



山形労働局発表  
平成27年4月15日(水)

担当	山形労働局 労働基準部 監督課 監督課長 石澤 敏昭 専門監督官 芳賀 正佳 電話 023-624-8222
----	---

## 平成26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

～相談件数は減少するも、監督署での申告処理件数は増加～

山形労働局（局長 森田 啓司）は、平成26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。

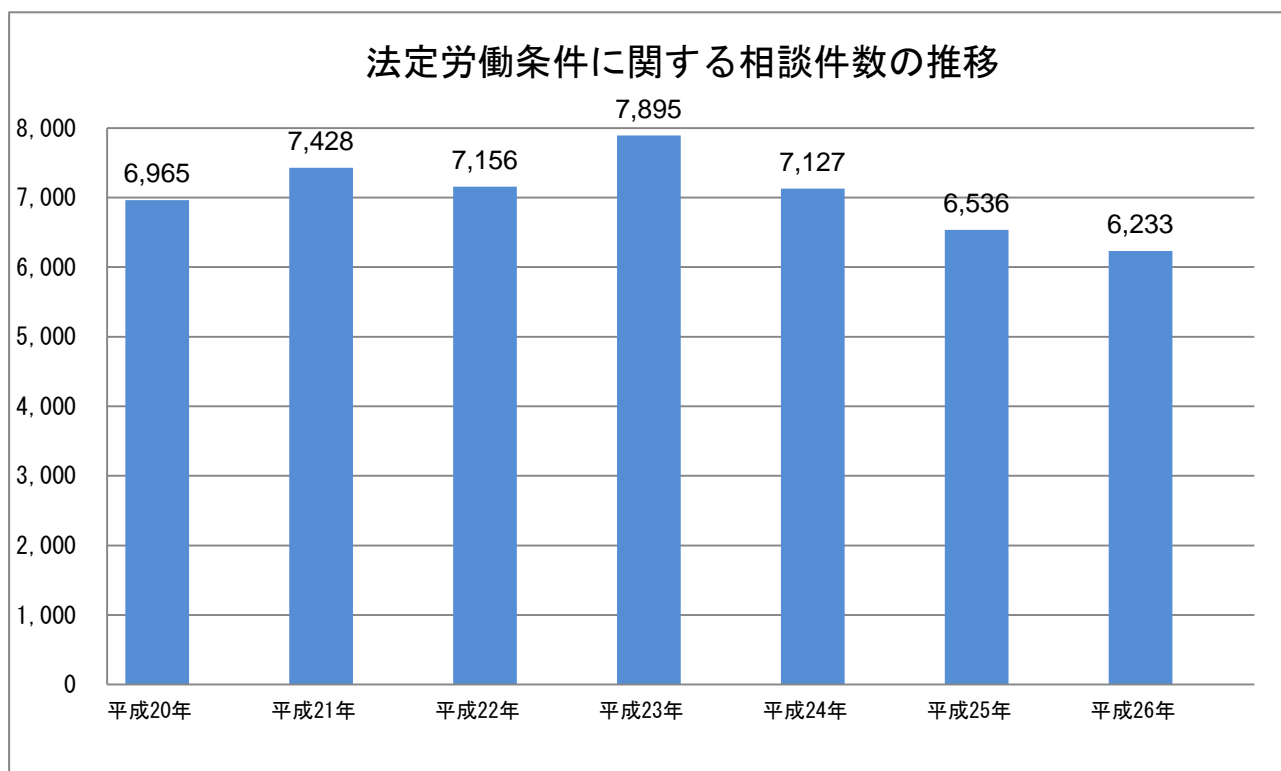
記

### 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、平成23年をピークに減少傾向にあり、平成26年の相談件数は6,233件で、前年より303件（4.6%）減少した。

