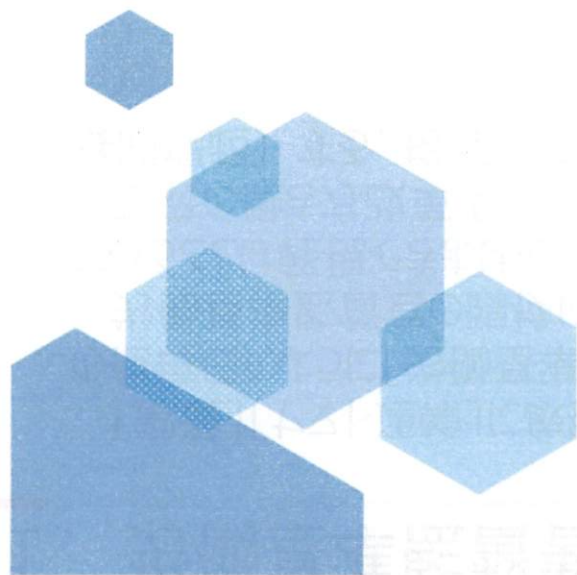


大阪賃金問題研究会 御中

労働基準監督署 臨検対応セミナー テキスト

2017.9.7



社会保険労務士法人ミナジン
社会保険労務士 前田 英典



1. 労働基準監督署の臨検（調査）

「電通」「ヤマト運輸」に象徴される「長時間労働を原因とする労災認定」「未払い残業」やその他毎日のように「労働基準法」違反の報道がなされています。

労働基準監督官の臨検による「労働基準法」違反がその請求根拠たる違法性の裏付になっていることは軽視できません。

政府の働き方改革推進（平成29年12月 関連法案成立見通し）に逆行（⇒実現性への疑問提起）する、格好の旬の素材としてマスコミに取り上げられています。



家族や本人
の訴えにより



「臨検」に
やって来る



- ・一人の事象から全社へ波及
- ・将来にわたる継続的なコスト増加
- ・ブラック企業として採用難、風評被害



2. 臨検の対象となる法律

【労働基準監督署（監督官）の業務の根拠となる法律が根拠＝対象】

- ・労働基準法
- ・労働者災害補償保険法（労災保険）
- ・最低賃金法
- ・中小企業退職金共済法
- ・じん肺法、労働災害防止団体法
- ・炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法
- ・社会保険労務士法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律
- ・失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律
- ・家内労働法
- ・勤労者財産形成促進法
- ・労働安全衛生法
- ・作業環境測定法
- ・賃金の支払の確保等に関する法律
- ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
- ・労働契約法



「労働基準監督署」は、会社の法律遵守について調査権限を持っています。
法違反があれば指導し、改善がされなかったり悪質であったりすれば送検しなくてはならない立場にあります。



つまり、
法違反の状態と対応（姿勢）**により、最悪「送検」**されてしまう！
ということです。

3-1. 労働基準法の罰則を知る①

1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金

強制労働の禁止（第5条）

1年以下の懲役または50万円以下の罰金

- ①中間搾取の排除（第6条）
- ②最低年齢（第56条）
- ③年少者の坑内労働の禁止（第63条）
- ④女性の坑内労働の禁止（第64条の2）

6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金

- | | |
|-------------------------|--|
| ①均等待遇（第3条） | ①7年少者の危険有害業務の就業制限（第62条） |
| ②男女同一賃金の原則（第4条） | ①8妊産婦の危険有害業務の就業制限（第64条の3） |
| ③公民権行使の保障（第7条） | ①9産前産後休業（第65条） |
| ④賠償予定の禁止（第16条） | ②0妊産婦の時間外労働等（第66条） |
| ⑤前借金相殺の禁止（第17条の2） | ②1育児時間（第67条） |
| ⑥強制貯蓄（第18条第1項） | ②2職業訓練に関する特例（第72条） |
| ⑦解雇制限（第19条） | ②3療養補償（第75条） |
| ⑧解雇の予告（第20条） | ②5休業補償（第76条） |
| ⑨退職時等の証明（第22条第4項） | ②6障害補償（第77条） |
| ⑩休憩（第34条） | ②7遺族補償（第79条） |
| ⑪休日（第35条） | ②8葬祭料（第80条） |
| ⑬時間外および休日の労働（第36条第1項但書） | ②9寄宿舎生活の自治（第94条第2項） |
| ⑭時間外・休日及び深夜の割増賃金（第37条） | ③0寄宿舎の設備および安全衛生（第96条） |
| ⑮年次有給休暇（第39条） | ③1監督機関に対する申告をした労働者に対しての
不利益扱い等（第104条2項） |
| ⑯年少者の深夜業（第61条） | |

