



報道発表資料

報道関係者 各位

令和2年4月24日（金）

【照会先】

山形労働局労働基準部監督課
監督課長 遠藤 勇樹
監督係 熱海 はるか
電話 023-624-8222
F A X 023-624-8345

令和元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

～年次有給休暇の相談件数が大幅増加、申告受理件数は微減～

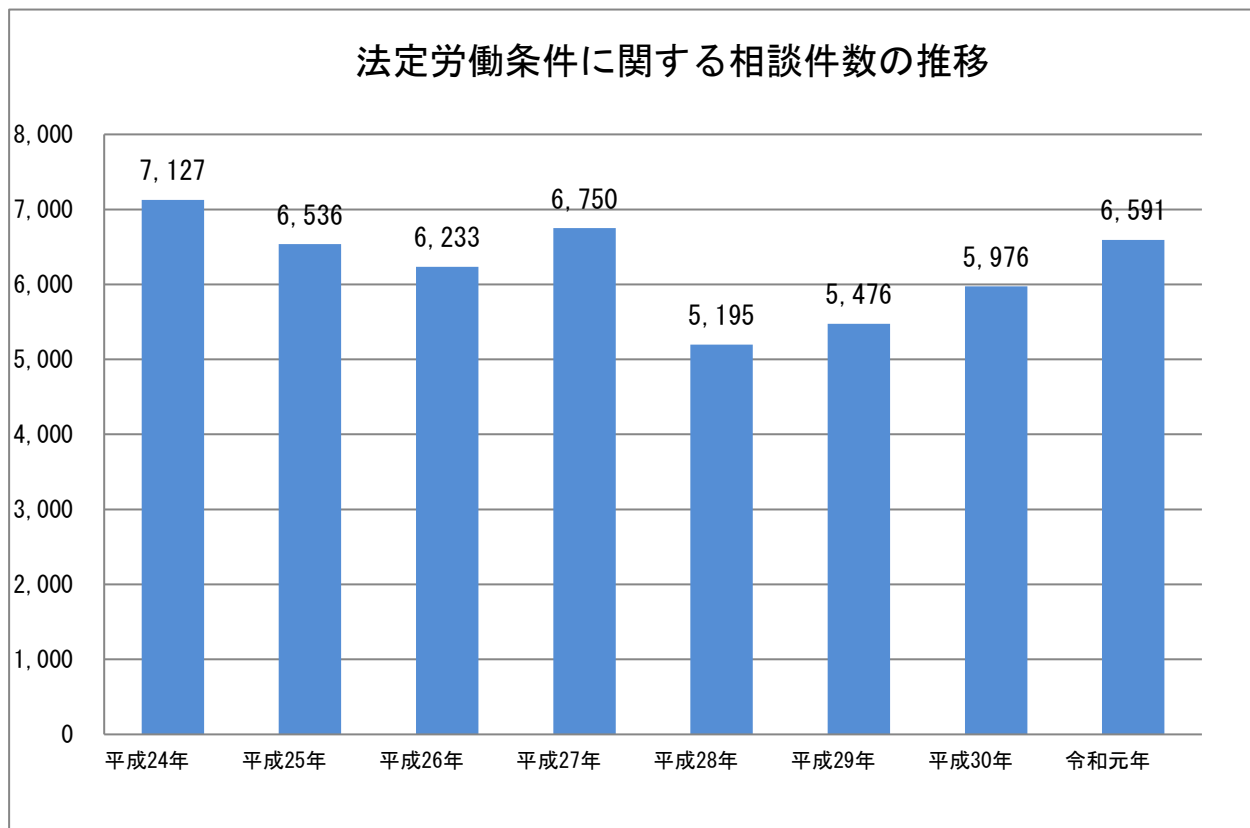
山形労働局（局長 河西 直人）は、令和元年における法定労働条件に関する相談の状況、管内の労働基準監督署において実施した申告処理の状況を下記のとおり取りまとめた。

記

1 法定労働条件に関する相談の状況

（1）相談件数

令和元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、6,591件で、前年より615件（10.3%）増加した。



