

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2013/06/10

VOL.29

● 定期監督等を実施した事業場の約7割で法違反

平成24年に東京労働局管内(18労働基準監督署)が実施した定期監督等の実施結果が発表されています。

- 1 実施件数、8,964件(対前年比+305件)
- 2 違反事業場数、6,474件(対前年比+329件)
- 3 違反内容別順位①労働時間2,337件、②割増賃金1,749件、③就業規則1,303件
- 4 違反率72.2%(対前年比+1.2ポイント)

5 業種別違反率①接客娯楽業82.1%、②製造業79.6%、③運輸交通業77.9%

今後とも、労働条件を巡る問題点を的確に把握しつつ、効果的な監督指導を実施するとともに、法令違反を繰り返すなど悪質な事業主については、厳正に司法処分を付すこととしているとしています。

● 平成24年賃金不払(申告事件)の処理状況の概要

東京労働局における平成24年賃金不払(申告事件)の概要が以下の通り発表されています。なお、「申告」とは、労働者から労働基準監督機関に対して、労働基準関係法令に係る違反事実の通告がなされることをいい、同通告を受けた労働基準監督機関は、事業場への臨検等により違反事実の有無を確認し、違反事実が認められた場合には、事業主にその是正を勧告し、改善させることにより労働者の救済を図ることをいいます。

1 不払事案件数 3,322件(対前年比580件)
1件当たりの不払金額1,934千円、労働者1人当たりの不払額866千円となっており、労働者1人当たりの不払額は過去10年で最高となっています。

2 対象労働者数 7,418人(対前年比+632人)

業種別では、件数・対象労働者数・金額のいずれにおいても①商業(小売店等)、②接客娯楽業(飲食店等)、③建設業の順に高い水準となっています。

3 対象不払金額 64億2,398万円
(対前年比+24億1,564万円)

大型賃金不払事案(不払額1,000万円以上または対象労働者50人以上)は13件、最大の支払額は2億6,373万円となっています。

● 労災かくしによる送検件数が大幅に増加

平成24年度(平成24年4月から平成25年3月までの1年間に東京労働局管内では、合計62件の司法事件を東京地方検察庁へ送検しました。

送検した事業場の件数は前年度より8件増加し、業種別の内訳では、建設業が34件(54.8%)と最も多く、次いで運輸交通業、金融広告業、接客娯楽業がそれぞれ5件(8.1%)となってい

ます。

また、違反事項別では、死亡災害等を契機とした危険防止措置義務違反が24件(38.7%)、労災かくしが14件(22.6%)となっています。

今後も重大悪質な違反行為に対しては、積極的に捜査し、送検手続きをとる方針とのこと。

●平成25年度 東京労働局行政運営方針を策定

《安心・充実の職業生活と活力ある経済社会の実現》を掲げて、3つに最重点目標を挙げています。

最重点目標

- 1 安定した雇用や企業の人材確保を実現するため、ハローワークのマッチング力を強化します。
- 2 健康で安心して働ける職場をめざして、労働災害の防止、労働条件の確保改善等に取り組みます。
- 3 女性の活躍を推進するとともに、男性も女性も育児等と両立して働き続けられる環境を作ります。

●まとめ

労働基準監督署による調査については、各方面で話題となっているようですが、税務調査とは違って、「今まで一度も受けたことがない。」企業も多くあるようです。

実際には、東京労働局管内だけでもかなりの実施件数があり、平成22年には9,469件もの数字が報告されています。1年365日毎日行っているとすると、1日当たり26件ほどの件数となっています。

実際の調査に立ち会った際に、監督官と話をする、「ここ10年ほどの間に調査の対象となっていなかった事業所を重点的に調査している。」というようなことを聞きます。今まで調査の対象となっていなかった企業においても「今までなかった」だけで明日にでも来る可能性はあるのです。

調査の対象となった企業のうち、7割程度の企業が何らかの法違反を指摘されている事実を見ると、労働基準監督署の調査対策は、企業の『リスク管理』の一つと言えるでしょう。

では、何が『リスク』になるのでしょうか。「労働時間」、「割増賃金」に関する違反行為が多いことから、『不適切な労働時間管理』とそれに伴う『割増賃金の未払い』が大きなリスクと言えます。

- 特に、2番目の目標を実現するために
- ・労働災害防止対策、メンタルヘルス対策等の推進を図り、労働者の安全と健康の確保に努めます。
 - ・長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止、賃金不払残業の解消を図ります。
 - ・賃金不払や解雇等の申告事案に、優先的に監督指導等を実施します。
 - ・改正された最低賃金の周知・広報と履行確保に努めます。
 - ・労働に関する相談に的確に対応します。とじています。

『不適切な労働時間管理』として挙げられるのはどんな管理を言うのかということ、私の経験において調査の結果、多額の未払い賃金を支払うことになった企業は、①始業、終業の時刻を把握していない企業、②労働時間の把握の手段を自己申告制としており、申告された労働時間と退勤時間とに差異が生じている企業です。貴社が該当しているのであれば至急見直しを検討しなければなりません。

また、『割増賃金の未払い』としては、①代休・振休の際に発生する時間外労働相当分の賃金、②管理監督者の深夜労働などが挙げられます。

今や、労働時間管理とは労働時間を把握することだけに留まらず、総労働時間をコントロールすることまで要求されています。割増賃金の未払いがなくても、長時間労働による健康への影響も考えられます。労災による死亡事故の多くは、60時間を超える時間外労働が見受けられています。

『長時間労働を見過ごしていること』が会社にとって大きな『リスク』となっているのです。

当事務所は、労働基準監督署の調査の立ち合いやその後の対応に多くの実績があります。

労働時間管理を見直すのは『今でしょ!』