

労働基準監督署による調査、是正勧告対応策

労働基準監督署の調査(臨検)への対応策

甘く見てはいけません。「署」が付くお役所

ご存知ですか？

区役所、公共職業安定所、社会保険事務所などの行政機関のなかで、警察署・税務署・労働基準監督署など、その名称の最後が「署」となっている行政機関は、管轄する取締法規に違反する個人や法人を逮捕・処罰したり、送検したりする司法警察権（「特別司法警察職員」といいます）を持っています。

このため、労働基準監督署が交付した「是正勧告書」に記載された労働法令違反行為を所定の期限内に是正しない場合は、法律で定められた行政刑罰（懲役刑または罰金刑）が科せられたり、悪質と判断された場合には逮捕または送検されたりする場合があります。



司法警察職員のうち、代表的なものが警察官です（刑事訴訟法 189 条 1 項）

最近の是正勧告

- ダイハツがサービス残業／是正勧告受け 5,000 万円支払う

ダイハツ工業では、社員に時間外手当を支給しない「サービス残業」をさせていたとして淀川労働基準監督署から是正勧告を受け、社員約 1,000 名に、計 5,000 万円の残業代を支払った。

- 草津温泉、調理師への残業代未払い／180 万円

群馬県草津町の草津温泉で最大となる約 1,200 人収容の「草津白根観光ホテル桜井」が、男性調理師（61）の残業代が未払いとの是正勧告を中之条労働基準監督署から受け、2004 年 2 月から同年 8 月までの未払い分約 187 万円（775 時間分）を支払った。

知らなかったは「罪」です。

労働基準法をはじめとする労働関係法令は、事業主にこれらの法律を遵守させる目的で行政刑罰となる罰則規定を設けています。事業主は、これらの法律について熟知し、自ら法令を守る（コンプライアンス）ようにしなければなりません。昨今は労使トラブルが多発しています。事業主は法律を知らなかったというだけでは済まされない状況にあることを認識する必要があります。知らなかったは「罪」なのです。“知らなかった”ということだけで経営が傾くこともありますので、まずは、自社の実態と法律との整合性を検証することが必要です。

今月号は、『労働基準監督署の調査(臨検)への対応策』についてお送りします。

労働基準監督署による調査（臨検）時の注意点

「労働基準監督署から呼び出しがあった」、「調査通知が届いた」となると、露骨に嫌な顔をされる経営者の方がおられます（お気持ちは分ります）。更には「こんなの無視してしまえ！」という方もおられますが、労働基準監督署による調査（臨検）時にはどのような対応が望ましいのでしょうか。



よくない対応例…

■無視をする。

「無視する」、これが最も良くない対応方法です。労働基準監督署から呼び出し通知、問い合わせなどがあった場合は、必ず対応することが大切です。「期日延長のお願い」や「届いた書面の内容が分からないので説明して欲しい」であってもかまいません。

■犯人捜しをする。

先月号で、労働基準監督署が調査（臨検）に入る理由として、労働者からの申告によるものが非常に多くなっているという話をしましたが、まずはその犯人捜しから、という会社があります。しかし、申告をした労働者を捜しても意味はありません。労働基準監督署に訴えた労働者が誰かを特定できた場合でも、その労働者に解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁じられています。（労働基準法第 104 条第 2 項）。



賃金台帳やタイムカードの改ざんはプロが見ればすぐに分かります。

■虚偽の発言やデータを改ざんする。

その場限りのウソやデータの改ざんはつじつまが合わなくなるものです。一度タイムカードや賃金台帳の改ざんを行ってしまうと、次から次へと改ざんする必要に迫られ、必ずと言っていいほどボロが出ます。二重帳簿も同様です。労働基準監督官は百戦錬磨のプロです。正直に会社の実情を説明し、今後の改善策を検討しましょう。なお、労働基準法第 120 条 4 項では「労働基準監督官の臨検を拒み、妨げ、もしくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、もしくは帳簿書類の提出をせず、または虚偽の記載をした帳簿書類の提出をした者は 30 万円以下の罰金に処する」と規定されています。

是正勧告を受けてしまったら…

会社規模の大小を問わず、労働基準監督署による調査（臨検）を受けてまったく何の問題のない会社などありません。では、調査（臨検）が終了し、是正勧告や指導を受けてしまった場合どのような対処をすれば良いのでしょうか。

是正勧告への対応策

- 1 まず、是正内容を把握する必要があります。「何を指摘されたのか？」「問題は何だったのか？」というポイントに適応した改善報告を行わないと、再度の是正指導を受けてしまうことになります。法律を理解しておくことは当然のことです。
- 2 計画を立てましょう。改善内容が把握できたら、改善期限内に出来そうなこと、出来そうにないことに分け、スケジュールを組む必要があります。是正勧告書にある報告期限内に出来そうにないことについては、労働基準監督官と相談する必要があります。また、弊所にご相談いただければ労働基準監督官との調整を図らせていただきます。
- 3 根本的な解決を目指しましょう。改善する際には上辺だけを改善するのではなく、根本から改善する気持ちが必要です。報告書は「～するようにします」ではなく「～しました」といった結果報告が原則です。また、必要であれば資料を添付すると労働基準監督官の納得性が高まります。是正勧告を契機に社内のコンプライアンス体制を見直すことをお奨めいたします。
- 4 期限を守って報告書（是正報告書）を提出しましょう。期限内に是正報告書を提出することが大切です。安易に考え、勝手に引き延ばしたり、期限を守らず良い結果となったことはありません。



最後に…

労働基準監督署による是正勧告は、考え方次第では会社の人事労務管理を見直す絶好の機会です。会社と従業員みなさんがこれからの会社をどうしていくべきかを共に考える機会です。是正勧告を機に会社の人事労務管理体制を見直した結果、社員のモチベーションが高まり、職場の雰囲気良くなり、企業の売上アップにつながったという例も多くあります。

来月号より、『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。

労働基準監督署による是正勧告対応⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864