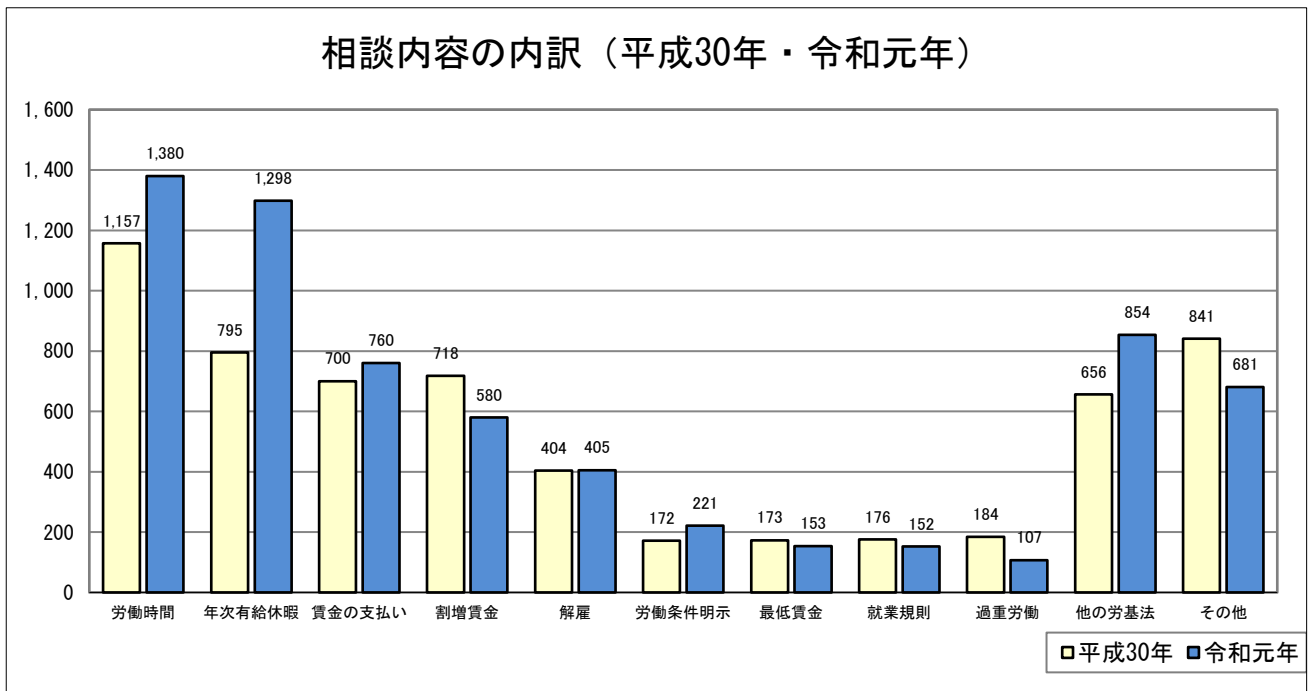
(2) 相談者の内訳

相談総数 6,591 件のうち、労働者からのものが 3,357 件（全体の 50.9%）、使用者からのものが 2,049 件（全体の 31.1%）、労働者の家族などその他の者からのものが 1,185 件（全体の 18.0%）であった。

(3) 相談の内容

相談総数 6,591 件のうち、最も多かった相談は、「労働時間」の 1,380 件（前年比 223 件、19.3%の増加）で、全体の 20.9%を占めた。次いで、「年次有給休暇」の 1,298 件（前年比 503 件、63.3%の増加）、「賃金の支払い（休業手当を含む。）」の 760 件（前年比 60 件、8.6%の増加）、「割増賃金」の 580 件（前年比 138 件、19.2%の減少）の順で続いている。

