

## 労働法セミナーに対する質問及び回答

### I【全般】

#### 1 企業について

(1)【質問】 ブラック企業を見分けるポイントを教えてください。

【回答】 一般的にブラック企業とは、労働法やその他の法令に抵触し、またはその可能性があるグレーゾーンな条件での労働を、意図的・恣意的に従業員に強いたり、関係諸法に抵触する可能性がある営業行為や従業員の健康面を無視した極端な長時間労働（サービス残業）に従業員に強いたりする、もしくはパワーハラスメントという暴力的強制を常套手段としながら本来の業務とは無関係な部分で非合理的負担を与える労働に従業員に強いる体質を持つ企業や法人のことを指していると思いますが、行政上の定義はありません。

ブラック企業の見分け方については、まず、人の出入りの激しい会社かどうか、1つの判断材料になるかと思います。これについては、企業規模に合わないほどの大量募集をしていないか、年中募集しているか等を調べてみると参考になると思います。また、同種同規模の企業と比較して労働条件が際立って厚遇であったり、求人を出す度に労働条件が変わるもの等も参考になるでしょう。

一方、ホワイト企業を探すという観点では、会社のホームページで、経営者の理念や企業ポリシー等を調べるのも、参考になるのではないのでしょうか。

更に、労働局では、一定の労務管理の体制が整備されており、若者のための求人を提出し、若者(35歳未満)の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業を「若者応援企業」として積極的にPR等を行っています(「若者応援企業宣言」事業といいます。)

若者応援企業については、各労働局のホームページに掲載しておりますので、是非ご覧いただき、参考にいただければと思います。

そのほか、厚生労働省、労働局では、職場環境の改善に向けて積極的に取り組んでいる企業や女性の能力発揮を促進している企業、労働災害の防止に積極的に取り組んでいる企業等に対し、表彰や認定を行っていますので、これらも参考にはいかがでしょうか。

群馬労働局では、これらの表彰・認定企業についてホームページに掲載しております。

なお、参考までに各表彰基準等については、次のとおりとなります。

#### ① 均等・両立推進企業表彰

〔表彰基準〕

● 均等推進企業部門…ポジティブ・アクション(女性の能力発揮のため、営業職や技術職、製造職などの職種への積極的な採用や、女性の管理職登用を進めるなどの取組)を積極的に推進している企業。

● ファミリー・フレンドリー企業部門…法の定めを上回る育児・介護休業制度を導入し、男性も含めて育児休業実績があり、時間外労働が一定水準以下、年次有給休暇の取得率が一定水準以上などの基準を満たした企業。

#### ② くるみんマーク(次世代育成支援対策推進法に基づく、子育てサポート企業の認定)

〔認定基準〕

従業員が仕事と子育てを両立しやすくするための行動計画(妊娠出産に関する相談窓口を設ける、育児休業期間を法定以上にする、ノー残業デーを導入する、年次有給休暇の実績を上昇させる等の目標を定める)を実施し、男性も含めて育児休業実績があり、子どもが小学校に

入学するまで利用できる短時間勤務制度等を導入しているなどの基準を満たした企業。

③ 2013 ぐんまゼロ災3か月運動

平成25年10月～平成25年12月の3ヶ月間、「自社においては労働災害を起こさない」と企業のトップ自らが表明し、企業トップの職場巡視、KY(危険予知)活動、安全衛生教育などに集中的に取り組むことにより無災害を目指すもので、無災害を表明した事業場と無災害を達成した事業場について、群馬労働局のホームページに掲載しています。

(2) 【質問】 中小企業について詳しく知りたい。

【回答】 質問の範囲が広すぎますので、労働法セミナーの中で「中小企業にも目を向けよう」というタイトルで説明した内容に関連していただいた質問と理解し、回答いたします。

一般的に、大企業の方が、中小企業より賃金水準や労働条件、福利厚生施設等が充実している場合が多いとは思いますが、これからの時代は大企業の方が常に良いという保障はありませんし、自分の能力が発揮できる仕事ができるとも限りません。中小・中堅企業の中には高い技術力を持ち、将来性のある企業もたくさん存在しています。

