

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2014/06/10

VOL41

● 「いじめ・嫌がらせ」の相談急増

東京労働局から「平成25年度個別労働紛争解決制度の実施状況について」が発表されました。その概要は以下の通りです。

【相談、助言・指導、あっせん件数】

◇総合労働相談件数 114,797件
うち、民事上の個別労働紛争相談件数 26,869件

【個別労働紛争相談の内容】

●いじめ・嫌がらせ 22.3%
●解雇 18.7%
●労働条件の引き下げ 11.7%
●退職勧奨 10.1%
●雇止め 7.0%

◇労働局長による助言・指導の申出受付件数 644件

【申出の内容（上位）】

●いじめ・嫌がらせ 146件 (22.7%)
●雇止め 91件 (14.1%)
●解雇 81件 (12.6%)
●労働条件引き下げ 81件 (12.6%)
●退職勧奨 59件 (9.2%)

◇紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数 1,228件

【申出の内容（上位）】

●解雇 350件 (28.5%)
●いじめ・嫌がらせ 288件 (23.5%)

●労働条件引下げ 187件 (15.2%)
●雇止め 135件 (11.0%)

相談、助言・指導、あっせんのいずれについても、『解雇』に関するものが減少し、『いじめ・嫌がらせ』に関するものが増加しています。また、あっせん申請件数（1,228件）のうち、実際にあっせんを実施したものは、744件となっています。あっせんを実施した結果、当事者間の合意が成立したものは524件、合意成立率は、70.4%となっています。

労働局において実施している「あっせん」とは、個々の労働者と事業主との間の紛争を簡易、迅速、低廉に解決（和解の仲裁）する手続きです。この手続きは、もちろん、事業主側から申し立てることも可能です。現在急増している『いじめ・嫌がらせ』などはあっせんに適した事案であると考えます。

合意成立率が7割以上であることを考えると、『いじめ・嫌がらせ』など含めた労働に関するトラブルの解決の手段として、事業主側からあっせんに申し立てることも充分検討に値することではないかと考えています。当事務所においては、あっせんに関するご相談等もお受けしております。

● 定期監督等を実施した事業場の7割で法違反

平成25年に東京労働局及び管下18労働基準監督署が実施した定期監督等の結果について発表されました。その概要は以下の通りです。

1 実施件数

9,304件（対前年比+340件 +3.8%）
〈業種別順位〉①建設業（建築工事現場等）2,951件、②商業（小売店等）1,805件、③その他の事業（本社機能を有する事務所等）914件

なお、建築工事現場については、平成25年に2回、墜落・転落防止を重点に一斉監督を実施。

2 違反事業場数

6,612件（対前年比+138件 +2.1%）
〈内容別順位〉①労働時間2,623件、②割増賃金2,047件、③労働条件明示1,473件
不適切な労働時間管理が行われた結果、割増賃金の未払いが生ずるケースが多く認められる。

3 違反率

71.1% (対前年比▲1.2%)

〈業種別順位〉①接客娯楽業（飲食店・旅館業等） 79.5%、②映画・演劇業、保健衛生業（社会福祉施設・病院等） 78.2%、③商業（小売店等） 75.6%

具体的な違反内容としては、①労働時間（36協定の届出なく時間外労働を行わせているもの。または、その協定で定めた限度時間を超えて時間外労働を行わせているもの）2,623件、②割増賃金（時間外労働、深夜労働等が行われているのに法定割増賃金を支払っていないもの）2,047件、③労働条件明示（労働者を雇い入れの際に賃金額等の労働条件について書面による交付がされていないもの）1,473件、④就業規則（常時使用する労働者が10人以上いるにもかかわらず、

就業規則の作成・届出がないもの）1,291件が上位を占めています。

昨今の定期監督等については、上記違反に加えて、特別条項付36協定における特別条項発動時の手続、長時間労働の改善、自己申告制による労働時間管理の適正な運用などについても指摘を受けるケースが多く見受けられます。

貴社の労務管理の現状を把握しておかないと予想外のことを指摘されてしまう場合があります。監督官の話によると、過去定期監督等を行っていない事業所に対して、積極的に行っているケースもあるようです。今まで、定期監督等の対象となっていない事業所については要注意です。今後、臨検を受ける可能性があるといえるのです。まずは、労務管理の現状把握をすることから始めてみませんか。

● 昨年度、38 件労働基準法違反で送検手続き

平成25年4月から平成26年3月までの1年間に、東京労働局と管下18労働基準監督署では、合計58件の司法事件を東京地方検察庁へ送検しました。

送検した事業場の業種別の内訳は、建設業が16件（27.6%）、運輸交通業が8件（13.8%）、製造業が5件（8.6%）でした。

違反事項の内容については、①労働基準法違反が34件、そのうち、賃金不払事件11件、36協定に定める時間を超えて長時間労働に従事させた、休日を与えていなかった等労働時間に関するものが5件、割増賃金の不払が4件。②危険防止措置義務違反15件、そのうち、墜落・転落災害を契機とした事案が7件、③労災かくし、5件となっています。

今後も、過重労働による健康障害を発生させた企業等であって、違法な長時間労働を繰り返すなど重大・悪質な労働基準法違反の事案に対しては積極的に捜査に着手し、送検手続きをとる方針とのことです。

労働基準法は、罰金や懲役の罰則がある強行法規です。定期監督等の際に交付される是正勧告書を見ると「貴事業場における下記労働基準法違反については、それぞれ所定期日までに是正の上、遅滞なく報告するよう勧告します。なお、法条項に係る法違反（罰則のないものを除

く。）については、所定期日までに是正しない場合又は当該期日前であっても当該法違反を原因として労働災害が発生した場合には、事案の内容に応じ、送検手続きをとることがあります。」と明記されています。

昨年の定期監督等の違反事業場は、前述の通り、6,612件あります。東京地方検察庁への送検した件数は、58件ですから、定期監督等で違反行為を指摘されること＝送検手続きではありません。私の経験上においても、定期監督等で違反行為を指摘され、そのまま送検手続きとなったことはほとんどありません。送検手続きとなった事例としては、「過重労働による死亡事故」、「是正勧告に対して虚偽の報告または真摯な対応をしなかったケース」が挙げられます。

したがって、労働基準監督署による定期監督等が行われて、法律違反を指摘されたとしても、真摯に対応すれば、多くのケースは送検手続きまではいきません。今後の労務管理の改善のきっかけとして、前向きに利用していくことが重要です。

監督官は、予告もなく突然事業所を訪れて調査をしていくこともあるのです。当事務所においては、過去100件以上の労働基準監督署の臨検に関するご相談に対応しております。定期監督等に関するご相談は、当事務所までご連絡ください。