3-2. 労働基準法の罰則を知る②

30万円以下の罰金

- ①契約期間等（第14条）
- ②労働条件の明示（第15条第1項、第3項）
- ③強制貯金（第18条第7項）
- ④金品の返還（第23条）
- ⑤賃金の支払（第24条）
- ⑥非常時払（第25条）
- ⑦休業手当（第26条）
- ⑧出来高払の保障給（第27条）
- ⑨1ヵ月単位の変形労働時間制の協定届（第32条の2第2項）
- ⑩1年単位の変形労働時間制の協定届（第32条の4第4項）
- ⑪1週間単位の変形的変形労働時間制の協定届（第32条の5第3項）
- ⑫1週間単位の変形的変形労働時間制を導入する場合の通知（第32条の5第2項）
- ⑬災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等（第33条第1項但書）
- ⑭事業場外労働の労使協定届出（第38条の2第3項）
- ⑮年少者の証明書（第57条）
- ⑯未成年者の労働契約（第58条、第59条）
- ⑰帰郷旅費（第64条）
- ⑱生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（第68条）
- ⑲就業規則作成及び届出の義務（第89条）
- ⑳就業規則作成時の労働者代表の意見聴取（第90条第1項）
- ㉑制裁規定の制限（第91条）
- ㉒寄宿舍生活の秩序（第95条第1項、第2項）
- ㉓監督上の行政措置（第96条の2第1項）
- ㉔法令等の周知義務（第106条）
- ㉕労働者名簿（第107条）
- ㉖賃金台帳（第108条）
- ㉗記録の保存（第109条）
- ㉘労働基準監督官等による臨検を拒み、陳述せず、又は虚偽の陳述をしたり、帳簿書類を提出せず、又は虚偽の記載をした帳簿書類を提出した者、是正報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかった者（第120条）



4. 臨検を行う労働基準監督官とは？

【労働基準監督官は国家公務員、権限は法律に定められている！】

＜労働基準法第101条1項＞

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、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。（← 予告なし臨検と直接従業員尋問するケースが増加している）

＜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。（＝逮捕・送検）

＜労働安全衛生法第91条1項＞

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、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。（＝使用停止命令）

＜労働安全衛生法第91条2項＞

医師である労働基準監督官は、第68条の疾病にかかった疑いのある労働者の検診を行なうことができる。（＝検診命令）



☆司法警察官（特別司法警察職員）とは？☆

“銃を持たない警察官”と同じです。

一般司法警察職員（いわゆる警察官）よりも専門の犯罪分野に詳しい警察官という位置付けで、権限は一般の警察官と何ら変わりません。

ちなみに、税務調査を行う税務署の税務調査官は強制調査権限を持っていないことから、税務調査官よりも労働基準監督官の方が強力な権限を有しています。

甘く考えていると、
痛い目にあいますよ！



5. 臨検の種類

【大きくわけて4種類！】

(1) 定期監督

最も一般的な調査。

当該年度の監督計画により、労基署が任意に調査対象を選択し、対象法令全般の調査を行う。

原則は予告なしの調査ですが、事前に調査日程の事前連絡が来ることもあります。



(2) 災害時監督

一定程度以上（重大な事故）の労働災害が発生した際、原因究明や再発防止の指導を行うための調査。



(3) 申告監督

労働者（今は「奥さん」や「お母さん」など家族が多発）からの申告（告訴や告発）があった場合、その申告内容を確認するための調査。この申告監督の場合、労働者保護のため、誰からの申告であることは明かさず、

