

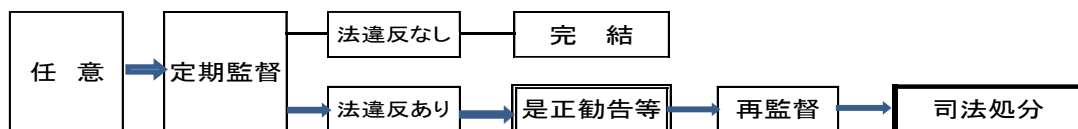
## 「労働基準関係法令違反に係る公表事案」について

厚生労働省労働基準局監督課 <https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf> (令和2年11月30日掲載)

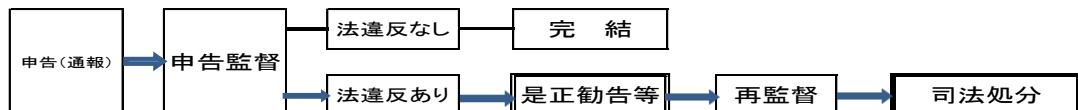
### 1. 労働基準法、最低賃金法等の違反(例)

(令和元年10月1日から令和2年10月30日公表分)

- (1) 労働基準法第24条(労働時間)の事例  
 → 労働者5名に、1カ月間の定期賃金の合計約170万円を支払わなかったなど多数。
- (2) 労働基準法第32条(労働時間)の事例  
 → 36協定の延長時間を超えて違法な時間外労働を行わせたなど多数。
- (3) 労働基準法第37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)の事例  
 → 労働者3名に1ヶ月間の割増賃金18万円を支払わなかったなど多数。
- (4) 最低賃金法第4条(最低賃金の効力)(1項)最低賃金の適用を受ける最低賃金額以上の賃金支払。  
 (2項)労働者と使用者との間で、最低賃金に達しない賃金の定めは無効。  
 → 同法違反で労働者14名に、3ヶ月間の定期賃金合計約500万円を支わずに送検等多数。

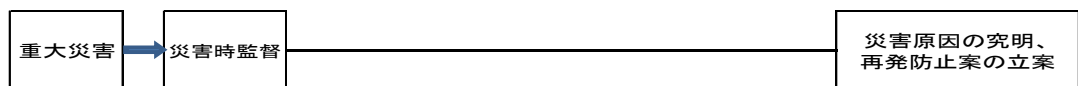


- ### 2. 労働基準法第104条(監督機関に対する申告)(1項) 事業場に、この法律又は同法に基づいて発する命令に違反する事実がある場合には労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することが出来る。(2項) 使用者は、申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。



### 3. 重大な事故が生じた場合などの際の監督(例)

- (1) 労働安全衛生法第20条(事業者の講ずべき措置等)  
 事業者は、危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。
- (2) 労働安全衛生法第21条(事業者の講ずべき措置等)等の違反  
 → 高さが2m以上の箇所において墜落防止措置を講じずに労働者に作業を行わせ、送検。



《詳細については、お近くの監督署にお問合せ下さい。》

### ～指導監査におけるポイント④～ 議事録作成者について

#### 【よくある質問】

評議員、理事会の議事録作成者について、何か決まりがありますか？

#### 【回答】

- (1) 評議員会の議事録作成者(社会福祉法施行規則第2条の15)
  - ①評議員会の議事録作成者 : 作成者の氏名の記載必要(※作成者の指定なし)
  - ②決議.報告を省略した場合 : 作成者の氏名の記載必要(※作成者の指定なし)
- (2) 理事会の議事録作成者(社会福祉法施行規則第2条の17)
  - ①理事会の議事録作成者 : 記載の有無について定めなし
  - ②決議.報告を省略した場合 : 作成者の氏名の記載必要(※作成者は理事)

# 施設経営のQ&A

法人運営、労務管理、会計・税務、法律相談等、専門指導員が的確なアドバイスで応援します。

## Q 社会福祉法人の事業展開、組織再編(2)

社会福祉法人の組織再編について、注記事項が追加されたとのことですが、その内容を教えてください。

**A** 注記の追加は、以下の通りです。(適用は原則として令和3年度決算からです)

「合併」、「事業の譲渡」、「事業の譲受け」が行われた場合、注記は「合併及び事業の譲渡若しくは事業の譲受け」として、それぞれのケース毎に次の項目を記載します。

### ア 合併の注記

#### ①合併の概要

合併直前における合併消滅法人の名称及び事業の内容、合併を行った主な理由、合併日及び合併の種類(吸収合併又は新設合併)並びに吸収合併の場合の合併後の合併存続法人の名称

#### ②採用した会計処理

③計算書類に含まれている合併消滅法人から承継した事業の業績の期間

④承継した業の拠点区分、資産及び負債の額並びにその主な内訳

⑤消滅法人において、会計年度の始まりの日から合併日直前までに、役員及び評議員に支払った又は支払うこととなった金銭の額とその内容

### イ 事業の譲渡の注記

#### ①事業の譲渡の概要

事業の譲渡の相手先の名称及び譲渡した事業の内容、事業の譲渡を行った主な理由、事業の譲渡を行った日

#### ②採用した会計処理

③計算書類に含まれている譲渡した事業の業績の期間

④譲渡した事業の拠点区分、資産及び負債の額並びにその主な内訳

### ウ 事業の譲受けの注記

#### ①事業の譲受けの概要

事業の譲受けの相手先の名称及び譲受けた事業の内容、事業の譲受けを行った主な理由、事業の譲受けを行った日

#### ②採用した会計処理

③計算書類に含まれている譲受けた事業の業績の期間

④譲受けた事業の拠点区分、資産及び負債の額並びにその主な内訳

## Q 労働契約と就業規則

労働契約と就業規則について、労働基準法などの関連の法令との関係は？

**A** 就業規則は、法令や労働協約に反してはなりません。(労働基準法第92条)

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分は、無効。(労基法第93条、労働契約法第12条)。

無効になった部分は就業規則が適用される。

就業規則を作成、届出が済んでいる場合でも、労働者代表の選出方法や、適正に周知されていない場合は、周知が必要です。

労働者の過半数を代表する者とは、その事業場の労働者全員の意思に基づいて選出された代表のことです。

①労基法第41条第2号に規定する管理監督者地位にある者でないこと。

②就業規則について労働者を代表して意見書を提出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法による手続きを経て選出された者であること。

就業規則を、作成し、届出が済んでいる場合でも、労働者代表の、選出方法や、適正に周知されていない等の場合は、再度周知し、意見書の再提出も可能です。

(参考例)

