

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/05/10

VOL.16

● 労働基準監督署による「臨検」って??

御社は、労働基準監督署の「臨検」の経験ってありますか？

「臨検」とは、読んで字のごとく、「臨んで検査すること」をいい、行政機関の職員が、行政法規の実施を監視するため、営業所・倉庫・工場などに立ち入ることです。この臨検については、労働基準法上、労働基準監督官の権限として認められているもので、帳簿、書類の提出及び使用者及び労働者に尋問することができます(労基法 101 条)。

また、労働基準監督官は、臨検に際して、労基法違反に対して司法警察員の職務を行

い、逮捕し送検する権限も持ち合わせています。(労基法 102 条)

この臨検は、様々な形で行われており、①地域別、業種別に毎年の重点対象を決めて行われる**定期監督**、②法制定前の予備調査等、実態の把握のために行われる**調査的監督**、③内部告発等に基づいて行われる**申告監督**などがあります。これらは、日時を指定されて呼び出されることもありますが、何の予告もなく突然労働基準監督官が立ち寄って検査を行うケースもあります。

臨検によって労基法違反が認められた場合、①**是正勸告書**、②**指導票**が交付されます。

①は、明らかな労基法違反が認められる場合で、指定された是正期日までに是正しない場合は、**司法処分(送検)**をとることもあります。なお、違反内容が重大・悪質な場合は、是正を待たず送検手続きをされる場合もあります。

労基法違反には罰則があり、例えば、サービス残業で割増手当を支払わなかった場合(労基法 37 条違反)は、6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金、採用時に労働条件をきちんと明示しない場合(労基法 15 条)は、30 万円以下の罰金となっています。

● 「臨検」の対応

前述の通り、臨検は突然行われることもあり、またその対象となる事業場は、労基法上の事業場であるため、一つの企業という括りではなく、支店や営業所、飲食店であれば店舗も対象となるのです。本社や支店などの人事担当者が在籍している事業場ならともかく、営業所や店舗で臨検

が行われるようなケースでは、帳簿や書類などが提示できないこともあり、場合によっては日を改めてもらうことも可能です。

臨検の際に提示する主な帳簿類は、①**就業規則**、②**36 協定**他各種労使協定、③**労働者名簿**、④**賃金台帳・出勤簿**

(直近 3 か月程度)、⑤**雇用契約書**、⑥**労働者名簿**となっています。これらの帳簿類に対して、労基法違反の存在を確認するのです。

なお、これらの書類は、事業場ごとに備え付けておく書類となっている書類もあり、これらの書類が備え付けられ

ていないこと自体が是正勧告されることもあり、注意が必要となります。

平成 22 年度、東京労働局管内で行われた臨検の 9,469 件の結果、違反内容 TOP4 は、①労働時間 2,911 件 (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。)、②割増賃金 2,237 件(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。)、③就業規則 2,025 件 (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。)、④労働条件明示 1,770 件 (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。)となっています。

また、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 127 社についての遡及支払額は、22 億 290 万円に上り、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 年間で最多となっています。なお、1 企業で支払額が 3,000 万円を超えたものが 8 件も存在するとのこと。

●監督・指導内容への対応

前述の通り、臨検には様々な種類があります。このうち申告監督以外であれば、事業場の労務管理の実態を調査、確認することが目的ですので、ある程度しっかりした管理ができていたことが伝われば、そう厳しく指導されることはないでしょう。しかしながら、申告監督の場合、監督官は、調査前から疑いの目をもって来ています。したがって、厳しく調査を行う場合が多いと思われます。いずれにしろ、監督・指導内容には誠意を持った対応が求められます。なお、是正勧告、指導票については、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りますが、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いので、指定された期日までに改善できない場合においても現在までの改善状況を報告する必要があります。

それ以外に注意する点は、

- ①未払い賃金について「〇〇円の支払を命じる」とは指導されません。
⇒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。
- ②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。
- ③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。
- ④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がある。

臨検で監督・指導された事項は、過去の一定期間、一定の帳簿を見た結果です。したがって、これら監督・指導された事項については、将来にわたって継続的に改善する必要があります。その場限りの是正では、再調査の可能性も否めないからです。特に申告監督の場合などはより一層の注意が必要です。

-新入社員馴染んでますか-

4 月に入社した新入社員も 1 か月経ち、会社に慣れてきた頃でしょう。緊張の連続から、本人が気づかずストレスをためていることも考えられます。上司・同僚のちょっとした声掛けや心遣いにより職場に馴染みやすい雰囲気をつくるのが大切です。