

築地市場の事業場に対する自主点検の実施結果について

I 自主点検の概要

1 目的

近年、労働条件の不明確な明示や法令に反する解雇手続き等に起因するトラブル、不安全な作業行動等に起因する労働災害が増加傾向にあります。

このような状況下、当署では、労働条件に関するトラブルや労働災害の予防を目的として、平成 28 年 7 月から 8 月にかけて労務安全管理の基本事項について自主点検を実施しました。

2 対象及び回答状況

自主点検を実施した 495 事業場のうち、164 事業場から回答があり、回答率は 33.13% でした。

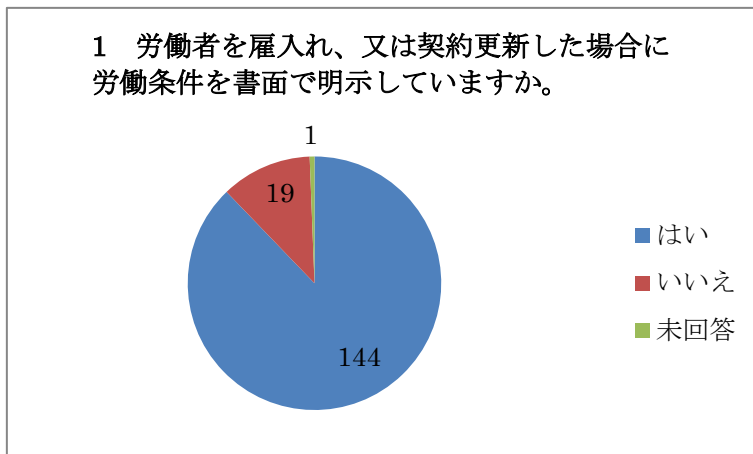
総事業場数	495
自主点検回答数	164
閉鎖等	24
未回答数	307
自主点検回答率	33.13%