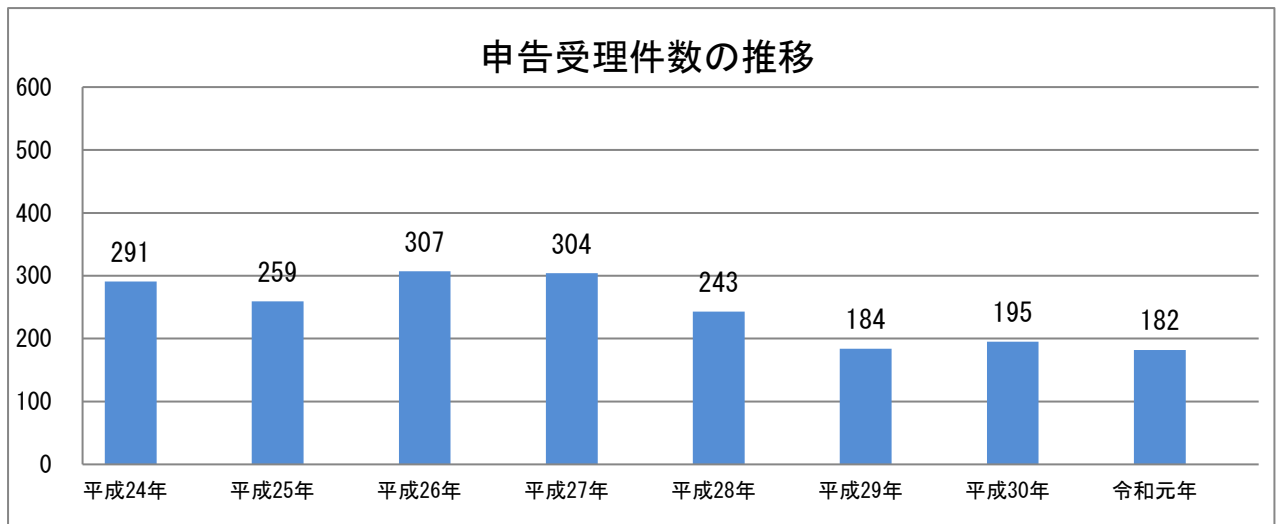
平成 30 年までは「年次有給休暇」、「賃金の支払い」、「割増賃金」の相談件数に大きな変化は認められなかったが、令和元年は「年次有給休暇」の相談件数が大幅に上昇した。



2 申告処理の状況

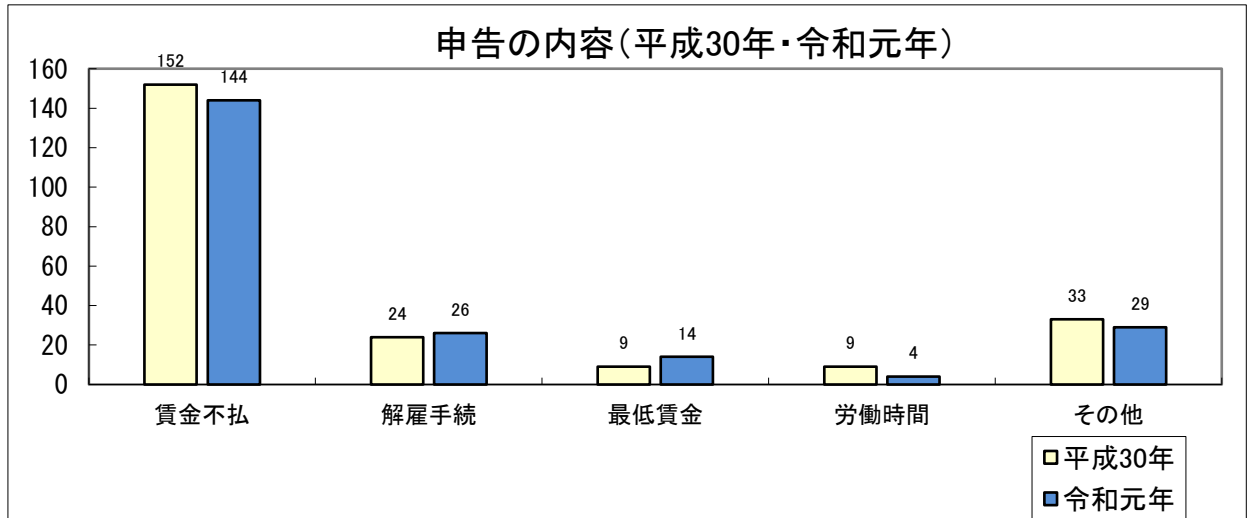
(1) 申告受理件数

令和元年に、労働条件が労働基準法、最低賃金法等に違反するとして、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 182 件で、前年より 13 件、6.7%の減少となった。



