

**-平成21年定期監督結果-
監督対象事業場の65%で法違反**

Contents

- 【 統計情報① 】 平成 21 年 定期監督結果－監督対象事業場の 65%で法違反－
- 【 統計情報② 】 平成 21 年度 雇用均等基本調査結果
- 【 企業を守る！ワンポイント講座】 #14 年次有給休暇取得者の不利益取扱い

統計情報①

平成 21 年 定期監督結果 －法違反率は 65%－

厚生労働省がとりまとめた「労働基準法等に基づく監督業務実施状況（平成 21 年 1 月～12 月分）」によると、2009（平成 21）年中に全国の労働基準監督署が行った定期監督（注1）等実施事業場数は、100,535 となっており、そのうち、約 65%に当たる 65,365 事業場において、労働基準法（以下「労基法」という。）又は労働安全衛生法等に関する法違反が確認されております。

この法違反のうち労基法に関係するものとしては、労働時間（労基法 32 条、40 条）が最も多く 20,537 件、次いで割増賃金（労基法 37 条）15,713 件、就業規則（労基法 89 条）10,698 件となっております。

一方、労働者から労基法違反の事実として各労働基準監督署に行われた申告（注2）件数では、賃金不払が最も多く 20,699 件、次いで解雇 4,390 件となっております。

また、定期監督及びその後の状況により、結果として、書類送検された事件件数につきましては、1,110 件（労基法関係 513 件、労働安全衛生法関係 580 件、その他 17 件）となっており、労基法関係では賃金の支払（24 条（最低賃金法を含む。)) が最も多く、約 30%に当たる 355 件、労働安全衛生法関係では、機械・器具等の設備（労働安全衛生法 20 条）が最も多く 186 件となっております。

（注 1）定期監督等とは、過去の監督指導結果、各種の情報、労働災害報告等を契機として、労働基準監督官が実施する事業場に対する立入検査のことを言います。

定期監督等は、法定労働条件の確保上の問題があると考えられる事業場に対し実施されております。

（注 2）「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、同通告を受けた労働基準監督機関は、通告された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、改善を図らせることにより労働者の救済を行うことを言います。

統計情報②

平成 21 年度 雇用均等基本調査結果

2010（平成 22）年 7 月 16 日に厚生労働省より「平成 21 年度雇用均等基本調査」結果が発表されました。

企業調査（常用労働者 10 人以上の民間企業を対象）では、課長相当職以上の管理職（役員を含む。）全体に占める女性の割合は、8.0%（平成 18 年度 6.9%）と引続き上昇しており、特に、部長相当職は 3.1%（同 2.0%）、課長相当職は 5.0%（同 3.6%）となり、前回調査からの上昇幅は、過去最高となっております。また、ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしてい

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.18 Aug'10

る」とする企業割合もそれぞれ上昇しております。

事業所調査（常用労働者 5 人以上の民間事業所を対象）では、女性の育児休業取得率は平成 20 年度調査より 5.0 ポイント低下し 85.6%となっておりますが、一方、男性の育児休業取得率は 0.49 ポイント上昇し 1.72%と過去最高となっております。また、育児休業制度の規定があるとする事業所の割合は平成 20 年度調査より 1.6 ポイント上昇し 68.0%となっております。

企業を守る！ワンポイント講座

#14 年次有給休暇取得者の不利益取扱い

今回は、年次有給休暇取得者に対する不利益取扱い等について、ご説明させていただきます。

既にご存知のとおり、年次有給休暇は一定の要件を満たした労働者に対し付与される法律上の権利となっておりますが、その取得率については、様々な理由から 47.7%（2008（平成 20）年就労条件総合調査）と必ずしも高いものとはいえない水準で推移しております。このような年次有給休暇の取得率が低水準で推移していることにより、毎年約 4 兆 5,000 億円の年次有給休暇が取得されていないとの試算もなされております。

労働基準法 136 条では、「使用者は、第 39 条…による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしないようにしなければならない。」と規定しております。この規定は、精皆勤手当及び賞与の額の算定等に際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤として、又は欠勤に準じて取り扱うことその他労働基準法上労働者の権利として認められている年次有給休暇の取得を抑制するすべての不利益な取扱いはしないようにしなければならない（昭 63・1・1 基発 1 号）との趣旨によるものですが、条文の内容からも分かるように罰則はありません。また、不利益な取扱いと思われる規定が存在する場合、その規定の効力については、規定の「趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年次有給休暇の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合考慮して」、労働基準法が労働者に年次有給休暇の「権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められるものでない限り、公序に反して無効とすることはできない」とされております（沼津交通事件、最二小判平 5・6・25）。

しかしながら、上記のような年次有給休暇取得者に対する不利益な取扱いと思われる規定が存在するものの、実質的には労働基準法の趣旨を失わせるものではないような場合（民事上有効であると思われる場合）であっても、そのような規定の存在自体が望ましいものではないこと、そして、その時々々の社会経済情勢を考慮した場合には、判断結果（規定の民事上の有効性の判断）が異なる可能性が十分にあり得るということを十分に注意しなければなりません。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し、
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:eigy@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.18-2

～ We are always at your side ～