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。



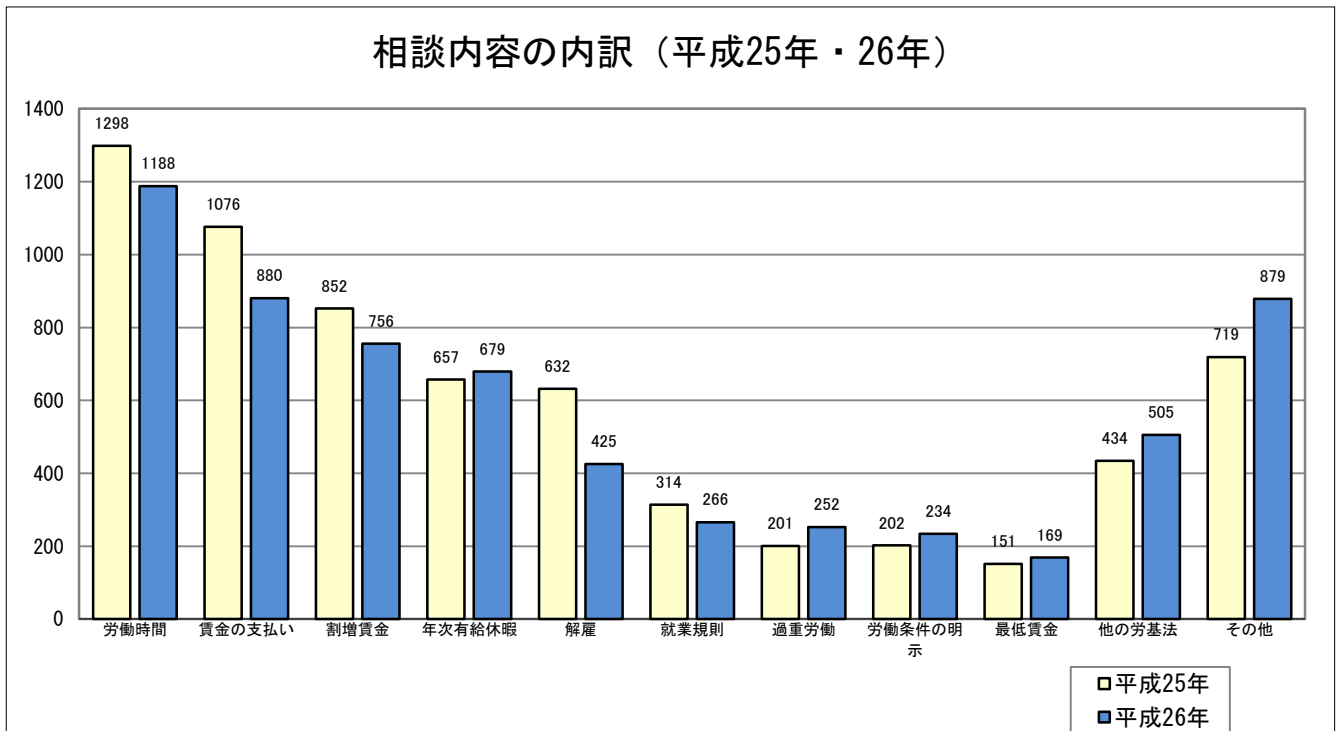
## (2) 相談者の内訳

相談者は、労働者が3,344件（全体の53.6%）、使用者が1,685件（全体の27.0%）、労働者の家族などその他が1,204件（全体の19.3%）であった。

## (3) 相談の内容

最も多かった相談は、「労働時間」の1,188件（前年比110件、8.5%の減少）で、全体の19.1%を占めた。次いで、「賃金の支払い」（休業手当を含む。）の880件（前年比196件、18.2%の減少）、「割増賃金」の756件（前年比96件、11.3%の減少）の順で続いた。