(2) 申告の内容

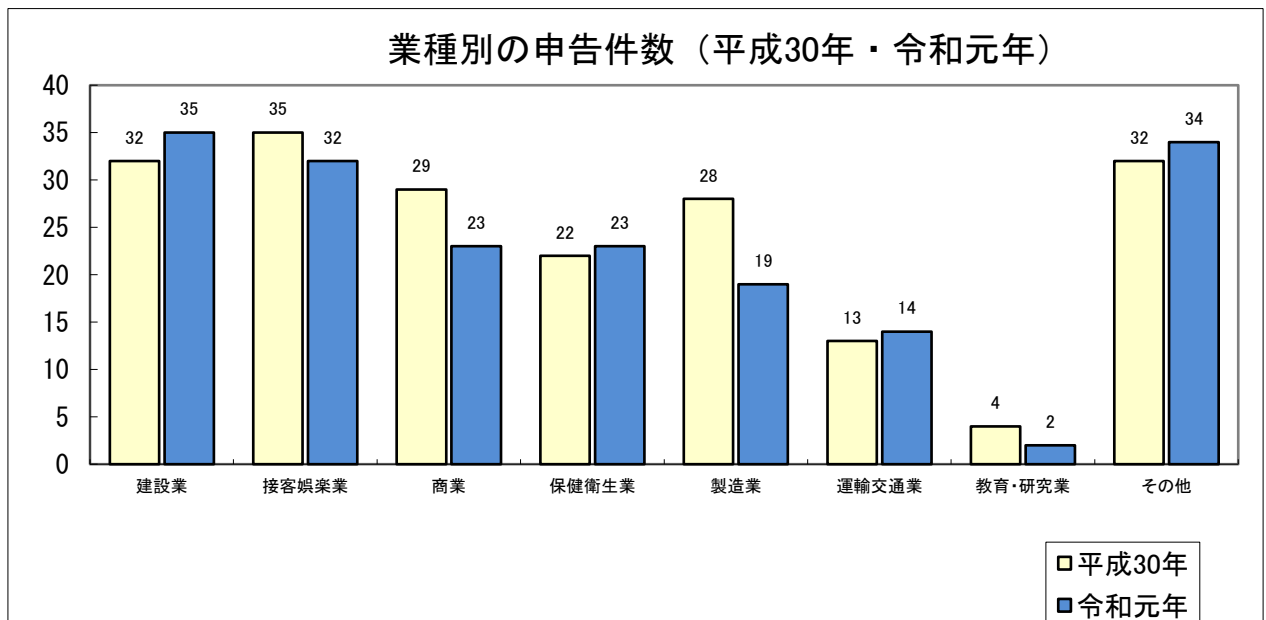
申告の内容は、賃金不払に関するものが144件(前年比8件、5.3%の減少、総数[※]の66.4%)、解雇手続に関するものが26件(前年比2件、8.3%の増加、総数の12.0%)、最低賃金に関するものが14件(前年比5件、55.6%の増加、総数の6.5%)などであった。



※ 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、建設業が35件(前年比3件、9.4%の増加、総数の19.2%)、で最も多かった。次いで、接客娯楽業の32件(前年比3件、8.6%の減少、総数の17.6%)、商業の23件(前年比6件、20.7%の減少、総数の12.6%)、保健衛生業の23件(前年比1件、4.5%の増加、総数の12.6%)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、事業の停止等によりやむを得ず労働者を解雇する場合等であっても、使用者が守らなければならない法令の内容等、労務管理に関する最低限のルールについて周知を徹底していくこととしている。

令和元年申告処理の事例

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、毎月固定で支払われている残業代（以下「固定残業代」という。）よりも、実際の残業時間数や深夜労働時間数を基に計算した残業代のほうが多くなるにもかかわらず、その差額が支払われないとして労働基準監督署へ申告 [※] したものの。
監督指導の内容・結果	労働基準監督官が事業場を臨検し、労働時間及び賃金支払状況について各記録を提示させ事実関係を確認した。確認の結果、残業代として支払っているのは固定残業代のみであり、実際にはそれ以上の時間外労働・深夜労働をさせていた状況を認めため、その差額の割増賃金を支払うよう指導した。指導の結果、申告者ら（4名）に対し割増賃金（約 185 万円）が支払われ解決した。
関連条文	<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。</p> <p>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（ただし書きについては、中小企業は 2023 年 4 月 1 日以降から適用される。）。</p>
事例 2： 休業手当不払に係る申告	
事案の概要	労働者が、会社から休むよう指示された労働日について休業手当が支払われないとして労働基準監督署へ申告 [※] したものの。
監督指導の内容・結果	労働基準監督官が事業場を臨検し、労働時間の記録を提示させて事実関係を確認したところ、法違反を認めため労働基準法第 26 条違反を指摘した。 その結果、平均賃金の 6 割に相当する休業手当が支払われ解決した。
関連条文	<p>労働基準法第 26 条（休業手当）</p> <p>使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中、当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない。</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。