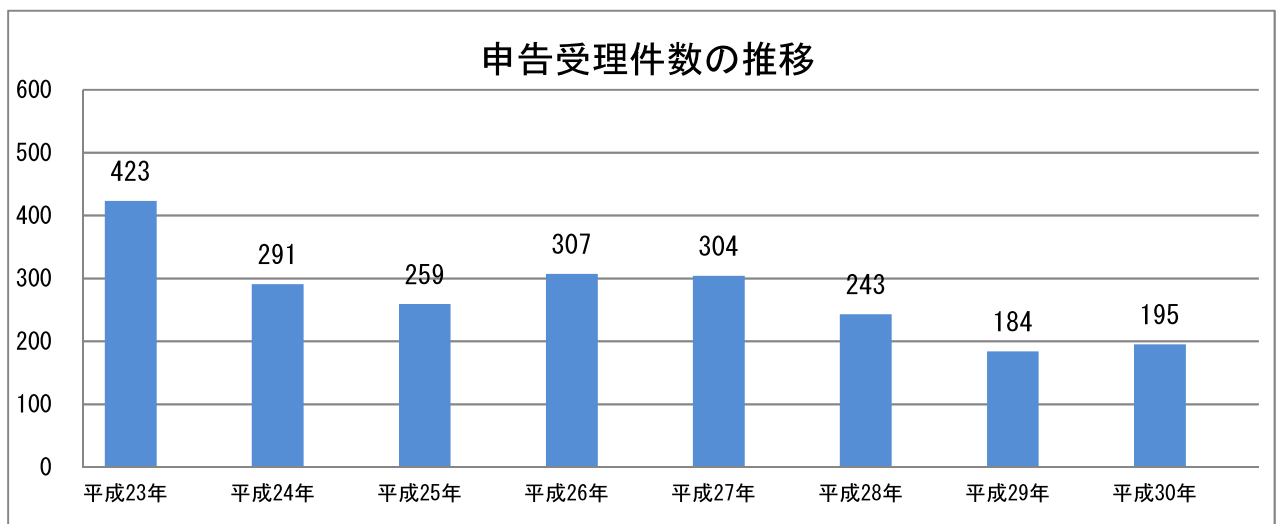
平成 29 年は「労働時間」、「賃金の支払い」、「割増賃金」の順であったが、平成 30 年は「年次有給休暇」の相談件数が「賃金の支払い」及び「割増賃金」の相談件数を上回り第 2 位へ上昇した。



2 申告処理の状況

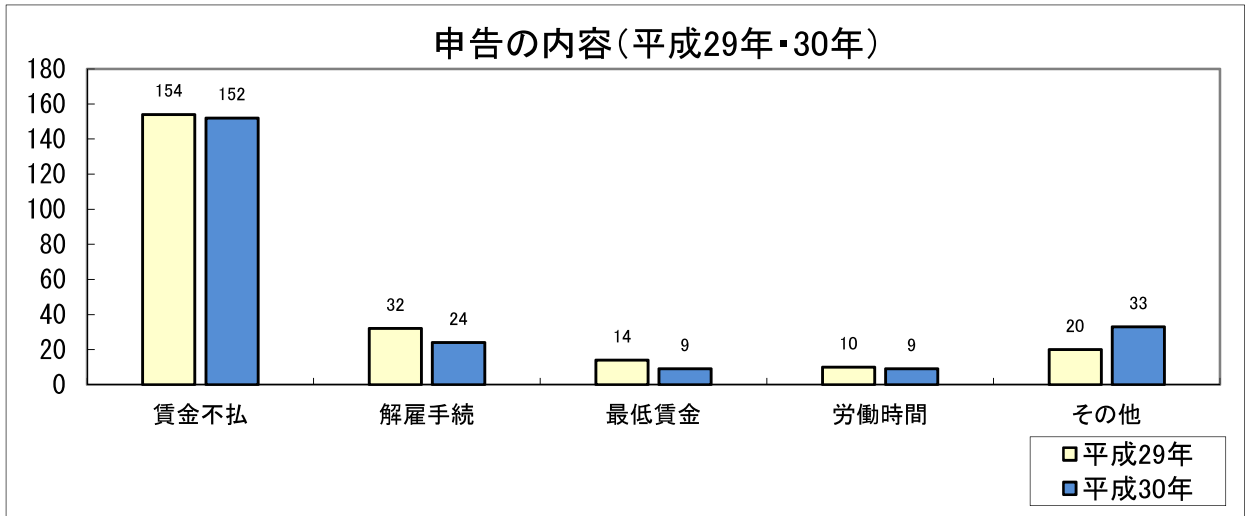
(1) 申告受理件数

平成 30 年 1 月から 12 月までの間に、労働条件が労働基準法、最低賃金法等に違反するとし、労働者が県内の各労働基準監督署に対し事業主を行政指導するよう求めた申告件数は 195 件で、前年より 11 件、6.0%の増加となった。



