

上野事務所ニュース

29年10月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

最低賃金の更新について

地域別最低賃金が10月より更新されました。金額は以下の通りです。

	更新前	更新後	差額
千葉 (10/1)	842	868	+26
埼玉 (10/1)	845	871	+26
東京 (10/1)	932	958	+26

事業主はこの額を下回る賃金で労働者を使用することはできません。なお、最低賃金からは、通勤手当、精皆勤手当、家族手当、時間外割増賃金、その他臨時に支払われる手当等を除きます。

地域別最低賃金とは別に、はん用・生産用機械器具製造業などの産業では、特定最低賃金があります。こちらについては決まり次第（例年11月末頃）お知らせいたします。

36協定の特別条項違反について

労基法では、「使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間に40時間、1日に8時間を超えて、労働させてはならない」（32条）と定められています。この法定労働時間を超えて、時間外労働や休日労働をさせる場合には、労使協定を

締結する必要があります。この労使協定は、労基法36条の数字をとって一般に「36（さぶろく）協定」と呼ばれています。

臨時的に限度時間（1ヶ月45時間、1年360時間等※）を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合には、特別条項付きの協定を結ぶことにより、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

この特別条項付き36協定で定められた月70時間の限度時間を超える違法な時間外労働（労働者4人に対して1人あたりの時間外労働は最大で月104時間）を行わせたとして、複数回にわたり是正指導があったにもかかわらず、改善されなかったため、監督署により製造業の法人と部長、次長の2人が書類送検されました。

※次の事業又は業務は限度時間が適用されません。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業又は業務（ただし、1年間の限度時間は適用されます。）

労働基準監督署の臨検監査について

労働基準監督官が事業所に臨検をすることがあります。対象事業所は、年間計画（計画は公表されませんが、去年は建設業、今年は製造業...と、業種が統一されているようです。）によって

選ばれますが、労災の発生や、労働者からの相談があったことによって臨検に入ることもあります。

臨検により残業代の不支給や 36 協定届の届出がされていないといった労働基準法の違反が発覚した場合、指導によって改善を求められます。

監督署の行政指導でも改善されない度重なる違反や重大な違反、故意に行われた違反は、監督官の権限により司法処分（刑事罰）を受けることがあります。

労働基準法の各条項に違反した時の罰則は、以下のように、同法第 117～120 条に定められています。

- ①第 117 条：強制労働禁止の規定違反
→1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金
- ②第 118 条：中間搾取の排除、年少者の保護に関する最低年齢の規定等違反
→1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金
- ③第 119 条：差別的取扱の排除、労働時間、時間外、休日、及び深夜割増賃金の支払、解雇予告、年次有給休暇等の違反
→6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金
- ④第 120 条：労働条件の明示義務違反、賃金の支払違反、就業規則の届出義務違反、労働者名簿の備付義務違反等
→30 万円以下の罰金

罰金刑は、法人そのものに対する刑です。懲役刑は代表者及び違反行為者に対して課せられます。

Q&Aなぜなにどうして？



Q；年次有給休暇のことで質問です。

退職の申し出をしてきた従業員が、退職日までの残りの出勤日数全てに対して、残っている有給休暇を使い切って辞めたいと申ししてきました。引継ぎをいっさいせずに退職さ

れては業務に支障が生じますし、他の従業員へかなりの負担にもなります。今回の場合、本人の申し出のとおりには有給休暇を与えなくてははいけないのでしょうか？

A；【年休について】労基法の年次有給休暇の制度（39 条）は、休日の他に毎年一定日数の有給休暇を労働者に与えることにより、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的とするものですが、年休をいかなる目的に利用するかについては、制限を設けていません。

【時季変更権について】

年休の時季変更権は、労働者が請求した日を変更して、他の労働日に休暇をとるよう求める権利です。他の労働日に年休を取れることが前提ですので、労働者が退職までの出勤日数をすべて休暇とする年休の請求を行った場合、年休を与えないということはできず、事業の正常な運営を妨げる場合でない限り認めざるを得ないと考えられています。

【今回の対応について】

今回のように引継ぎをいっさい行わない退職の場合、実際に業務に支障が生じることがあります。他の従業員への負担もはかりしれません。就業規則に業務の引継ぎを義務付けている場合、これを怠ったことで懲戒の対象とすることもあります。

引継ぎが必要である場合は、具体的に引継ぎの内容やそれに必要な日数の年休は認められないことを本人と話し合うべきです。本来、退職までに消化できない「年休の買い上げ」の必要はありませんが、例外として出勤した日数分の年休は別途支払うことで対応するのがよいでしょう。今回のような場合は、年休を買い上げしても違法とはみなされません（S30.11.30 基収第 4718 号）。