(1) の定期監督と同様に行うケースと、申告者を明かして「呼出状」を出して呼出す場合があります。



(4) 再監督

監督の結果、是正勧告を受けた場合、その違反が是正状態の確認や、是正勧告を受け、指定期日までに未提出である場合に、再度行う調査。



6. 年次別監督実施状況（「労働基準監督年報」より）

【件数減少！？実は調査がdeepに行われるようになったから！】

監督署は年間17万件を臨検する体制を有しています。
全国で1日平均700件以上の臨検が行われていることになります。

年	定期監督等※	申告監督	再監督	計
平成23年	132,829 (75.7%)	29,442 (16.8%)	13,261 (7.5%)	175,532 (100.0%)
平成24年	134,295 (77.4%)	25,418 (14.6%)	13,807 (8.0%)	173,520 (100.0%)
平成25年	140,499 (78.9%)	23,408 (13.1%)	14,226 (8.0%)	178,133 (100.0%)
平成26年	129,881 (78.0%)	22,430 (13.5%)	14,138 (8.5%)	166,449 (100.0%)
平成27年	133,116 (78.7%)	22,312 (13.2%)	13,808 (8.2%)	169,236 (100.0%)

※定期監督等には災害監督を含む

件数が減少しているのは1件あたりの調査が詳細に行われていることが原因とされています。



7-1. 法違反状況 ①定期監督等（「労働基準監督年報」より）

【約 7 割が法違反！～平成27年定期監督等実施状況・法違反状況～】

定期監督等実施事業所数	133,116
違反事業場数	92,034
違反事業場比率	69.1%

全体の約 7 割に何らかの法違反がみられ、法違反として是正勧告もしくは使用停止命令が発せられています。

これに指導票（法令違反ではないが要改善）を加えればほぼ無傷では済まない、ということを意味しています。

法違反の内容としては、「労働時間（20.8%）」「安全基準（19.1%）」「健康診断（15.1%）」「割増賃金（14.5%）」「労働条件の明示（11.6%）」の順に多くなっています。

労働基準法違反の内容をもう少し詳しくみると・・・

労働基準法違反	15条	労働条件の明示	15,545
	23、24条	賃金不払い	5,425
	32,40条	労働時間	27,581
	35条	休日	2,252
	37条	割増賃金	19,400
	89条	就業規則	10,673
	108条	賃金台帳	9,527
最低賃金法違反	4条	最賃効力	3,211



7-2. 法違反状況 ②申告監督（「労働基準監督年報」より）

【申告があれば85%臨検実施！】

申告臨検実施率が上昇傾向にある一因として、申告される内容が向上している（具体的な証拠添付など）ことが挙げられます。

<3年間の申告監督数の推移>

年	新規受理件数	実施事業場数	違反事業場数	臨検実施率
平成25年	29,318	23,408	17,323	80%
平成26年	27,089	22,430	16,321	83%
平成27年	26,280	22,312	15,782	85%

残業しているのに
払ってくれない
です！



<平成27年の違反内容>

監督実施事業場数		22,321
違反事業場数		15,782
違反事業場比率		70.7%
労働基準法違反	賃金不払い	22,362
	解雇	4,017
	労働時間等	547
最低賃金法違反		2,174

