

過払い金請求から未払い残業代請求にシフトする弁護士等の動きにも注意を！！

労働行政運営方針に基づく労働基準監督署の動き

～大手企業を照準とする「過重労働撲滅特別対策班（かとか）」が注目されていますが、
中小企業が調査対象となるケースも増えています！～

大手広告代理店電通の過労死事件の強制捜査で、「過重労働撲滅特別対策班（かとか）」が注目されています。「かとか」は、すでに靴販売チェーンのエービーシー・マートやディスカウントストアのドン・キホーテなどを長時間労働で書類送検しており、最近では、大手旅行会社を書類送検しています。

このように「かとか」の動向ばかりが注目されますが、中小企業にも労働基準監督署の調査が及んでいるのです。労働基準監督署の調査には、定期監督・災害時監督・申告監督・再監督の4つの種類があり、最も一般的な調査は定期監督で、当該年度の監督計画により、労基署が任意に調査対象を選択し、法令全般に渡って調査をします。

今月は、労働基準監督署の調査の種類や長時間労働の他に中小企業が労働基準監督署に調査されると頻繁に指摘される「残業時間の端数処理」について特集いたしました。この機会に自社の状況をご確認ください。

労働基準監督署による監督指導、増える「申告監督」

「臨検」という言葉を聞いたことがあると思いますが、「臨検」とは、労働基準監督官による事業場への立入調査のことをいいます。「臨検」には、年度計画に基づいて実施される「定期監督」と、労働者やその家族などからの申告があった場合に実施される「申告監督」の2種類があります。約4,000人の監督官が全国を監督しますが、慢性的な人員不足状態で、国内に400万以上ある事業場の監督実施率は3.9%程度（平成26年度）といわれています。

一方、近年、労働基準監督署への申告（内部告発）は増加傾向にあります。最近の特徴は、従業員本人からだけでなく、その家族からの申告が増えているといわれています。例えば、「ご主人が長時間労働で毎日遅くまで残業しているのに、給与明細を見てみたら残業手当がほとんど支払われていない」ということになれば、奥さんが労働基準監督署に申告することも十分考えられるのです。

申告があると、労働基準監督署は、調査（申告監督）に乗り出すことになりますが、申告があれば必ず調査しなければならない法的義務はないので、調査に入られる会社もあれば、入られない会社もあります。また、匿名で申告するケースもありますが、この場合は、正式な申告としては受理されず、一種の「情報提供」として取扱われます。ただし、頻繁に情報提供があるなど、労働基準監督官が必要と判断した時には調査に乗り出すこともあります。

<ビジネス誌でも労働基準監督署の特集が組まれています>



臨検でチェックされる6つの資料

臨検では、労働者名簿、賃金台帳、出勤簿・タイムカード、就業規則、時間外・休日労働に関する協定届（36協定）、定期健康診断結果個人票、などの資料の提出を求められることが多いようです。これらの資料は、法令に基づき整備が義務付けられている書類がほとんどなので、整備できていないだけで指導を受けることになります。まず、会社としてこれらの資料が作成・整備されているかを確認しておく必要があります。

また、安倍政権による働き方改革の柱の一つに「長時間労働の是正」が盛り込まれました。平成 27 年 1 月からは、月 100 時間を超える時間外労働が疑われる全ての事業場が、平成 28 年 4 月からは、月 80 時間を超える時間外労働が疑われる事業場が、重点的に臨検すべき対象とされました。

重点監督の対象基準が月 80 時間に拡大されたことで、100 時間超の時と比べ 2 倍の事業場（年間約 1 万→2 万）が該当することになりました。企業側もこうした労働行政の動きを踏まえながら、いつ臨検に入られても問題ないように準備をする必要があります。

1 日の残業時間の端数処理について

長時間労働だけでなく、最近の臨検事例では、1 日の残業時間の端数処理の仕方に不備が見つかり、賃金未払い（残業代の未払い）として是正勧告を受ける事例が増えています。

Q. 当社では、1 日の残業時間の端数を 15 分単位で切り捨てています。給与計算ソフトの設定でも 15 分単位の切り捨ての設定があったので、法的にも認められていると思っていましたが、これは違法なのでしょうか？

残業時間の端数処理については、以下の処理方法が通達により認められています。

- ① 1 ヶ月間における残業、休日出勤、深夜残業の合計時間数に 1 時間未満の端数がある場合、30 分未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 時間未満に切り上げる。
- ② 「給与額（基本給）÷労働時間（残業以外）」という計算をし、1 時間当たりの給料、残業代に円未満の端数が生じた場合、50 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 円に切り上げる。
- ③ 1 ヶ月における残業代、休日出勤手当、深夜手当の割増賃金部分の総額に 1 円未満の端数が生じた場合、50 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を切り上げる。

