

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 監督指導による賃金不払い残業の 是正結果（平成 28 年度）

### ◆監督指導結果の発表

厚生労働省は、時間外労働等に対する割増賃金を支払っていない企業に対して労働基準法違反で是正指導した結果（平成 28 年度分）を取りまとめ、公表しました。

全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、平成 28 年 4 月から平成 29 年 3 月までの間に不払いだった割増賃金が支払われたもののうち、その支払額が 1 企業で合計 100 万円以上となった事案を取りまとめています。

### ◆平成 28 年度の是正結果のポイント

- (1) 是正企業数：1,349 企業（前年度比 1 企業増）  
…うち、1,000 万円以上の割増賃金を支払ったのは、184 企業
- (2) 支払われた割増賃金合計額：127 億 2,327 万円（同 27 億 2,904 万円増）
- (3) 対象労働者数：9 万 7,978 人（同 5,266 人増）
- (4) 支払われた割増賃金の平均額は、1 企業当たり 943 万円、労働者 1 人当たり 13 万円

### ◆遡及支払金額別の詳細

- (1) 100 万円以上の割増賃金の遡及支払状況  
業種別でみると、「商業」が 304 件で最も多く、次いで「製造業」の 267 件が続いています。  
業種別の労働者数でみると、「製造業」の 19,447 人が最も多く、次に「保険衛生業」の 17,103 人となっています。
- (2) 1,000 万円以上の割増賃金の遡及支払状況  
業種別でみると、「製造業」と「商業」がともに 34 件、「保険衛生業」が 23 件で全体の半分を占めており、対象労働者数は、「商業」9,563 人、「製造業」7,617 人となっています。



### ◆今後の取組み

今後も、厚生労働省による賃金不払残業の解消に向けての取組みや、労働基準監督署による指導は強化されていきますので、企業としても今まで以上に徹底した労務管理が求められます。

## 法令違反の多い「自動車運転者を使用する事業場」の実態

### ◆約 83%の事業場で法令違反

厚生労働省から、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者（ドライバー）を使用する業場に対して行われた監督指導や送検の状況（平成 28 年）が公表されました。

監督指導が行われた事業場は 4,381 事業場で、前年の 3,836 事業場より多くなっています。

このうち、時間外労働、賃金台帳の記載内容、健康診断などに関して労働基準関係法令違反が認められたのは 3,632 事業場（82.9%）、拘束時間や休息期間などに関する改善基準告示違反が認められたのは 2,699 事業場（61.6%）となっています。

### ◆監督指導等の状況

監督が実施された事業場数の内訳は、トラック：3,105、バス：487、ハイヤー・タクシー：405、その他：384 でした。

労働基準関係法令違反については、特にハイヤー・タクシーで 86.7%の違反率となっており、主な違反事項としては、どの業種でも「労働時間」「割増賃金」が多くを占めています。

また、改善基準告示違反については、「最大拘束時間」「総拘束時間」「休息时间」「連続運転時間」「最大運転時間」の順で多く指摘されています。

重大または悪質な労働基準関係法令違反による送検件数は 60 件となっており、前年より 8 件増えています。すべての業種でもすべて前年より送検件数が増加しており、特にトラックは上昇傾向が続いています。

#### ◆省庁間の連携による監督指導・合同監督

以前から、労働基準監督機関と地方運輸機関が、臨検監督等の結果（改善基準告示違反等）を相互に通報する取組みが行われています。労働基準監督機関から地方運輸機関への通報件数は、前年より増え 867 件となっています。「労基署の監督だから大丈夫」というような考えは、もはや通用しないでしょう。

また、平成 28 年は、ツアーバスを運行する貸切バス事業場に対する緊急の集中監督指導が行われたため、労働基準監督機関と地方運輸機関による合同監督・監査が行われたバス事業場は 130 に上りました（平成 27 年は 17 事業場）。

社会的に注目される事件・事故を契機に、行政の対応が強化されます。

#### ◆健康面の取組みが重要

近年、「健康経営」という言葉もあるように、従業員の健康について社会的な関心が高まっていますし、ドライバーに対する健康診断等も監督・監査での指摘事項に多く上がっています。

人手不足の状況の中、ドライバーが健康を害することはさらなる人手不足を招きますので、「健康」を中心とした労務管理を考える必要があります。

#### ～今月の判例研究とトピックス～

今月の判例解説は、松下プラズマディスプレイ事件（最判平成 21 年 12 月 18 日）です。Y 社と業務委託契約を締結している P 社に雇用された X が Y 社の工場でデバイス部門の封着工程に従事していましたが、封着工程では、Y 社と P 社の従業員が混在して作業しており、X は Y 社の従業員から直接指示を受け P 社の正社員による指示は受けていませんでした。休憩時間にしても休日出勤にしろ雇用されている P 社ではなく Y 社の従業員が指示していたところから、X は 2005 年 4 月、自己の就業状態が労働者派遣法に違反するものであり Y 社と X との間に黙示の労働契約が成立するとして Y 社に直接雇用を申し入れました。紙面の都合で論点・事実関係を大幅に単純化し、違法な派遣における派遣先 Y と X の雇用関係の成否に絞って解説します。最高裁は、「請負人（P 社）による労働者（X）に対する指揮命令がなく、注文主（Y 社）がその工場で労働者（X）に直接具体的な指揮命令をしていた場合」、「請負人（P 社）と注文主（Y 社）との間で請負契約という法形式がとられていたとしても、これを請負契約とは評価できず、Y 社と X との間に雇用契約が締結されていないのであれば、P 社、Y 社、X の三者の関係は労働者派遣法第 2 条 1 号にいう労働者派遣に該当すると解すべき」だとしました。そうとすれば、X は「P 社によって Y 社に派遣されていた派遣労働者であったということができ」、本件の実態が労働者派遣法に違反していた労働者派遣であっても、特段の事情がない限り、そのことだけで派遣労働者（X）と派遣元（P 社）との間の雇用関係は無効になることはないとしました。また、「Y 社は P 社による X の採用に関与していたと認められず、X が P 社から支給を受けていた給与等の額についても Y 社が事実上決定していたという事情もうかがわれない」ことから X・Y 社間に「雇用関係が黙示的に成立していたものと評価することはできない」として X の請求を棄却し Y 会社を勝たせました。これは平成 27 年の労働者派遣法改正前（違法派遣があった場合は、派遣先は派遣労働者に派遣元と同一の条件で直接雇用の申し込みしたもののみならず⇒派遣法第 40 条の 6）の事件です。今後は、違法な派遣と評価された場合には、本件とは異なり派遣先は派遣労働者を直接雇用しなければならないリスクを負うことを覚悟しておかなければなりません。（大滝）

年末調整のシーズンが近づいてきました。今年のトピックスは何といっても平成 30 年から始まる配偶者控除・配偶者特別控除の税法の改正です。これは給与所得者の合計所得によって控除額が変動し、その控除額についても見直しが行われます。来年からの従業員の配偶者扶養控除について説明が必要となりますし、年調が複雑になり手のかかる法改正だと私は思うのですが。（馬場）