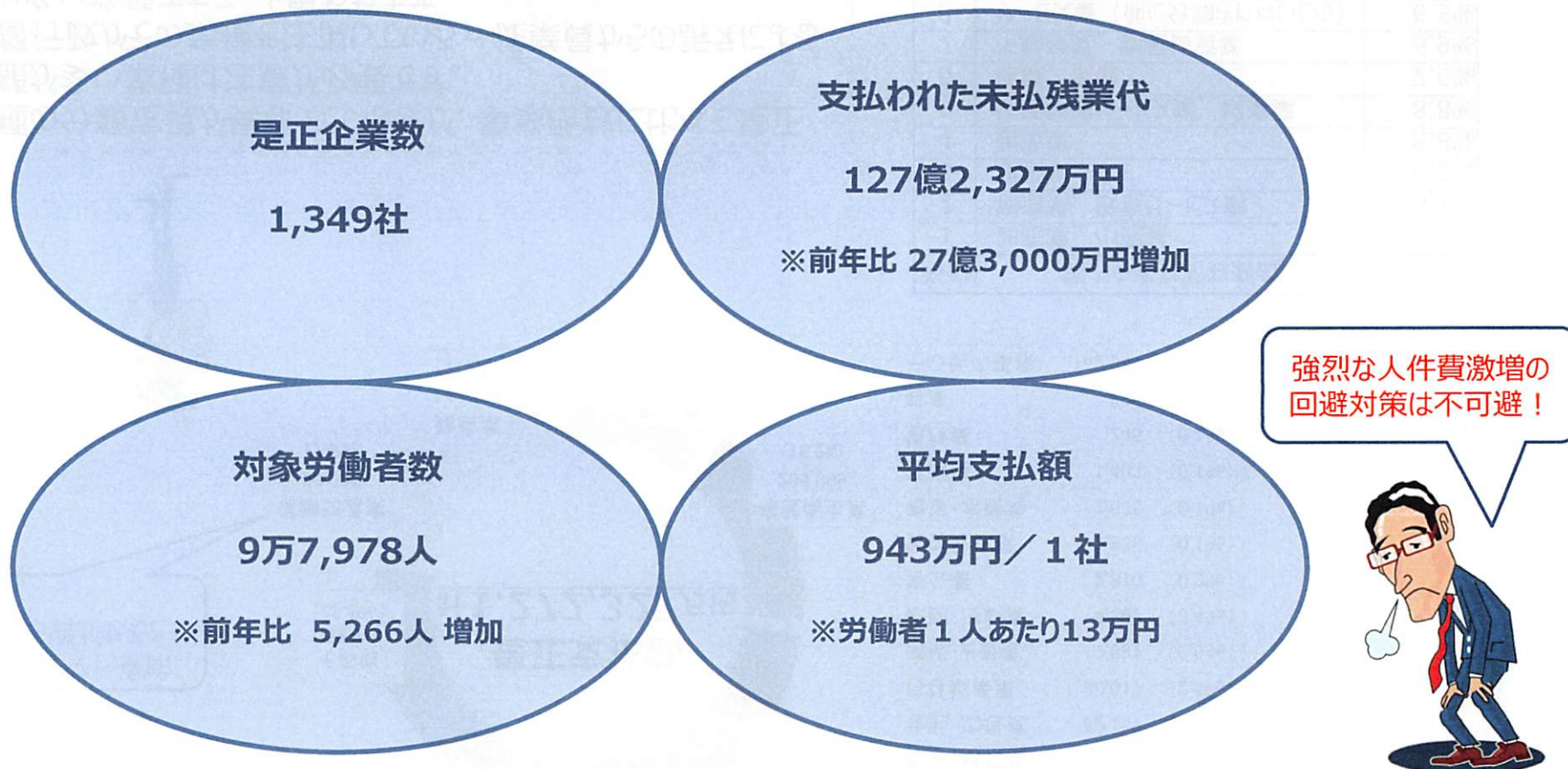
約7割が違反しています。
特徴的なのは、「賃金不払い」の件数が臨検実施事業場数を上まわっていることです。
つまり、「賃金不払い」の重複違反があるということを意味しています。そしてそれは未払い残業代を支給しなければいけないということでもあります。

申告臨検が来たら、
未払い残業代の支給は必至！



8-1. 監督指導による賃金不払残業の是正結果① 平成28年度（厚労省）

【100万円以上の割増賃金の遡及支払 1,349社！】



1社平均約950万円、1人13万円の遡及支払分に加え、何らかの対策を講じなければ毎年同額の残業代が加算されてしまうことになります。人数を増やせばさらに増加します。