II 自主点検結果（回答のあった事業場について集計）

1 雇用契約の開始について

- ① 労働者を雇入れ、又は契約更新した場合における、労働条件の書面での明示の有無について

約 10%の事業場が労働条件を書面で明示していない現状が認められました。



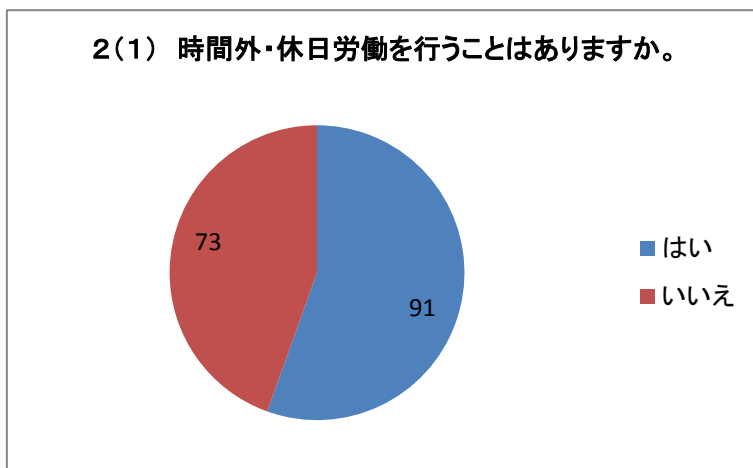
※労働基準法第 15 条

使用者が労働者を雇い入れるときは、賃金・労働時間その他の労働条件について書面の交付により明示しなければなりません。

2 労働時間について

- ① 時間外・休日労働の有無について

約 55%の事業場が、時間外・休日労働を行っていました。

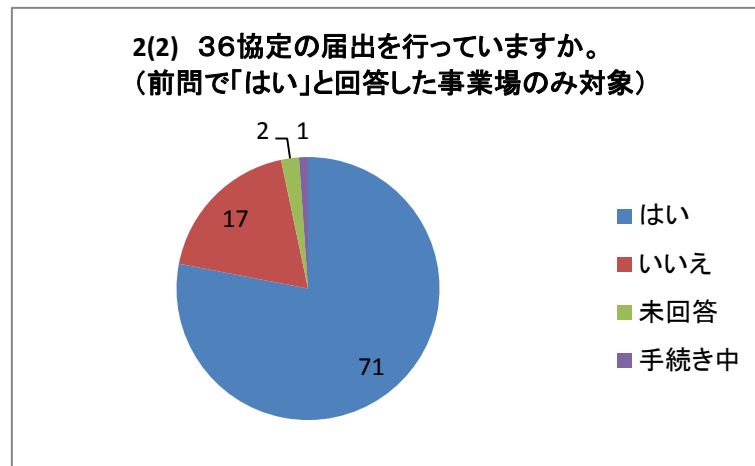


※労働基準法第 32 条・第 35 条

使用者は労働者に休憩時間を除いて 1 日 8 時間、1 週間に 40 時間（特例措置事業場は 44 時間）を超えて労働させてはなりません。

また、休日は毎週少なくとも 1 日か、4 週間を通じて 4 日以上与えなければなりません。

- ② 時間外・休日労働に関する協定（36 協定）の届出の有無について
時間外・休日労働を行っている事業場のうち約 20%の事業場が 36 協定の届出を行っていない現状が認められました。

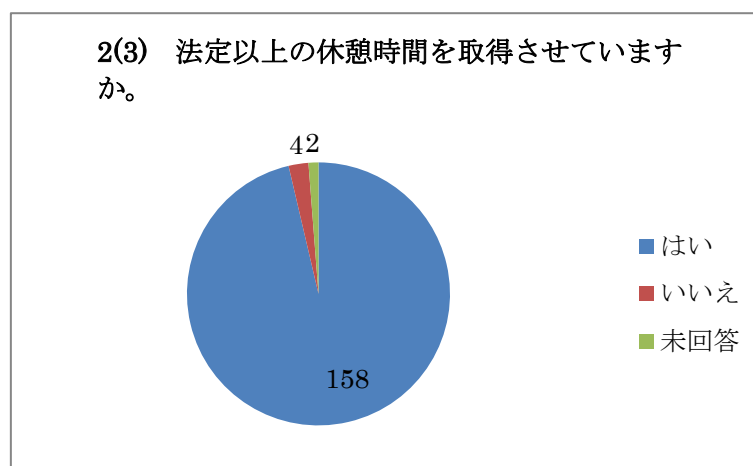


※労働基準法第 36 条

やむを得ず、法定労働時間を超えて時間外労働や法定休日に労働させる場合は、あらかじめ、労使協定（「36 協定」）を締結し、所轄の労働基準監督署長に届出しなければなりません。

- ③ 休憩時間の取得状況について

約 96%の事業場から、1 日の労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分以上、8 時間を超える場合には 60 分以上の休憩時間（労働者が自由に利用できる時間）を取得させているとの回答がありました。



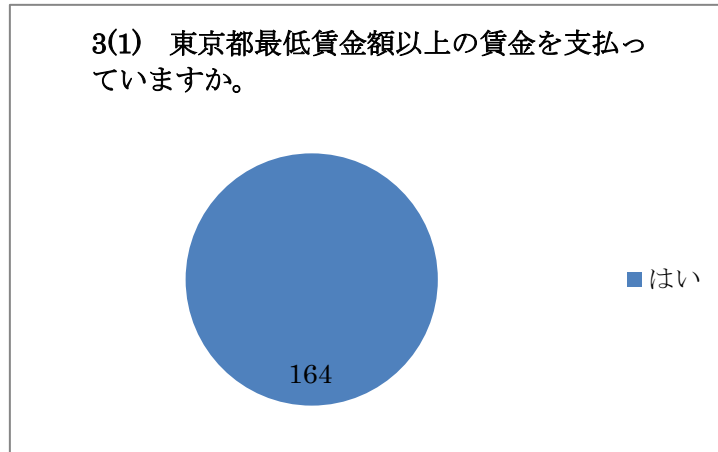
※労働基準法第 34 条

使用者は、労働時間が①6 時間を超える場合は少なくとも 45 分、②8 時間を超える場合は少なくとも 1 時間の休憩を労働時間の途中で与えなければなりません。

3 賃金について

① 労働者に支払っている賃金額について

全ての事業場から、東京都最低賃金額≪時給 907 円（平成 28 年 8 月 23 日時点）
≫以上の賃金を支払っているとの回答がありました。

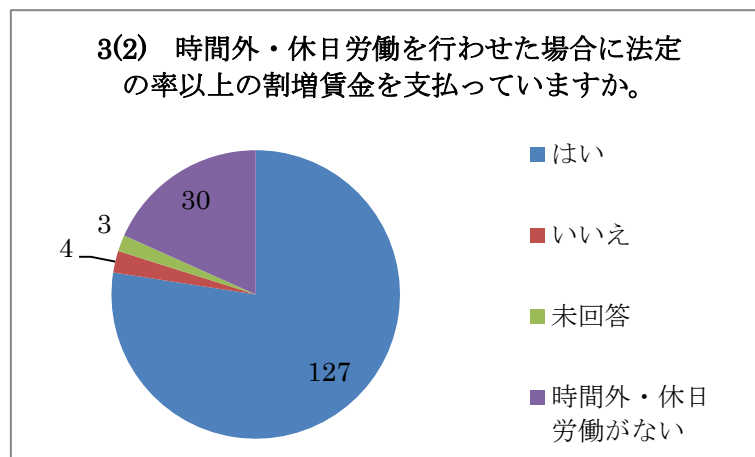


※最低賃金法第 4 条

使用者は、労働者に対して最低賃金額（東京都内の最低賃金額は、平成 28 年 10 月 1 日以降、**時給 932 円**）以上の賃金を支払わなければなりません。

② 時間外・休日労働を行わせた場合の割増賃金の支払いについて

4 事業場から、法定の率（時間外 25%、休日 35%）以上の時間外・休日労働手当を支払っていないとの回答がありました。

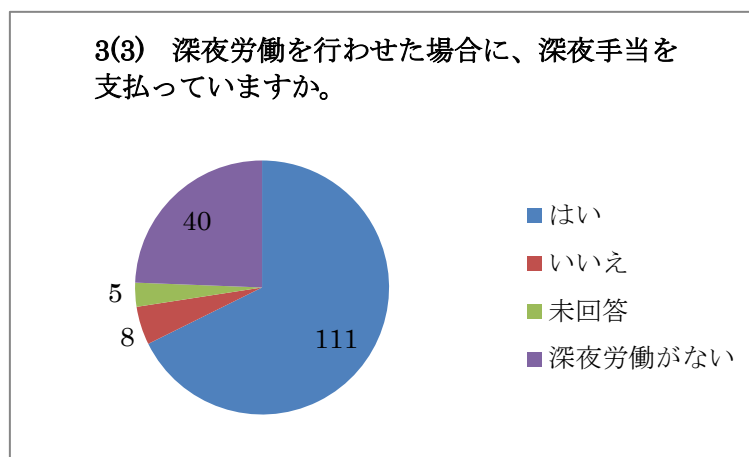


※労働基準法第 37 条

時間外に労働させた場合には 1 時間当たりの賃金の 2 割 5 分以上、法定休日に労働させた場合には 1 時間当たりの賃金の 3 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

③ 深夜労働を行わせた場合の深夜手当の支払いについて

8 事業場から、深夜（22:00～5:00）労働を行わせた場合に、深夜手当（25%以上の割増賃金）を支払っていないとの回答がありました。時間外・休日労働手当と比較して深夜手当が支払われていない現状が認められました。



