

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士 (特定社会保険労務士)

河原 精市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

香川県のうどん屋の 9 割は、労基法違反でした。

Q. 現在、私は、飲食店を経営しております。先日、インターネットで香川県のうどん店の 9 割が労働基準法に違反しているという記事を見ました。

同じ飲食店を経営しているものとして他人事とは思えません。

どんな違反をして、香川労働局から指導をされたのかを教えてください。

A. 今年の 2 月 6 日 (水) に四国の香川労働局は、「香川県内のうどん店の 9 割は、労働基準法や労働安全衛生法の違反をしている。」ということを発表しました。

香川労働局によると、2010 年ごろから、うどん店で働く人からの相談が増えたことから、県内の五つの労基署が 2012 年 4 月から 12 月にかけて県内 40 店に立ち入り調査した。その結果、労働基準法や労働安全衛生法違反が 9 割の 36 店で見つかりました。主な違反例の一つに、労働者を法定休日に労働をさせた場合には、35%の割増賃金を支払わなければなりません、その 35%の割増賃金を支払わない事業主がいた。

ここで、考えられる具体例で解説をします。

うどん店の経営者 A は、月曜から日曜日までを 1 週間と決めていました。

労基法では、常時 10 人未満の労働者を使用し、商業の事業の場合は、労働時間の特例として、1 週間に 44 時間が法定労働時間とみなすことができます。

(規則 25 条の 2 第 1 項) お店は、以下のような労働時間になっていると仮定します。

日付け	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	8 日	9 日
曜日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
労働時間	8 時間	4 時間		8 時間	8 時間				

うどん店の経営者 A は、法定労働時間が、40 時間ではなく、44 時間であることは知らなかったようです。たまたま、週の労働時間を 44 時間に設定したことによって、時間外労働はクリアされていました。ここで、労働者に、7 日の日曜日に 4 時間の労働をさせたことが考えられます。A にとって必要なことは、

一般に、一週 44 時間の法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせる場合には必ず労働者の代表との間で、三六協定を結ばなければなりません。そして、その書面を労働基準監督署に提出をしなければなりません。つまり、経営者 A の一つ目のミスは、三六協定の書類の提出を怠ったということです。つぎに、二つめのミスは賃金算出に関することです。香川県の 1 時間当たりの最低賃金は、674 円です。(埼玉県の場合は、771 円です。) 仮に、A のお店の 1 時間当たりの賃金を 674 円と設定します。7 日 (日)

に、労働者に4時間の労働をさせますと、7日(日)は法定休日となっていますので、35%割増賃金の支払いが必要になってきます。つまり、日曜日の賃金は $674 \text{円} \times 4 \text{時間} \times 1.35 = 3639.6 \text{円} = 3640 \text{円}$ を本来ならば、労働者に支払わなければなりませんでした。Aは $674 \text{円} \times 4 \text{時間} = 2696 \text{円}$ しか支払っていなかったことが考えられます。つまり、労基署は、「経営者Aが、毎回944円(=3640円-2696円)の賃金を不正に労働者に支払わなかった。」と考えます。割増賃金の支払いの不正は、労基法37条1項違反になります。労基法37条1項違反は、労基法119条を適用して、事業主に対して6カ月以内の懲役または30万円以内の罰金に処する法的手段を実行します。今回の場合は、是正勧告が実施されました。

次なる違反例として、最近多くなってきた深夜労働に関する割増賃金の未払い問題が挙げられます。つまり、出勤前のサラリーマン相手の早朝営業を実施することによる深夜割増賃金の未払い問題が生じます。今回も具体例で考えます。うどん店の経営者Bは、以下のような勤務形態を実施しております。前日の午後11時から労働者に勤務の開始をさせます。次の日の午前3時まで仕込みさせます。1時間の休憩の後、午前4時から再度仕込みと開店準備をさせます。午前5時からお店を開け、午前8時まで営業をしたとします。前半4時間と後半4時間の合計8時間労働を労働者にさせているということになります。労基法では、午後10時から午前5時まで労働者を働かせた場合は、深夜労働させたことによって、25%の割増賃金の支払いが事業主には、必要になってきます。今回のミスは賃金算出だけです。仮に、Bのお店も1時間当たりの賃金を674円とします。一日当たりの賃金の本来の額は、 $674 \times (\text{午前11時から午前3時までの4時間分の深夜労働} + \text{午前4時から午前5時までの1時間分の深夜労働}) \times 1.25 + 674 \times (\text{午前5時から午前8時までの3時間分の通常労働}) = 674 \times 5 \times 1.25 + 674 \times 3 = 4212.5 + 2696 = 6908.5 = 6909 \text{円}$ です。それを、Bは、 $674 \times 8 = 5392 \text{円}$ しか払わなかったのです。正当な額-不正をした額 $= 6909 - 5392 = 1517 \text{円}$ を毎回ごまかしたことになります。これは、労基法37条4項違反になります。しかしながら、今回は、Aに対してと同様に、うどん店の経営者Bに是正勧告が実施されました。つぎに、事業主は、常時雇用している労働者に対して、年1回の定期健康診断を実施しなければなりません(労安66条)、その定期健康診断の実施をパートやアルバイトに対して実施しなかったのが、香川県のうどん店の三つ目の違反例です。労働安全衛生規則44条によりますと、常時使用する労働者とあります。これは、短時間労働者(アルバイト、パート)であっても、①と②のいずれも該当する場合は常時使用する労働者とみなします。①雇用期間が1年以上または、契約更新で1年以上雇用がある、または、雇用が1年以上予定されている者②週の労働時間が、通常の労働者の週の労働時間数の4分の3以上である者。具体例で示します。うどん店の経営者Cが、労働者を週の労働時間が30時間で6カ月雇用のアルバイトを継続的に雇用し続ける場合があります。この労働者に対して、経営者Cは、定期健康診断を受けさせなければなりません。また、これは、就業規則の作成義務がある労働者数10人以上の企業規模とは関係なく実施しなければなりません。66条違反は労安法の第120条によると50万以下の罰則が規定されていますが、今回は、事業主に是正勧告が出されました。(注意:3つの例の是正勧告とも、香川労働局監督課に確認済みです。)今回の違反をした事業主は、のれん分けで、最近、独立したようです。そして、労務管理に関しては、指導されていなかったようです