

In the Future 2009

21世紀型企业への転換を図る

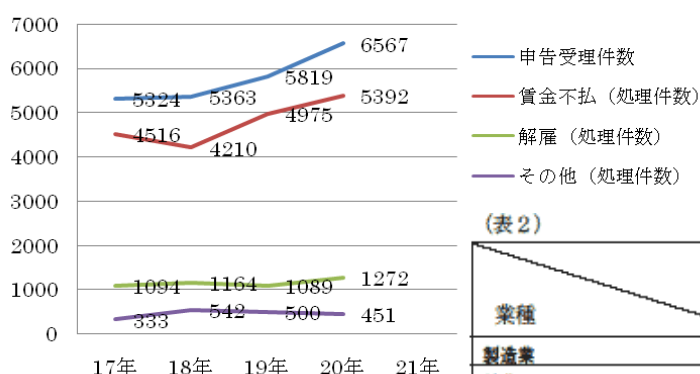
労働基準監督署による調査、是正勧告対応策

労働者からの「申告」による調査が急増中！！

労働基準監督署による調査 → 是正勧告の現状！！

近年、労働基準監督署の調査による是正勧告、指導が相次いでいます。なかでも、労働者からの「申告」による労働基準監督署の調査 ⇒ 是正勧告が急増しているようです。以下、東京労働局が、平成21年2月27日に発表した『平成20年申告事案の概要』です。

申告受理件数の推移



※「申告」による調査とは、労働者から労働基準監督署に対して、労働基準関係法令に係る違反事実の通告がなされ、同通告を受けた労働基準監督署が、通告された違反事実の有無を確認し、違反事実が認められた場合には、事業主にその是正を勧告し、改善を図らせることをいいます。

(表2)

業種	業種別申告受理件数				
	平成19年		平成20年		
	受理件数	違反率(%)	受理件数	違反率(%)	増減率(%)
製造業	324	82.7	311	74.1	△ 4.0
鉱業	4	66.7	1	0.0	△ 75.0
建設業	512	74.1	603	71.0	17.8
運輸交通業	216	75.5	210	53.4	△ 28
貨物取扱業	12	83.3	10	100.0	△ 16.7
農林業	2	100.0	7	100.0	250.0
畜産・水産業	0	0.0	3	0.0	
商業	1,390	80.3	1,529	77.8	10.0
金融・広告業	333	80.1	392	72.0	17.7
映画・演劇業	28	93.1	42	88.6	50.0
通信業	25	78.9	31	61.9	24.0
教育・研究業	384	76.8	320	79.6	△ 16.7
保健衛生業	234	77.4	236	70.1	0.9
接客娯楽業	973	77.7	1,255	71.0	29.0
清掃・と畜業	134	71.6	165	59.6	23.1
その他の事業	1,248	75.2	1,452	69.9	16.3
合 計	5,819	77.7	6,567	72.2	12.9

注1) 増減率については、△は減を示し、また、小数点第2位を四捨五入して算出している。

注2) 「その他の事業」とは、法人の本事業場や専門サービス業等をさす。

今月号より、急増する『労働基準監督署による調査 ⇒ 是正勧告対応策』、『これだけは知っておきたい労働基準法』についてお送りします。

労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

労働基準監督署の調査（臨検）とは…

労働基準監督署の労働基準監督官には、労働基準法等の法違反があるかどうかを調べるために事業所への立ち入り調査（この調査のことを「臨検」といいます）をする権限が与えられています。さらに、調査した結果、法令違反に該当すると判断した事実を確認した場合には「是正勧告」や「指導票」を出すことができます。



労働基準法第 101 条

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

労働基準法第 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。

労働基準監督署の調査（臨検）はいつ行われるの…??

「労働基準監督署はいつ来るの?」と聞かれることがありますが、この「臨検」にはいくつかの種類があり、労働基準監督官が定期的に事業所を無作為に調査するもの、労働者の申告によるもの、司法手続きとしての告訴、告発によるものがあります。

労働基準監督官による臨検の種類

- | | |
|------------|--|
| 定期調査（定期監督） | 労働基準監督署が行政方針を策定し、重点業種を定め、定期的に行う調査です。 |
| 申告調査（申告監督） | 労働者から法令違反などの申告（密告）があった場合に行われる調査。労働基準法では「事業場に労働基準法等に違反の事実がある場合には、労働者はその事実を労働基準監督署長や労働基準監督官に申告することができる」と規定されています。なお、申告があったからといってすべて調査が行われるものではありませんが、 最近はこの申告による立入調査が急増しています。 |
| 再調査（再監督） | 定期調査や申告調査後の実施状況を確認するために行われる調査。是正勧告を受けたにもかかわらず、是正報告がなされていない場合等に行われる調査です。 |

※これらの調査には、事業所に立ち入り調査を行う場合（事前通知がある場合と無い場合）、事業主を労働基準監督署に出頭させる場合があります。

名ばかり管理職対策ご相談窓口設置中 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

労働基準監督官による是正勧告とは…

是正勧告とは、臨検などに入った労働基準監督署の労働基準監督官が法令違反に該当すると判断した事実を確認した場合に、「いつまでに改善しなさい」という目的で出す勧告書です。出された是正勧告書には、違反事項と根拠条文、是正期日などが書かれていて、期日までに是正し、報告書（「是正報告書」という）を提出する必要があります。

指定された期限までに是正報告書を提出すること。
改善の意思がみられない場合には検察庁へ書類送検されることがあります。

是正勧告でよく指摘される事項…？！

是正勧告で法違反としてよく指摘される事項、ワースト5です。

- 第1位** 労働基準法第32条・36条などの【労働時間】違反
法定労働時間・変形労働時間制に関する違反、36 協定未届
- 第2位** 労働基準法第37条【割増賃金】違反
残業代の不払い（サービス残業）、残業単価算出間違い、
残業時間の切捨て、管理監督者の取扱い
- 第3位** 労働基準法第89条【就業規則】違反
就業規則の未作成、労働基準監督署への未提出
- 第4位** 労働基準法第15条【労働条件の明示】違反
雇入れ時の労働条件の書面による明示違反
- 第5位** 労働基準法第108条【賃金台帳】違反
賃金台帳への労働時間の未記入など
- その他** 定期健康診断の未実施、結果報告書の未提出、
産業医・衛生管理者が選任されていない など…



「ドキッ」とする項目はありませんでしたか？

このようにみると、日々の労務管理で重点を置くべき項目が見えてくることと思います。特に、残業代の不払い、名ばかり管理職については、長時間労働が恒常化→労働者の健康に与える影響が大きい、最悪のケースでは過労死という問題があるため、労働基準監督署がこれらの是正に力を入れています。

来月号では、調査（臨検）時の注意点や労働基準監督官への対応、是正報告の方法などについてご紹介いたします。