

## 報道発表資料

厚生労働省山形労働局 —YAMAGATA LABOUR BUREAU—

山形労働局発表  
平成26年4月18日(金)

担 当	山形労働局 労働基準部 監督課
	監督課長 高橋 仁
	専門監督官 芳賀 正佳
	電話 023-624-8222

### 平成25年の法定労働条件に関する相談及び申告処理状況まとまる

～相談件数・申告受理件数とも減少するも、割増賃金や過重労働に係る相談は増加～

山形労働局（局長 森田 啓司）は、平成25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。

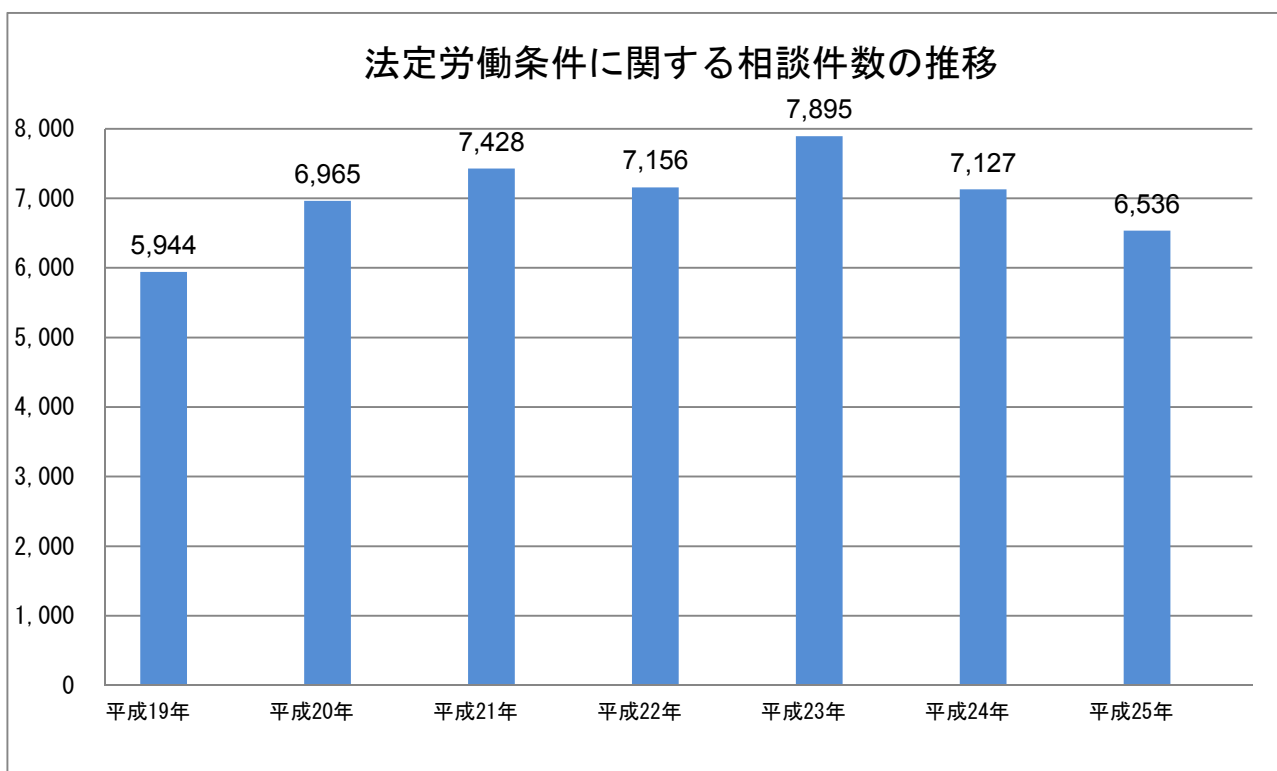
記

#### 1 法定労働条件に関する相談の状況

##### (1) 相談件数

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6,536件で、前年より591件(8.3%)減少したが、6年連続で6,000件台であり依然として高水準で推移している。