(2) 申告の内容

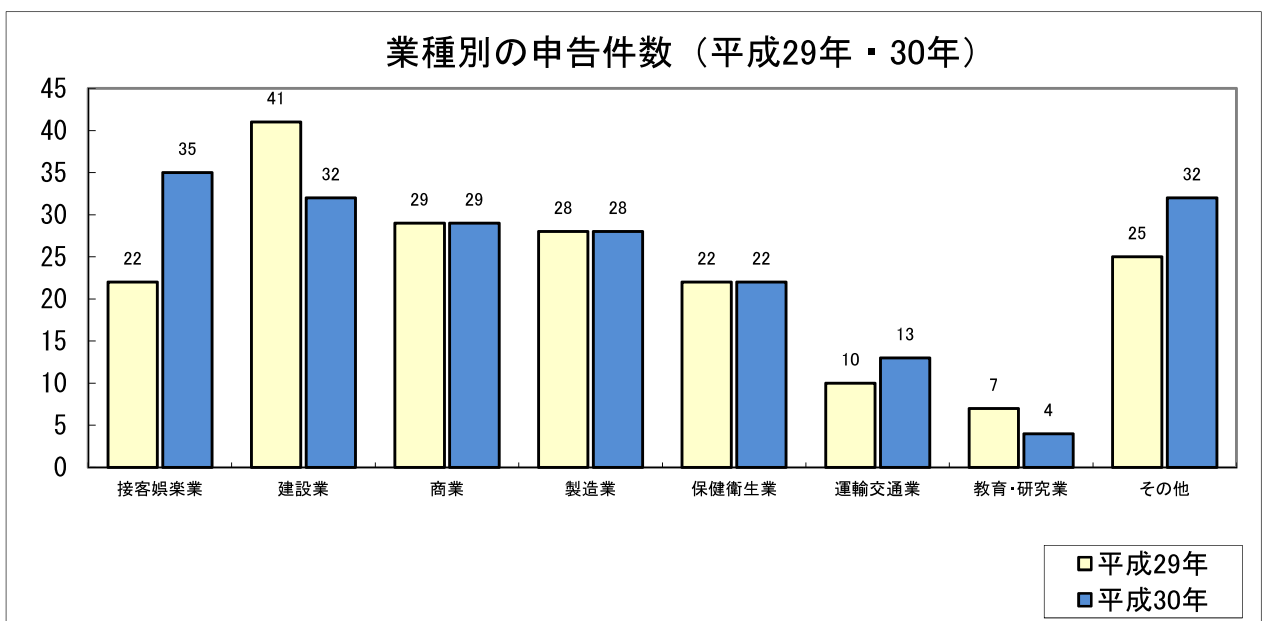
申告の内容は、賃金不払に関するものが152件(前年比2件、1.3%の減少、総数[※]の67.0%)、解雇手続に関するものが24件(前年比8件、25.0%の減少、総数の10.6%)、最低賃金に関するものが9件(前年比5件、35.7%の減少、総数の4.0%)などであった。



※ 1件の申告で複数の項目を受理した事案もあるため、申告受理件数とは一致しない。

(3) 業種別の申告件数

業種別の申告件数は、接客娯楽業が35件(前年比13件、59.1%の増加、総数の17.9%)で最も多かった。次いで、建設業の32件(前年比9件、22.0%の減少、総数の16.4%)、商業の29件(前年比±0件、総数の14.9%)、製造業の28件(前年比±0件、総数の14.4%)の順で続いている。



3 今後の対応

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く。

また、労働時間管理が曖昧な事業場に対しては、平成29年1月に策定された「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」の周知徹底を図っていくこととしている。

平成30年申告処理の事例

事例1： 割増賃金（残業手当）不払に係る申告	
事案の概要	労働者が、始業・終業時刻をパソコンへ入力することで労働時間が管理されていたが、所定始業時刻前の時間外労働については申請できなかった。毎朝7時頃には出勤し業務を行っていたが、時間外労働として申請できず、割増賃金が不足しているとして労働基準監督署へ申告 [※] したもの。
監督指導の内容・結果	労働基準監督官が事業場を臨検し、パソコンの使用履歴等を調査したところ、事業場が把握していた始業時刻との乖離が認められたため、過去の労働実態を調査し、不足が認められた場合、割増賃金を支払うよう指導した。その結果、申告者を含む全労働者（8名）に対し割増賃金（約580万円）が支払われ解決した。
関連条文及びガイドライン	<p>労働基準法第37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）</p> <p>使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。</p> <p>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（別添のとおり）</p>
事例2： 賃金不払いに係る申告	
事案の概要	元労働者が、退職前の2か月分の賃金が支払われないとして労働基準監督署へ申告 [※] したもの。
監督指導の内容・結果	事業場が閉鎖されていたため、労働基準監督官が事業主の自宅を臨検し、事実関係を確認したところ、法違反を認めたため労働基準法第24条違反を指摘した。その結果、2か月分の賃金が支払われ解決した。
関連条文	<p>労働基準法第24条（賃金の支払い）</p> <p>1 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。 以下（略）</p> <p>2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金については、この限りでない。</p>

※ 申告とは、労働基準法第104条に基づくもので、事業場に、労働基準関係法令に違反する事実がある場合は、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができることとされている。また、使用者は、申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならないとされている。