

# 違法 居酒屋チエーンを送検

滋賀・大津労働基準監督署(荻野重樹署長)は、36協定の限度時間を超えて店舗スタッフを働かせていた大手居酒屋チエーンを労働基準法第32条(労働時間)違反の疑いで大津地検に書類送検した。昨年同じ店舗で過労死事案が発生したため、捜査に乗り出している。5カ月間に96回も違法残業を繰り返したため、最長1日4時間、1カ月100時間を超える時間外労働に従事させていたことが分かった。

## 5カ月で96回も指示

### 過労死事案端緒に捜査

大津労基署

送検したのは「庄や」一属の従業員に対し、同店舗外・休日労働は延べ「やるき茶屋」日本海津浦で定める時間外および96回に及び、1日最長4時間42分、1カ月100時間を超えていた。1日3時間、1カ月45時間を超えていた。最長時間と同従業員の総労働時間から所定労働時間を引いて算出している。同社は、平成20年4月8月にかけて石山駅店所長を調べる。過去5カ月間にわたって行われた1日3時間または1カ月45時間を超える違法な可能性があるという。長時間労働がされていた

## 高専利用し人材育成

### 中国中小10社の好事例示す

中国経済産業局は、ひとへ中国地域における人材育成・確保ベストプラクティス集をまとめた。各種支援機関や自治体の施策の有効活用を促すことが目的で、同地域で活躍している中国企業10社の好事例を紹介している。

年卒卒者の知識不足が深刻なことから、就業後の人材育成・確保ベストプラクティス集をまとめた。各種支援機関や自治体の施策の有効活用を促すことが目的で、同地域で活躍している中国企業10社の好事例を紹介している。

中国経済産業局は、ひとへ中国地域における人材育成・確保ベストプラクティス集をまとめた。各種支援機関や自治体の施策の有効活用を促すことが目的で、同地域で活躍している中国企業10社の好事例を紹介している。

中国経済産業局は、ひとへ中国地域における人材育成・確保ベストプラクティス集をまとめた。各種支援機関や自治体の施策の有効活用を促すことが目的で、同地域で活躍している中国企業10社の好事例を紹介している。

は30歳代の男性一般社員で、厨房・接客などの業務を担当。店長から直接指示を受けていた。出勤指示はICカードで記録しており、店長が全従業員の労働時間管理を取っていた。同労基署の取調べに対し、36協定の延長限度を超過していたことについて自覚があったことを認めている。

## WLBへパート活用

### 愛知労働局 事例集まとめる

愛知労働局(中沖副局長)

パート労働力の活用で労働時間を適正化。愛知労働局(中沖副局長)は、仕事と生活の調和と労働時間の適正化を推進し、労働者の健康と安全を確保することを目的として、パート労働者の活用を推進している。事例集をまとめた。派遣先の社員に対するメンタル支援策など11事例を盛り込んでいる。

度から高度な技能者の認定を受けたベテラン技術者を会社に呼び込もうと始めた。メンテナン分野の強化を図るの狙いで、キャリア形成促進助成金を活用して定期開催にしている。自ら技能検定の勉強に取り組み社員が現れるなど意識の変化がみられたため、今後は教育訓練費用に対する税額控除制度の利用も検討中である。

人材確保に力を入れているのがエコー電子工業(島根県、118人)。ジョブカフェを利用して

ず、長時間労働を是正せず、事態に見合った36協定の特別条項を結ぶなどの変更も届出していない。同社は新卒採用の募集概要において、営業職(店長候補・調理長候補)の初任給を大卒・大学院卒月給19万9,500円などと明示していた。内訳は基本給+職能給+役給給(月未定)。

パート労働力の活用で労働時間を適正化。愛知労働局(中沖副局長)は、仕事と生活の調和と労働時間の適正化を推進し、労働者の健康と安全を確保することを目的として、パート労働者の活用を推進している。

度から高度な技能者の認定を受けたベテラン技術者を会社に呼び込もうと始めた。メンテナン分野の強化を図るの狙いで、キャリア形成促進助成金を活用して定期開催にしている。自ら技能検定の勉強に取り組み社員が現れるなど意識の変化がみられたため、今後は教育訓練費用に対する税額控除制度の利用も検討中である。

度から高度な技能者の認定を受けたベテラン技術者を会社に呼び込もうと始めた。メンテナン分野の強化を図るの狙いで、キャリア形成促進助成金を活用して定期開催にしている。自ら技能検定の勉強に取り組み社員が現れるなど意識の変化がみられたため、今後は教育訓練費用に対する税額控除制度の利用も検討中である。

## 3-11 昇華鏡



この程度ではひるみません！  
—愛知経協が監督対応マニュアル

に対応するため、講習会などを実施し、本人の申出を推奨する環境を整えた。長期休職者が減少傾向にあるという。

原発の管理区域で年少者働かず

富岡労働基準監督署(針生達夫署長)は、福島県富岡町にある福島第一原子力発電所(以下、原発)で、建設業の労働基準法第62条(危険有害業務の就業制限)違反の疑いで福島地検に書類送検した。同社は、平成19年10月11日の期間、当時15、16歳の年少者4人を、東京電力(株)福島第一原子力発電所の定期検査作業における管理区域内の作業に3、18日間従事させた疑い。同社は発注者に対し年少者の年齢を18歳以上と偽って報告していた。

ポランティア

伊予銀行(愛媛県松山市、森田浩治頭取)は、ボランティア休暇をタテマにした。地域奉仕、社会福祉、環境保護、災害支援など社会活動とボランティアと認められる組織活動を参加する従業員が対象で、月2日(暦年10日限度)の有給休暇を与える。また男性の育児休業を促進するため、最初の1週間に有給化している。

# コンプライアンスホットライン

## コンプライアンスホットラインとは?

「コンプライアンスホットライン」は、企業・団体向け内部通報制度の外部受付窓口です。コンプライアンス(法令遵守)経営を推進するためには、法令違反行為や不正行為を早期に発見し、是正措置及び再発防止策を講じることが求められています。「コンプライアンスホットライン」では、通報者に利用しやすい環境を提供し、迅速に企業・団体側に報告することで、より良い職場環境作りの実現をサポート致します。

### コンプライアンスホットラインの特徴

- ① 利用しやすいシステム  
社内ではなく、社外で内部通報の受付を致します。通報者の利便性を考慮し、多様な受付手段(電話・Web・携帯・FAX・郵送)をご用意します。
- ② 専門家による対応  
産業カウンセラーの資格を持つ専門スタッフが対応します。
- ③ 迅速な報告体制  
通報者からの通報内容を客観的な事実に基づいて正確に把握し、翌々営業日迄には企業側へ報告します。(通報者は実名で通報、企業側への報告は匿名)通報者には20日以内に調査の有無を回答致します。
- ④ 厳密な機密保持体制  
通報者のプライバシーに配慮し、慎重かつ丁寧な対応を致します。
- ⑤ 通報者へのフィードバック  
通報者が希望される場合、後日、対応報告書を弊社から通報者が指定する住所へ郵送致します。

社内担当者向け  
コンプライアンスリーダー  
研修も実施します

お問い合わせ先  
株式会社 労働新聞社  
コンプライアンス支援事業部  
〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9  
TEL: 03-3956-3151 FAX: 03-3956-1611  
※お客様の個人情報は、弊社の個人情報保護方針(<http://www.rodco.co.jp/privacy.php>)に基づき厳重に管理いたします。