なお、相談件数が減少した理由は、景気回復に伴い、企業経営上の問題に起因したトラブルが減少してきていることが考えられる。



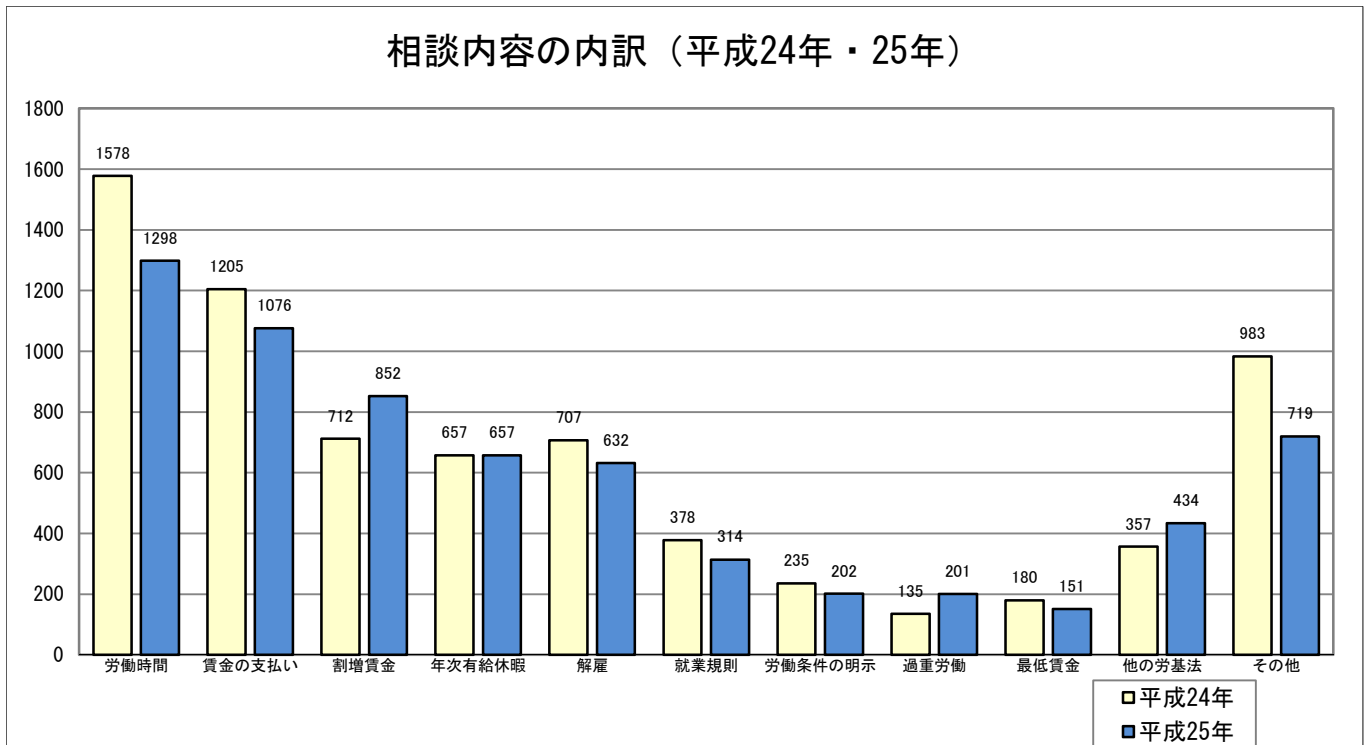
## (2) 相談者の内訳

相談者は、労働者が3,687件（全体の56.4%）、使用者が1,695件（全体の25.9%）、労働者の家族などその他が1,154件（全体の17.7%）であった。

## (3) 相談の内容

最も多かった相談は、「労働時間」の1,298件（前年比280件、17.7%の減少）で、全体の19.9%を占めた。次いで、「賃金の支払い」（休業手当を含む。）の1,076件（前年比129件、10.7%の減少）、「割増賃金」の852件（前年比140件、19.7%の増加）の順で続いた。