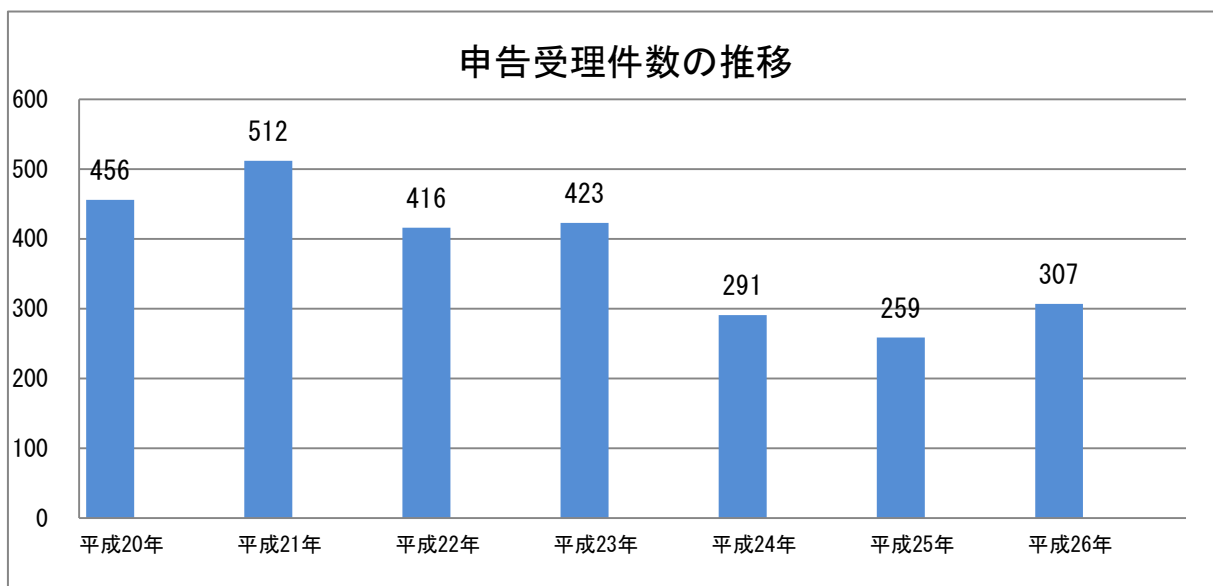
全体の相談件数が減る中で、「年次有給休暇」や「過重労働」等に関する相談が増える結果となった。



## 2 申告処理の状況

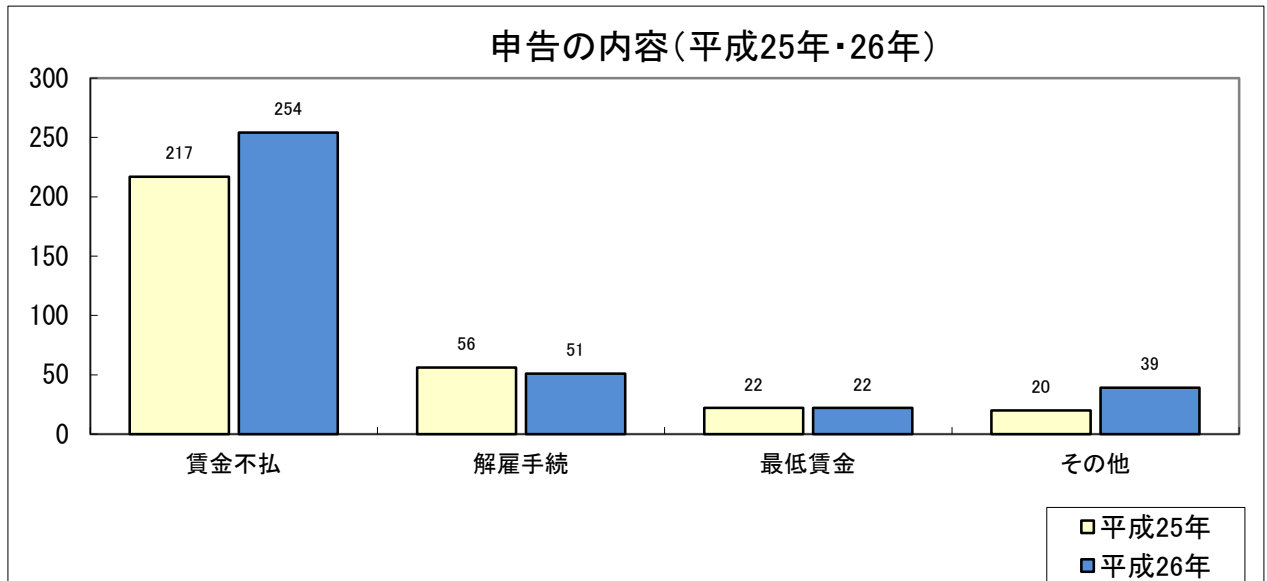
### (1) 申告受理件数

平成26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307件で、前年より48件、18.5%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254件(前年比37件、14.6%の増加、全体の69.4%)、解雇手続に関するものが51件(前年比5件、8.9%の減少、全体の13.9%)、最低賃金に関するものが22件(前年比同、全体の6.0%)などであった。