現在、ハローワークでは、若者を積極的に受け入れたいとする企業に手を挙げていただき、一定の基準を満たす企業を「若者応援宣言企業」として認定し、当該企業情報を群馬労働局のホームページ等で公表しています。県内にも若者を採りたいとする中小・中堅企業はたくさんありますので、企業選択の参考にしていただけたらと思います。

(3) 【質問】 中小企業でも安定しているところはあるか。

【回答】 ご質問の、「安定しているところ」とは、解雇等がなく比較的雇用が保障されている企業という意味であるかと思えます。

ご承知のとおり、近年、厳しい経済情勢が続いており、いわゆる大企業であっても早期退職勧奨などによる雇用調整が行われています。企業の選定に当たっては、安定企業であるか否かという視点だけではなく、社長の経営方針、社員からの声など幅広く情報収集し、その企業のことをよく知ることが大切です。現在、ハローワークでは、若者を積極的に受け入れたいとする企業に手を挙げていただき、一定の基準を満たす企業を「若者応援宣言企業」として認定し、当該企業情報を公表しています。県内にも若者を採りたいとする中小・中堅企業がありますので、遠慮なく最寄りのハローワークに御相談下さい。

(4) 【質問】 中小企業への就職のメリット・デメリットについて

【回答】 一般的に、大企業の方が、中小企業より賃金水準や労働条件、福利厚生施設等が充実している場合が多いとは思いますが、これからの時代は大企業の方が常に良いという保障はありませんし、自分の能力が発揮できる仕事ができるとも限りません。

中小・中堅企業の中には高い技術力を持ち、将来性のある企業もたくさん存在しています。また、若者の採用・育成に積極的で、企業情報・採用情報を積極的に公表している企業があります。行政としましても今年度より「若者応援企業宣言」事業として、中小・中堅企業の情報を発信していますので、企業選択の参考にしていただけたらと思います。

## 2 労働相談について

(1) 【質問】 労働相談後、実際どのように対応してもらえるかを知りたかった。

【回答】 会社の違反を是正させてほしいということで、労働基準監督署に相談し、正式に申し立てをすれば(これを「申告」と呼んでいます。)、事業場を指導することが出来ます。この場合に相談の内容によって、匿名で対応できる場合と、名前を明らかにしない限り対

応できないものがあります。

例えば、残業時間が長いので短くなるように指導してほしい等であれば、匿名でも対応できますが、有給休暇を取得した日の賃金が支払われない等の場合は、個別の事情が関係しますので、お名前を明らかにしない限り対応できない場合もあります。

いずれにしても、相談者のご希望に沿うよう対応方法を検討しますので、まずは最寄りの労働基準監督署にご相談ください。

なお、労働基準法第104条において、労働基準監督署に申告したことを理由として、解雇したり、不利益な扱いをしてはならないことになっています。

また、雇用均等室、ハローワーク等も、相談にかかる問題点を整理したうえで、相談者のご希望に沿うような方法で対応をしております。

更に、相談が労働問題に関する民事上の紛争の場合は、総合労働相談コーナーで相談を受けることとなります。総合労働相談コーナーは、県内全ての労働基準監督署と労働局総務部企画室に置かれております。相談の結果、会社に助言・指導をしてほしいという要望でしたら、相談をした総合労働相談コーナーの総合労働相談員が、会社に問題点を指摘し、判例等を示しながら解決の方向を示すこと等により、紛争当事者の自主的な解決を促進するための助言・指導を行います。それでも解決しない場合は、求めようとする内容により「あっせん」という制度をご案内します。あっせんは紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者がとるべきあっせん案を提示し、解決を図る制度です。