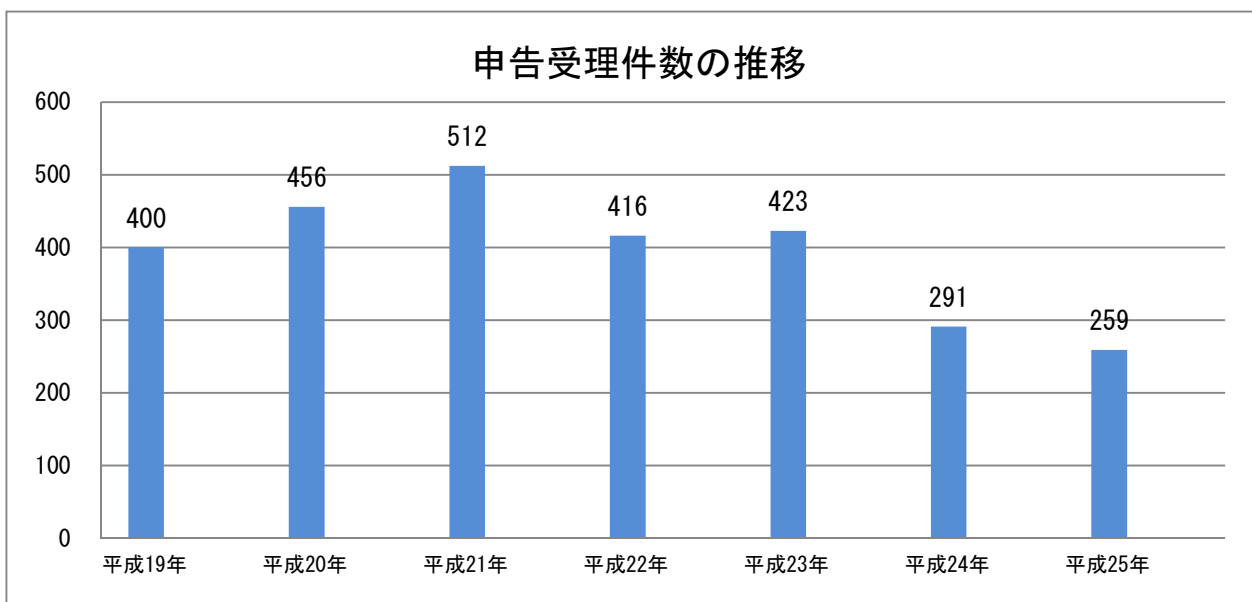
全体の相談件数が減る中で、「割増賃金」や「過重労働」等に関する相談が増える結果となった。



## 2 申告処理の状況

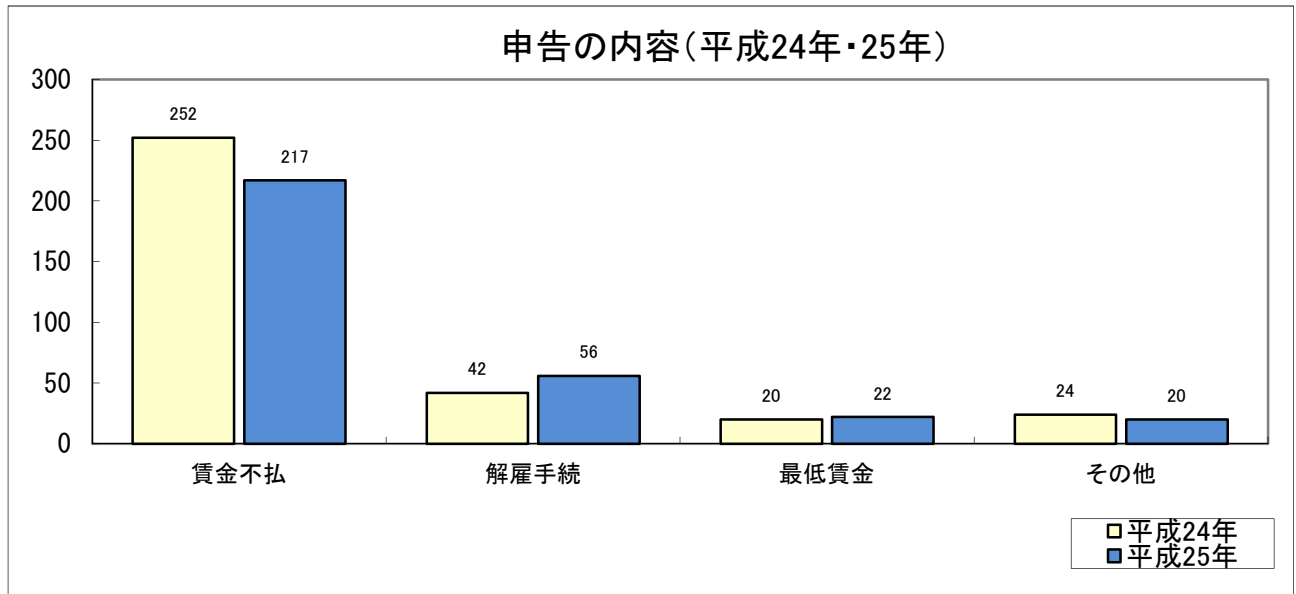
### (1) 申告受理件数

平成25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259件で、前年より32件、11.0%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217件(前年比35件、13.9%の減少、全体の68.9%)、解雇手続に関するものが56件(前年比14件、33.3%の増加、全体の17.8%)、最低賃金に関するものが22件(前年比2件、10.0%の増加、全体の7.0%)などであった。

