

Iino Management & Labor Consulting Office

労働基準監督署に よる臨検等の実際 と対応

— 是正勧告の対応とポイント —

1 職場におけるトラブルの増加

(1) 労働相談、助言、指導件数は高水準で高止まり、内容の多様化

《「平成 22 年度個別労働紛争解決制度施行状況」(H23.5.25 厚生労働省発表)》

①平成 22 年度の相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談、民事上の個別労働紛争に係る相談、助言・指導申出件数は、過去最高を記録した平成 21 年度より、若干減少しているものの、依然として高水準で高止まりしている。なお、総合労働相談件数は、10 年前(平成 14 年)と比較しておよそ 2 倍に増加となっている。

(ア) 総合労働相談件数	113 万 234 件(前年度比 0.9%減)
(イ) 民事上の個別労働紛争相談件数	24 万 6,907 件(前年度比 0.2%減)
(ウ) 助言・指導申出件数	7,692 件(前年度比 1.1%減)
(エ) あっせん申請受理件数	6,390 件(前年度比 18.3%減)

② 相談内容の内訳は「いじめ・嫌がらせ」が増加し、紛争内容は多様化

平成 22 年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳は、「解雇」が最も多く(21.2%)、「いじめ・嫌がらせ」(13.9%)、「労働条件の引き下げ」(13.1%)と続いている。前年度と比較して「解雇」は大幅に減少(前年度比 13.0%減)する一方、「いじめ、嫌がらせ」(前年度比 10.2%増)、「その他の労働条件(自己都合退職など)」(前年度比 17.1%増)が増加しており、紛争内容は多様化している。

(2) 労働災害による死亡災害、重大災害の増加

《「平成 22 年における死亡災害・重大災害発生状況等について」

(H23.5.20 厚生労働省発表)》

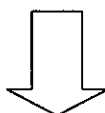
平成 22 年の労働災害による死亡災害による死亡者数は 1,195 人(前年比 120 人増、11.2%増)で、平成 11 年以来、11 年ぶりに増加した。また、重大災害(一時に 3 人以上の労働者が業務上死傷又は病した災害)は 245 件(前年比 17 件増、7.5%増)となっている。

(3) 精神障害による労災申請の増加

《「平成 22 年度 脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況まとめ」

(H23.6.14 厚生労働省発表)》

平成 22 年度の「脳・心臓疾患に係る労災補償」の請求件数は 802 件(前年度比 35 件増)で、4 年ぶり増加に転じた。また、「精神障害に係る労災補償」の請求件数は 1,181 件(前年度比 45 件増)となり、2 年連続で過去最高となっている。



労働基準監督署の存在意義が問われているのでは。

2 労働基準監督署による臨検等とは

(1) 労働基準法に規定されている労働基準監督官の権限

労基法 101 条 労働基準監督官の権限

労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の付随建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

労基法 102 条

労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

労基法 104 条の 2 報告等

- ① 行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命じることができる。
- ② 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

(2) 労働基準監督署による臨検等の種類

- ① 監督…突然の立ち入り、日時を指定された呼び出し等
 - (ア) 定期監督……地域別、業種別(毎年重点対象)
 - (イ) 調査的監督…実態の把握(法制定前の予備調査等)
 - (ウ) 申告監督(労基法 104 条)…内部告発等に基づく監督
 - (エ) 情報・投書等に基づく監督

参 考

労基法 104 条 監督機関に対する申告

- ① 事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、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できる。
- ② 使用者は、前項の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。

- ② 調査
 - (ア) 労災事故等による調査
 - (イ) 労働保険関係調査(労働保険料等)
- ③ その他
 - (ア) 賃金構造統計調査
 - (イ) 労働時間・GW・夏季休暇等各種アンケート調査

2012/05/18

(3) 臨検等の結果、違反があった場合は

① 是正勧告書の交付

「所定期日までに是正の上、遅滞なく報告するように勧告します。」との内容で指導されることになる。指定の期限までに必ず『是正報告書』を提出することを求められる。

なお、是正勧告書には、「是正期日までに是正しない場合は送検手続きを取ることがあります。」との記述があり、是正に応じない場合や違反内容が重大・悪質な場合は、司法処分（送検）される場合がある。

② 指導票の交付

「改善措置をとられるようお願いします。」と指導されており、労基法の違反ではないが、通達、指針等に触れるような場合に交付される。期限までに『改善報告書』を提出することを求められる。

3 臨検等の実際

(1) 「平成 22 年の定期監督等の実施結果」 (H23.5.17 東京労働局発表)

- ① 平成 22 年度定期監督等実施件数 9,469 件 (前年比 4,195 件増)
- ② 違反率 71.5% (前年比 2.9 ポイント増)
- ③ 違反内容の内訳 () 内は定期監督等実施事業場数に対する違反割合

(ア) 労働時間 2,911 件 (30.7%)

時間外労働に関する協定(36 協定)の締結・届出がないのに、労働者に法定労働時間を超えて時間外労働を行わせているもの。また、協定の締結・届出はあるものの、その協定で定めた時間外労働の限度時間を超えて時間外労働を行わせているもの。(労基法 32 条違反)

(イ) 割増賃金 2,237 件 (23.6%)

時間外労働、深夜労働を行わせているのに、法定割増賃金を支払っていないもの。(労基法 37 条違反)

(ウ) 就業規則 2,025 件 (21.4%)

常時使用する労働者が 10 人以上いるのに、就業規則の作成・届出がないもの。(労基法 89 条違反)

(エ) 労働条件明示 1,770 件 (18.7%)

労働者を雇い入れる際に、賃金額及び支払方法並びに所定労働時間などの法定事項について書面を交付していないもの。また、交付しているが、法定事項が不足しているもの。(労基法第 15 条違反)

(2) 「都内 127 企業が割増賃金 22 億円を遡及支払」 (H23.10.21 東京労働局発表)

- ① 対象企業数 127 件 (対前年度比 +11 件)
- ② 対象労働者数 9,524 人 (対前年度比 -10,155 人)
- ③ 遡及支払額 22 億 290 万円 (対前年度比 -8 億 1,573 万円)
- ④ 1 企業当たりの支払額 1,735 万円、労働者 1 人当たりの支払額 23 万円(過去 5 年間で最多)

2012/05/18

⑤1 企業で支払額が 3,000 万円を超えたものは 8 件
 平成 22 年度に東京労働局管内において、時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金が適正に支払われていない企業 2,661 件に対し、是正を勧告・指導した結果、支払われた金額が 100 万円以上となった企業についてまとめたものである。

(3) 「平成 23 年申告事案の概要について」 (H24.3.5 東京労働局発表)

①申告受理件数	6,460 件	(対前年度比	-582 件	-8.3%)	
②申告事項	賃金不払	5,299 件	(対前年度比	-621 件	-10.5%)
	解雇	1,099 件	(対前年度比	-126 件	-10.3%)

4 臨検時の対応のポイント

(1) 何について調べるのか (主な確認書類)

- ① 会社の事業概要
- ② 組織図
- ③ 労働条件通知書、雇用契約書
- ④ 労働者名簿
- ⑤ タイムカード、出勤簿及び時間外・深夜労働時間を集計したもの(直近 3 か月分程度)
- ⑥ 賃金台帳(直近 3 か月分程度)
- ⑦ 就業規則
- ⑧ 年次有給休暇整理簿
- ⑨ 時間外・休日労働に関する協定届(提出控)
- ⑩ 事業場外労働・裁量労働に関する協定届、1 年単位の変形労働時間制に関する協定届、フレックスタイム制に関する労使協定、その他各種労使協定
- ⑪ 総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医・安全衛生推進者の選任報告(提出控)及び巡視記録
- ⑫ 安全・衛生委員会規程、委員名簿、議事録
- ⑬ 健康診断個人票、健康診断結果報告(提出控)

上記書類のチェックや現場巡視、場合によっては労働者から直接意見の聴取を行い、労働基準法、労働安全衛生法等に照らし合わせて、法律上問題がないかを確認する。

(2) 対応のポイント

- ①定期監督であるのか、申告監督であるのかの見極め。
 定期監督…事業場における労務管理の実態の確認
 申告監督…違法性があるとの先入観を持つての調査
- ②労働時間管理の手段
 自己申告制であれば、退社時間が客観的に分かるシステムでの時間と労働者が申告した時間とのかい離がある場合は要注意

2012/05/18

③過重労働対策

1か月45Hを超える時間外労働をしている労働者がいる場合は、時間外労働削減策や医師の面談への道筋を尋ねられることがある。
(割増賃金を法律通り支払っていればよい時代ではなくなっている。)

(3) 監督・指導事項の対応のポイント

- ①是正勧告・指導内容に対しては、誠意をもった対応が求められる。
⇒是正期日、報告期日を指定され(1か月程度)、改善結果を報告することになるが、必ずしも、指定された期日までに改善をすることを求められているわけではなく、改善できない場合においても状況を報告すること。
- ②未払い賃金について「〇〇円の支払を命じる」とは言われない。
⇒未払い賃金の存在を調査し、その調査に基づいて支払うことになる。
- ③監督指導を受けた以外の事業場の対応について。
⇒監督指導を受けたのは、あくまでも当該事業場のみである。当該事業場と同じ労基署管内事業場、近隣の事業場、その他の地域に事業場がある場合などが考えられるが、それらの事業場の対応も検討する必要がある。
- ④監督指導を受けたそれ以前の期間に対する精算について。
⇒指摘された期間だけを清算するのか。それ以前についてはどこまでの範囲を精算するのか。
- ⑤違反行為を是正することにより労働者に、「我が社には労基法違反の事実があったこと」を認識させることになる。
⇒労働者の会社に対する不信感を醸成しないように心掛ける必要性。

【補足】 その後の労務管理について

- ◆ 継続的な労務管理体制の整備
 - ・ 改善・指摘された事項についての将来的な対策を取る必要性がある。
 - ・ 改善・指摘されなかった事項で問題のある部分はないのか。
 - ・ 『労務トラブルの未然防止措置』を検討。

社会保険労務士は、国家資格唯一の“労務管理の専門家”である。