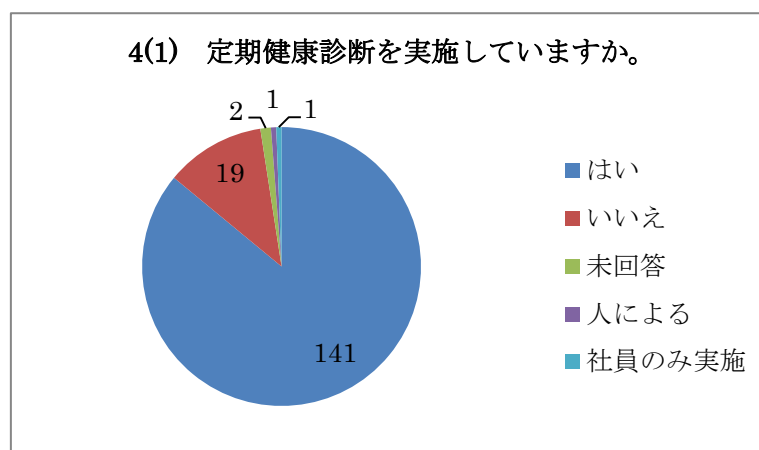
※労働基準法第 37 条

深夜（原則として午後 10 時から午前 5 時）に労働させた場合には 1 時間当たりの賃金の 2 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

4 安全衛生について

① 定期健康診断の実施状況について

85%以上の事業場が、労働者の雇入れ時とその後 1 年以内に 1 回、定期的に、健康診断を実施していましたが、正社員等の一部の労働者のみを実施対象としている事業場も認められました。



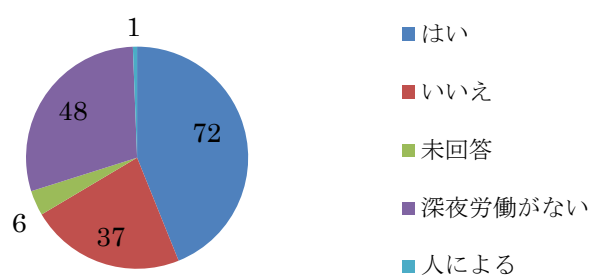
※労働安全衛生法第 66 条（労働安全衛生規則第 43 条・同則第 44 条）

常時使用する労働者に対しては、雇入れ時、1 年以内ごとに 1 回、健康診断を実施しなければなりません。

② 深夜労働従事者に対する健康診断の実施状況について

早朝からの勤務者に対して、「深夜労働を行わせている」という意識が低いためか、常態として深夜勤務がある労働者を雇う事業場のうち、30%以上の事業場が6ヶ月以内に1回の健康診断を実施していませんでした。

4(2) 常態として深夜勤務がある労働者に対して6ヶ月以内に1回健康診断を実施していますか。



※労働安全衛生法第66条（労働安全衛生規則第45条）

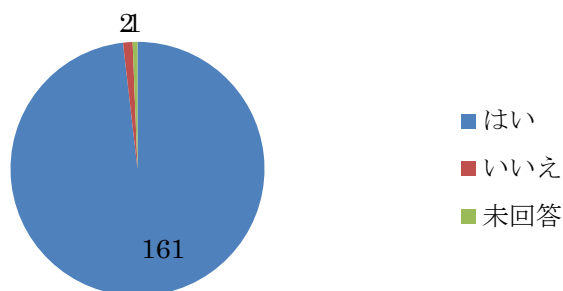
常態として深夜労働（原則として午後10時から午前5時まで）に従事する労働者に対しては、6か月以内ごとに1回、健康診断を実施しなければなりません。

5 雇用契約の終了について

① 労働者を解雇する場合の手続きの把握状況について

3事業場について、労働者を解雇する場合の手続きを把握していない状況が認められました。

5 労働者を解雇する場合の手続きはご存知ですか。



※労働基準法第20条

使用者は労働者を解雇しようとする場合には、①少なくとも30日前に予告をするか②30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。

Ⅲ まとめ

今回の自主点検の結果、深夜労働を行わせている事業場において、深夜手当を支払っていないものや、6ヶ月以内に1回、定期健康診断を実施していないものが多く認められました。これについては、所定労働時間が3:00~12:00といったような早朝から勤務する労働者について、「深夜労働を行わせている」という意識が低いことが原因の1つにあると思われま

す。また、36協定未届事業場や労働条件の明示を行っていない事業場も一定数認められたことから、今後、労務管理の基本事項について、より一層の周知と必要に応じた監督指導を行います。