このように、相談の内容に応じて、それぞれの機関が専門性を発揮して処理をしておりますので、問題がありましたら最寄りの機関にご相談ください。

なお、色々な問題が絡み合っどどの機関に相談してよいかわからないような場合は、とりあえず、総合労働相談コーナーにお問い合わせください。

**(2)【質問】** 労働局や労働基準監督署に相談するとき、労働者1人で行ってきちんと対応、改善してくれるのか。また、相談に行ったことで企業側から嫌がらせ等マイナスなことは起きないのか。

**【回答】** 労働局、労働基準監督署では、常日頃から懇切丁寧な対応等、より良い接遇に努めております。一人で来られても何ら戸惑うことはないと思いますので、是非お気軽にお越しください。

労働局、労働基準監督署では秘密は厳守しておりますので、相談だけであれば、相談したことは会社にはわかりません。

一方、会社の違反を是正させたいということで、労働基準監督署に相談し、正式に申し立てをする(これを「申告」と呼んでいます。)場合には、相談の内容によって、匿名でできる場合と、名前を明らかにしない限りできないものがあります。

例えば、残業時間が長いので短くなるように指導してほしい等であれば、匿名でも対応できますが、有給休暇を取得した日の賃金が支払われない等の場合は、個別の事情が関係しますので、お名前を明らかにしない限り対応できない場合もあります。

いずれにしても、相談者のご希望に沿うよう対応方法を検討しますので、まずは最寄りの労働基準監督署にご相談ください。

なお、労働基準法第104条において、労働基準監督署に申告したことを理由として、解雇したり、不利益な扱いをしてはいけないことになっていますが、気まづくなったり、嫌がらせ等に遭うことがないとはいえません。

労働局、労働基準監督署では、そうしたことにも配慮しながらご

本人によく説明して対応しておりますので、お気軽にご相談いただきたいと思っております。

(3)【質問】 アルバイトで仕事が終わってもなかなか帰らせてもらえないことがあるが、相談できるか。

【回答】 「仕事が終わってもなかなか帰らせてもらえない状態」について、残業命令は出ていないもののなんとなく帰りづらい場合と、残業を命ぜられている場合とがあると思いますが、残業命令は出ていないもののなんとなく帰りづらい場合は、後で労働時間であったかどうかあいまいになり、残業手当が支払われないことも想定されますので、残業命令なのかどうかはしっかりと確認した方がよいでしょう。一方、残業を命ぜられている場合は、これに従わなければならないかどうかについては、諸々学説がありますが、一般的には、就業規則、労働契約等の内容として業務上必要がある場合に残業を命ずることがある旨定められていれば、労働基準監督署に提出されている時間外労働に関する協定届の時間の範囲内で、これに従わなければならないなりません。もちろん事業主は、残業手当を支払わなければならないなりません。

残業手当が支払われていない場合や時間外労働に関する協定届に記載されている時間を超えて労働している場合等があれば、労働基準監督署にご相談ください。

(4)【質問】 おかしいと思い、労働局に相談をしようとしたが企業側から口止めされ、「相談したらクビだ」などと脅された場合は、どうすれば良いか。

【回答】 労働局や労働基準監督署では、相談内容や相談があったという事実についても、情報を漏らすことはありませんので、安心して相談してください。お名前や会社名を言いたくない場合は、匿名でも相談できます。

したがって、あなた自身が会社に相談したことを言わない限り、会社にはわかりません。

一方、会社の違反を是正させてほしいということで、労働基準監督署に相談し、正式に申し立てをする(これを「申告」と呼んでいます。)場合には、相談の内容によって、匿名で対応できる場合と、名前を明らかにしない限り対応できないものがあります。

例えば、残業時間が長いので短くなるように指導してほしい等であれば、匿名でも対応できますが、有給休暇を取得した日の賃金が支払われない等の場合は、個別の事情が関係しますので、お名前を明らかにしない限り対応できない場合もあります。