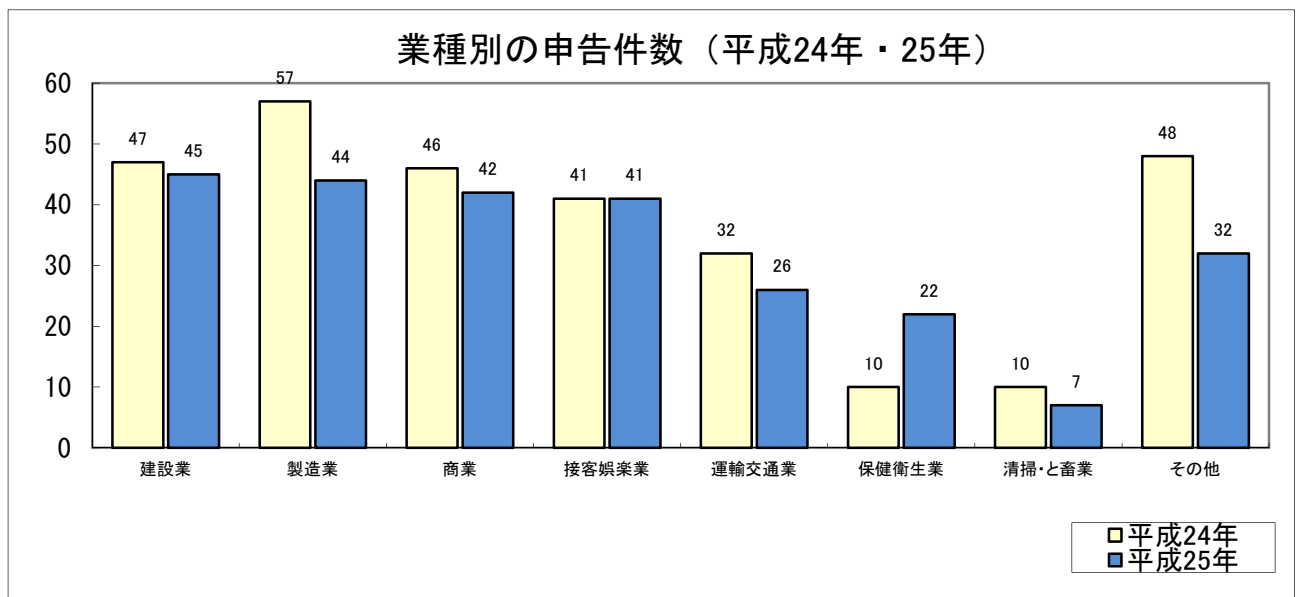


※ 1件の申告で複数の項目を受理した事案もあるため、申告受理件数とは一致しない、総数は315である。

## (3) 業種別の申告件数

業種別の申告件数は、建設業が45件(前年比2件、4.3%の減少、全体の17.4%)と最も多く、以下、製造業44件(前年比13件、22.8%の減少、全体の17.0%)、商業42件(前年比4件、8.7%の減少、全体の16.2%)、接客娯楽業41件(前年比同、全体の15.8%)の順となっている。

全体的に減る中で、保健衛生業、特に社会福祉施設での申告が増える結果となった。



## 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、賃金不払残業(サービス残業)や過重労働が疑われる事案に対しては、積極的に監督指導を行うこととしている。

## 平成25年申告処理の事例

事例1：賃金不払に係る申告	
事案の概要	一身上の都合で退職したが、辞め方が悪いとして最後の給料(賃金)が支払われず、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たところ、賃金不払の事実を確認したため、労働基準法第24条違反を指摘。無事給料が支払われ解決した。
事例2：解雇に係る申告	
事案の概要	長年勤務してきたが、突然、社長から「明日から来なくていい」と解雇を通告された。解雇予告手当が支払われないため、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主から状況を聞き、即時解雇の事実を確認したため、労働基準法第20条違反を指摘。30日分の平均賃金(解雇予告手当)が支払われ解決した。

### (参考条文)

#### 【労働基準法(抄)】

##### 第104条(監督機関に対する申告)

- 1 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、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。
- 2 使用者は、前項の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。

##### 第24条(賃金の支払)

- 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。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。
- 2 賃金は、毎月1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(第89条において「臨時の賃金等」という。)については、この限りでない。

##### 第20条(解雇の予告)

- 1 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日以上平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
- 2 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。