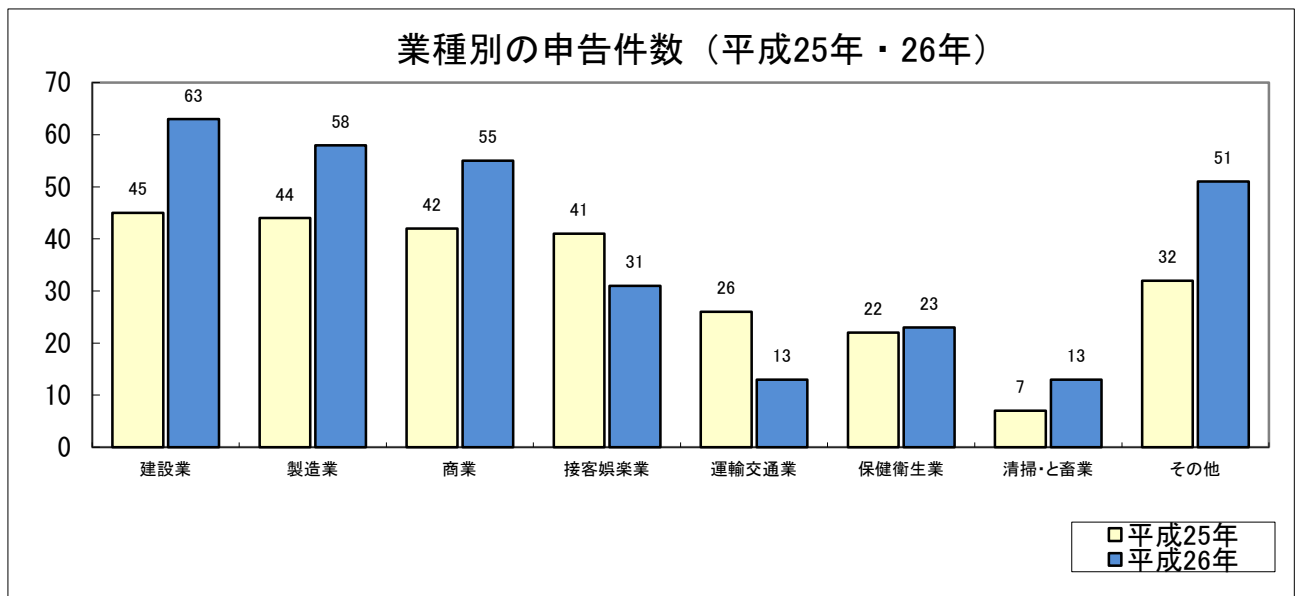


※ 1件の申告で複数の項目を受理した事案もあるため、申告受理件数とは一致しない、総数は366である。

## (3) 業種別の申告件数

業種別の申告件数は、建設業が63件(前年比18件、40.0%の増加、全体の20.5%)と最も多く、以下、製造業58件(前年比14件、31.8%の増加、全体の18.9%)、商業55件(前年比13件、31.0%の増加、全体の17.9%)の順となっている。

景気回復に伴い建設業、製造業、商業等において、賃金不払に関する申告が増加に転じた。



## 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 26 年 申 告 処 理 の 事 例

事例1： 割増賃金(残業代)不払に係る申告	
事案の概要	労働者3名が就労中の割増賃金(残業代)が支払われず、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主を呼び出して事情を聞いたところ、時間管理が不十分であったこと、割増賃金が不払であったことを認めため、労働基準法第37条違反を指摘。無事、割増賃金が支払われ解決した。
関連条文	<p><b>第 104 条(監督機関に対する申告)</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><b>労働基準法第 37 条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)</b></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>
事例2： 解雇に係る申告	
事案の概要	勤務態度不良を理由として解雇されたが、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、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。その日のうちに、30日分の平均賃金(解雇予告手当)が支払われ解決した。
関連条文	<p><b>第 104 条(監督機関に対する申告)</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><b>労働基準法第 20 条(解雇の予告)</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p>