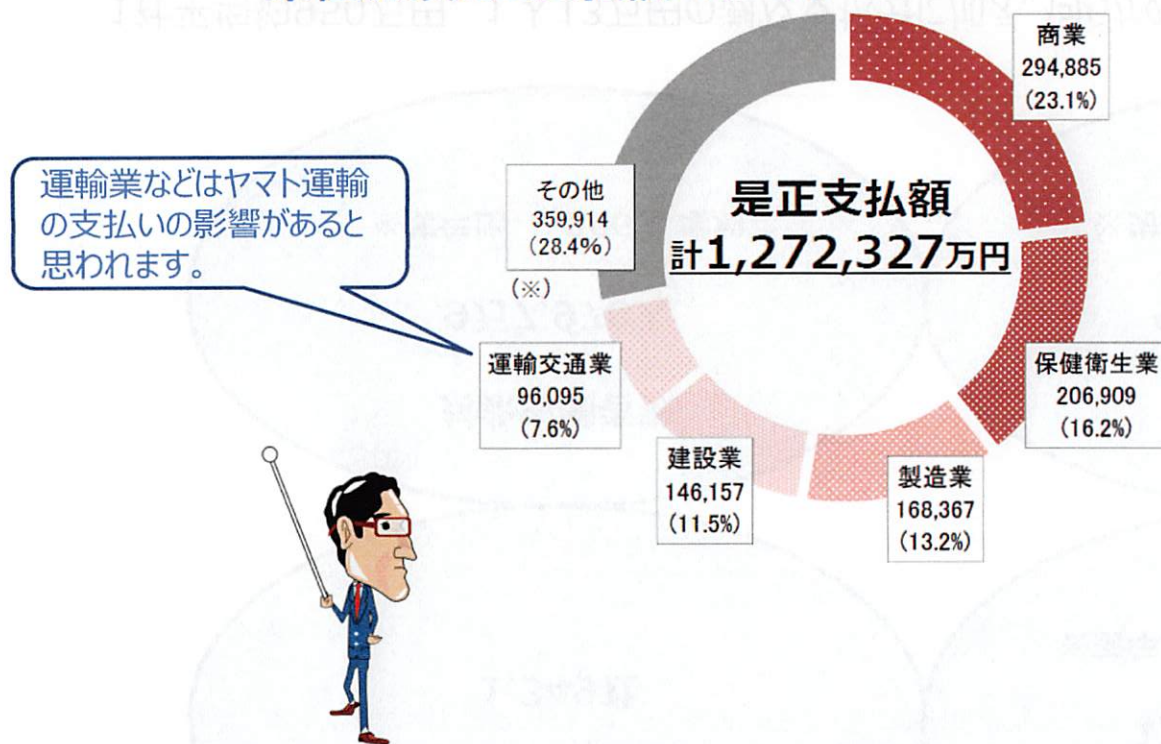
ヤマト運輸などの大型勧告もあり、「働き方改革」の本格的実施となる来年には、未払残業代総額150億円、10万人超の対象労働者となる予測です。

この統計に、個人加入ユニオンや弁護士などが会社に直接交渉・未払残業請求を行って支払わせた金額は含まれていないということは看過できません。

8-2. 監督指導による賃金不払残業の是正結果② 平成28年度（厚労省）

【「運輸業」「保健衛生業」「教育・研究業」は要注意！】

業種別の是正支払額（単位：万円）



(※) その他の内訳

教育・研究業	84,605	(6.6%)
金融・広告業	62,197	(4.9%)
接客娯楽業	30,017	(2.4%)
清掃・と畜業	7,691	(0.6%)
映画・演劇業	4,897	(0.4%)
官公署	2,810	(0.2%)
貨物取扱業	1,836	(0.1%)
畜産・水産業	1,635	(0.1%)
通信業	1,403	(0.1%)
農林業	246	(0.1%)
鉱業	236	(0.1%)
その他の事業	162,341	(12.8%)

順位	国内の事業所数割合	割合
1	卸売業，小売業	25.4%
2	宿泊業，飲食サービス業	13.1%
3	建設業	9.3%
4	製造業	8.8%
5	生活関連サービス業，娯楽業	8.8%
6	医療，福祉	7.6%
7	不動産業，物品賃貸業	6.9%
8	サービス業（他に分類されないもの）	6.5%
9	学術研究，専門・技術サービス業	4.1%
10	教育，学習支援業	3.1%
11	運輸業，郵便業	2.4%
12	金融業，保険業	1.6%