いずれにしても、相談者のご希望に沿うよう対応方法を検討しますので、まずは最寄りの労働基準監督署にご相談ください。

なお、労働基準法第104条において、労働基準監督署に申告したことを理由として、解雇したり、不利益な扱いをしてはならないことになっています。

(5)【質問】 どのくらいの人が労働局へ相談しているのか(1ヶ月当たり)。

【回答】 群馬労働局の各相談窓口(群馬労働局監督課・企画室等、各労働基準監督署、各総合労働相談コーナー)に寄せられた平成25年度の相談件数は、18,941件となっています。月平均にしますと、概ね1,580件程度となります。この相談の中には、権利救済を求めるもののほか、法令の問い合わせ等も含まれております。また、労働基準法、労働安全衛生法等労働基準監督署が所管している法令にかかる相談・問い合わせのほか、労使のトラブルで民事上のもの(これを個別労働紛争と呼んでいます。)に係る相談も含まれております。

個別労働紛争については、平成25年度は相談件数が5,513件、助言・指導した件数が111件、「あっせん」といって、専門の委員の方を交えてあっせんの話し合いをした件数は、70件となっています。さらに、実際に労働基準監

監督が申し出を受理して処理した件数は(これを「申告」といいます。)、平成 25 年は年間で 484 件となっています。

(6)【質問】 労働環境が悪いところでアルバイトをしたことがあるが、10時間以上当たり前のように働かされても、上司の言うことは絶対だと思い、疑問を投げかけることができなかつた。疑問に思っても相談に行けない人はいると思う。

【回答】 労働法を事業主が遵守する必要があることは当然ですが、労働者にも労働法の内容を知っていただくことが重要ですので、労働法セミナーや労働組合の要請に基づく説明会等を、今後とも実施していくこととしています。

疑問等がありましたら、電話でも結構ですし、匿名でも結構ですので、労働局や最寄りの労働基準監督署に遠慮なく相談していただければと思います。

(7)【質問】 上司が仕事を教えてくれず、パワハラのようなものを受けた場合どう対応すべきか教えてほしい。

【回答】 企業の組織構成にもよりますが、就業に当たって上司とトラブルが生じた場合、一般的には、所属部署における、より上位の責任者に状況を説明して、対応を求めることが考えられます。もしそのような立場の者がいない場合には、総務・人事担当者に相談することも方法の一つと思われます。

それでも解決しない場合は、労働局企画室又は労働基準監督署内にある総合労働相談コーナーにご相談ください。事案によって、事業場に助言・指導を行ったり、あっせん(注)を行ったりすることができます。

(注)「あっせん」とは、紛争当事者の間に公平・中立な第三者(あっせん委員)が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方に働きかけ、紛争当事者間の調整を行うことにより、その自主的な解決を促進するものです。

なお、料金は無料です。

(8)【質問】 パワハラについてどのような事例があり、対策がされているのか。

【回答】 群馬労働局の総合労働相談コーナー(群馬労働局企画室及び 7 つの労働基準監督署と 1 つの分庁舎内に総合労働相談コーナーが設置されています。)に寄せられたパワハラ相談には、① 殴る、蹴るなどの暴力や机を叩く、書類を叩きつける等の威嚇をされる。② 「バカ野郎」、「すべてお前が悪い」、「皆がお前を嫌っている」、「皆が迷惑している」、「生意気言ってんじゃねえ」等の暴言を言われる。③ 挨拶しても無視される。分からない事を聞いても「自分で考えろ」などと言われ、自分だけ仕事を教えてもらえない。④ 責任の重い仕事、手間のかかる仕事ばかりさせられる。⑤ 仕事が遅くなったりミスしたりすると、無能呼ばわりされたり、怒鳴られたり、皆の前で激しく叱責を受ける。⑥ 自分だけシフトを減らされ、減収になる。⑦ 意見を言おうとすると「口答えするな」といわれる。等多数の事例があります。

群馬労働局の各総合労働相談コーナーに寄せられた平成 25 年度の個別労働紛争相談件数(労使関係の事項について、労働関係法令上の直接的な争いではない、個々の労働者と事業主との間の民事上の紛争をいいます。)は、5,513 件ありました。そのうち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、999 件と、「自己都合退職」や「普通解雇」等他の項目に比べ最も多く、また、年々増加し過去最高となっています。