つまり、上記通達どおりの方法なら OK ということで、5 分や 10 分でも実際に労働した時間なので、毎日の残業時間の端数切り捨ては、労働基準法違反となるのです。だから、原則として法定労働時間を超える残業については、たとえ 1 分単位でも割増賃金を支払わなければなりません。そして、毎日の残業ごとに分単位の集計をすることが必要なのです。

しかし、多くの会社は知らずに残業時間を 15 分単位、30 分単位などとしています。使用している給与計算ソフトの設定でも、15 分単位、30 分単位などに対応する設定ができるものがほとんどです。この状態で運用している会社で労働基準監督署の臨検があった場合、残業時間の処理の間違いを指摘される可能性が高いのです。

そして、切り捨てていた残業時間を集計し、その時間に見合う残業代の支払いを求められることになるのです。つまり上記枠内の質問の場合も「違法状態」となるのです。少し前の事例になりますが、居酒屋チェーン店の「ワタミ」の例をご紹介します。

＜ワタミ、バイトに未払い賃金 1280 万円支払う 平成 20 年 6 月（読売新聞記事より）＞

- ・ 労働基準監督署から勤務時間の不当計算（臨検でアルバイトの勤務時間を 30 分未満は切り捨てていたことが判明）で是正指導される
- ・ 是正指導に従い 6 店舗の計 60 人に、未払い賃金約 400 万円を支払う。
- ・ その後、ワタミは全国約 400 店舗のアルバイト約 12,000 人を対象に過去 2 年間にさかのぼった実態調査を実施し、41 店舗 157 人の賃金未払い約 880 万円を支払う

ワタミ社長室は「時間管理が十分ではなかった」と説明

注目したいのは、「60 人に未払い賃金約 400 万円」という数字です。たかが端数処理ですが、されど端数処理なのです。1 日でみればたった 15 分、30 分ですが、2 年間も集計すると大きな金額に発展するのです。

「労働時間の適正な把握のためのガイドライン」を見直しましょう！

2017 年 1 月 20 日に「労働時間の適正な把握のために使用者が構すべき措置に関するガイドライン」が公開されています。平成 29 年 2 月の FJ ニュースにて詳細をお伝えしておりますので、この機会に再度ご確認ください、労働時間の適正な把握に努めていただきたいと思います。

派遣先担当者が知っておきたい「派遣法基礎知識」

第6回 派遣先が講ずべき「派遣労働者のキャリアアップ支援」

派遣社員のキャリアアップ支援を進めていくにあたっては、派遣社員の希望に応じて、派遣労働を続けながら専門性の向上や職務の幅の拡大等を行っていくことや、正社員化や直接雇用化を図ること等により、処遇の向上につなげていくことが重要です。そのため、改正労働者派遣法において、派遣社員のキャリアアップを図る責任は、雇用主である派遣会社が負うべきであるとの考えに立ち、派遣会社に派遣社員のキャリアアップに関する責務が設けられました。具体的には、派遣会社は、派遣社員に対して、「段階的かつ体系的に必要な知識や技能を習得するための教育訓練」、「希望者に対するキャリア・コンサルティング」等を実施することが義務付けられました。派遣会社がこの責務を果たすに当たり、実際は派遣先による協力が必要となるため、改正労働者派遣法は、派遣先に対しても以下の要領で、派遣労働者のキャリアアップ支援を求めることとしています。

1. キャリアアップ支援に必要な情報の提供

派遣先は、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主によるキャリアアップ支援に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合などの情報を提供するよう努めなければなりません。

2. 雇入れ努力義務

派遣先は、以下の場合には、受入れていた派遣労働者を雇入れるよう努めなければなりません。

- 1) 派遣先の組織単位の同一業務に、同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、
- 2) 派遣元事業主から、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼があり、
- 3) 派遣終了後に、引き続き同一の業務に従事させるために労働者を雇用しようとする場合

3. 正社員の募集情報の提供義務

派遣先は、以下の場合には、受入れている派遣労働者に対して、派遣先の事業所の正社員募集情報を周知しなければなりません。

- 1) 派遣先の同一の事業所で同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、
- 2) その事業所で働く正社員を募集する場合

なお、提供方法は、事業所への掲示等に加え、派遣元事業主を通じて行うことも可能です。また、全国転勤の総合職の募集情報など、派遣労働者に応募資格がないものまで周知する必要はありません。

4. 労働者の募集情報の提供義務

派遣先は、以下の場合には、受け入れている派遣労働者に対して、正社員に限らず、派遣先の事業所の労働者の募集情報を周知しなければなりません。

- 1) 派遣先の同一の組織単位の業務に、継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者について、
- 2) 派遣元事業主から、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼があり、
- 3) その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集する場合

※ 周知した募集情報の内容は、記録・保存することが望まれます。

【周知とは？】一部の人だけではなく、すでに大勢の人が知っていること。広く知れわたること。
(参考) 就業規則の周知方法：1. 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付けること、
2. 書面を労働者に交付すること、などがあげられています。