業種の分類定義が異なりますが、事業所数に比べて是正支払額が多い業種は注意が必要です。
監督行政がその業種を注視している＝従業員からの訴えによる監督が多い業種である、と思われます。
「運輸業」「保健衛生業」「教育・研究業」などは要注意です。

9. 残業代未払いで逮捕 (琉球新報2017年8月23日付配信)

残業未払い疑い、安木屋社長ら逮捕 2年で500万円

8/23(水) 6:00配信

 **琉球新報**
THE RYUKYU SHIMPO

記事抜粋



社長らが逮捕された「安木屋」の
一銀通り店 = 22日、那覇市牧志

沖縄労働局は残業代未払いなど労働基準法違反の疑いで22日、那覇市の事務用品販売会社「安木屋」社長(42)と店長(36)を**逮捕**した。逮捕容疑は、時間外労働をさせる場合に労使間で結ぶ必要がある「三六協定」を結ばずに時間外労働をさせていた疑いと、時間外労働時の割増賃金を適正に払わなかった疑い。

沖縄労働局労働基準部によると、安木屋は従業員11人に対して約2年にわたり、残業代約500万円を払っていなかった。

雇用主らを逮捕するのは珍しく、県内では1990年代以降初めて。被害を受けた労働者の数が多く、金額が大きい上、**今年に入って2度以上違反を指摘した後**も社長らが改善に応じなかった点が悪質だとして逮捕に踏み切った。

2015年、電通の女性社員が過労死自殺したあと、厚生労働省は違法な長時間労働などを防ぐ対策を強化している。

特筆すべきは「**逮捕**」におよんでいる点！
例え未払残業代を支払って不起訴になったとしても、**風評被害で大打撃**となってしまう。
(沖縄県の地方紙の記事が全国に知れ渡るほどに注目される)



このレベルまで監督署に注目されてしまうと、一定期間経過後の再臨検は必至、小手先の対応では歯がたたず、企業規模を鑑みると**“企業生命をかけた改善”**が求められる。

10. 臨検の調査項目 (基本調査事項)

【労働条件関係】

<事業場・労働者関連>

- ①事業の名称、所在地、事業内容、経営内容
- ②事業主氏名
- ③労働者名簿（労働者の性別、人数、年齢等による構成）
- ④派遣労働者の有無、請負企業の有無、外国人労働者の有無、技能実習生の有無

<労働条件関連>

- ①労働条件通知書
- ②就業規則
- ③就業規則の周知状況

<年次有給休暇関連>

- ①年次有給休暇の取得状況
- ②年次有給休暇の取得記録
- ③年次有給休暇の取得手続

<労働時間関連>

- ①タイムカード等の労働時間の記録
- ②変形労働時間制の労使協定
- ③時間外・休日労働に関する協定届（36協定）
- ④時間外・休日労働等の現状把握
- ⑤管理監督者の範囲

<賃金関連>

- ①賃金台帳
- ②賃金控除協定書
- ③時間外手当・休日労働手当等の支払状況
- ④時間外手当・休日労働手当等の計算方法
- ⑤最低賃金

【安全衛生関係】

<健康管理>

- ①健康診断の実施記録
- ②事後措置の状況
- ③過重労働の有無
- ④健康診断結果報告
- ⑤ストレスチェック実施状況
- ⑥長時間労働医師面談実施状況

<安全衛生管理>

- ①安全衛生推進者（衛生管理者）等の選任状況
- ②産業医の選任状況
- ③安全衛生委員会等の設置・実施状況

11. 臨検提出書類

【一般的な要求書類・帳簿】

- ①会社組織図
- ②労働者名簿
- ③就業規則（給与規程などを含む）
- ④雇用契約書（労働条件通知書）
- ⑤賃金台帳（賃金明細書）
- ⑥タイムカード（出勤簿）
- ⑦時間外・休日労働に関する協定届
- ⑧変形労働時間制など、当該企業で必要となる労使協定
- ⑨変形労働時間のシフト表
- ⑩有給休暇の取得状況の管理簿（有給休暇届）
- ⑪健康診断個人票
- ⑫総括安全衛生管理者の選任状況のわかる資料
- ⑬安全委員会・衛生委員会の設置・運営状況のわかる資料
- ⑭産業医の選任状況のわかる資料