厚生労働省では、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」と同会議のワーキンググループを 2011 年 7 月に立ち上げ、2012 年 3 月には、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめました。

そこで、群馬労働局では、この提言を中心に各種説明会で説明したり、市町村の広報紙に掲載依頼をする等、周知・啓発に努めております。

また、実際に被害に遭われた方から相談があった場合には、きめ細かく相談にのっているほか、本人からの要望があれば、事業所に対して助言・指導をしたり、あっせん(注)を行ったりしております。

(注)「あっせん」とは、紛争当事者の間に公平・中立な第三者(あっせん委員)が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方に働きかけ、紛争当事者間の調整を行うことにより、その自主的な解決を促進するものです。

なお、料金は無料です。

(9)【質問】 サービス残業がある会社は未だあると思う。社会の実態(どのくらいサービス残業があるか)を示し、相談すべき時間の目安などを教えてもらいたい。

【回答】 平成 25 年の数字で申し上げますと、全国の労働基準監督署であらかじめ計画等をした上で事業場に出向いて監督をした件数は、概ね、132,000 件で、このうち約 70%の事業場に何等かの労働法違反が認められています。

サービス残業となる可能性のある労基法第 37 条(割増賃金に関する規定)違反は、約 21,800 件で、約 16.5%の事業場で違反が認められています。

サービス残業が行われている時間の統計は、残念ながらありません。

労働基準法では、法定時間外労働や深夜(午後10時から午前5時)労働、法定休日労働に対しては、割増賃金の支払いを義務付けていますので、サービス残業が行われている場合には、時間数の多い少ないにかかわらず、最寄りの労働基準監督署にご相談ください。

### 3 その他

(1)【質問】 大学院卒の方が就職があると思うが、大学卒ではどれほど就職が厳しいのか。

また、大学院卒とそうでない場合の就職率の差を知りたい。

【回答】 文部科学省が行っている平成 25 年度学校基本調査(速報値)によると、大卒就職率が 67.3 %に対して、大学院卒就職率は修士課程で 73.7 %、博士課程で 65.9 %となっています。(就職率=就職者数/卒業者(修了者)数)

また、大学卒業者の就職状況につきましては、群馬労働局がとりまとめた平成 26 年 3 月末現在の大学就職内定率(就職内定率=就職者数/卒業者のうち就職希望者数)は 92.0 %(注 1、2)と、昨年と比べると 0.4 ポイント下回っています。このような状況を踏まえると、景気回復に伴う雇用環境の持ち直しが見られ、求人者側の採用意欲は高まってきてはいるものの、採用条件等細部においては、まだまだ厳しさが残っているのではないかと思います。

(注 1) 群馬労働局管内のすべての大学に調査を依頼し、協力を得られた大学 16 校において、就職を希望する学生からの報告により把握している内定状況を取りまとめたもの。

(注 2) 群馬労働局の就職内定率は、分母が卒業者のうち就職希望者であるため、文部科学省の就職率より高い数値になっています。

(2)【質問】 今回知った労働法のうち、多くが労働者の権利を保護するためのものだが、実際には遵守されていないものも多い。世の中はルールどおりにはいかないと考えたが、労働法について知っているか否かで大きく違うものだと感じた。

【回答】 労働法の基礎知識は、就職してから、また、起業して人を雇う立場になっても、ともに必要な知識です。

ちなみに、群馬労働局の各相談窓口(群馬労働局監督課・企画室等、各労働基準監督署、各総合労働相談コーナー)に寄せられた平成 25 年度の相談件数は、18,941 件に上り、月平均にしますと、概ね 1,580 件程度となります。

この相談の中には、権利救済を求めるもののほか、法令の問い合わせ等も含まれておりますが、年ごとに増加傾向をたどり、近年高止まりとなっています。この数字から見ても、就職してから労働条件等に疑問を持つ場面が多々あるのではないかと思います。本日のセミナーが少しでも皆様のお役に立てたならば、幸いです。