適法かつ実態との乖離がない
ことがポイント

これらの帳簿・書類が日々完璧である会社のほうが少なく、
そのため「是正勧告」や「指導票」を交付される結果となっています。



12. 調査事項対応ポイント

事前連絡がない臨検の場合、資料の不足分を補完、修正する時間はなく、真の実態が調べられます。

その場での質問には、現状を正確に説明する方が、臨検全体を通じての是正や指導は適切で、結果的に軽く済むことが多く、下手に「ない」とか「あーだ、こーだ」とその場しのぎの言い訳をすると、かえって厳しい是正や指導を受けることになります。（法違反に対する悔悛の意がない＝是正する誠実さに欠ける、と捉えられるため。）

例えば、A 監督官には「残業申請書を提出してもらっているのでタイムカードは使用していない。」と回答し、B 監督官の従業員へのヒアリングでタイムカードで打刻している事実が判明、サービス残業（未払い残業）が発覚したとなれば、「悪質」となり、未払い残業の支払いについて厳しい是正内容になるようなことが起きています。

法違反があり是正となった場合、対象者の一部ではなく、全員に対して是正が求められます。そのため、申告監督が退職者や在籍者からの未払い残業の訴えによるものであれば、支払額は莫大となることが多くなります。（申告者一人への支払いで済ませることは難しいため。）



13-1. 事例で学ぶ送検のポイント① ～東京労働局 送検事例～

【賃金不払残業を行わせたスーパーマーケット経営会社を書類送検】

江戸川労働基準監督署長は、スーパーマーケット経営会社及び同社代表取締役等を**労働基準法違反の容疑**で、平成26年6月2日、東京地方検察庁に書類送検した。

<事件の概要>

スーパーマーケット経営会社代表取締役は、同社が経営する東京都江戸川区内に所在する食料品スーパーマーケット2店舗において、平成25年5月21日から平成25年7月20日の間、労働者32名を法定の労働時間を延長して労働させながら、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金合計654万3,783円を支払わなかったものである。

スーパーマーケット経営会社に対しては、江戸川労働基準監督署労働基準監督官が、割増賃金の不払につき是正指導し、その是正措置結果について、労働基準法第104条の2第2項に基づき是正報告をするよう求めていたが、同社代表取締役は、同社部長A及び課長Bと共謀し、平成25年10月1日、同労働基準監督官に対し、実際には支払をしていないのに、同社労働者71名の過去の賃金不払残業に対する割増賃金2,710万0,821円を遡及して支払ったとする**虚偽の内容を記載した是正報告書を提出**したものである。

<事件の端緒>

同社に対しては、平成24年8月、平成25年6月に割増賃金の不払について是正するよう監督指導を行ってきたが、同社はその指導にもかかわらず違反行為を続けてきたものであることから捜査に着手したものである。また、同社は、当署の是正指導に対し、不払の割増賃金を遡及して支払ったとする是正報告を行っていたが、捜査の過程で、本社ほかを家宅搜索したところ、同社は**実際には遡及支払を行っておらず**、同報告が虚偽の報告であったことが判明したものである。

是正指導にも関わらず改善の意欲が認められず、賃金不払残業を繰り返す、又は労働基準監督署に対し虚偽の報告を行うなど重大悪質な事業者に対しては、書類送検を含めて厳正に対処される傾向にあります。



13-2. 事例で学ぶ送検のポイント②③ ～東京労働局 送検事例～

【賃金不払残業で書類送検】

中央労働基準監督署は、**北海道労働局との合同捜査**の上、珈琲喫茶店をチェーン展開している経営会社及び代表取締役らを**労働基準法違反の容疑**で、東京地方検察庁に書類送検した。

＜事件の概要＞

平成22年6月16日から同23年4月15日までの間、労働者8名に対し、法定の労働時間である1日8時間又は1週44時間を超えた労働を行わせたにもかかわらず、当該時間外労働に対し、通常の賃金額から2割5分以上の率で計算した割増賃金約179万円を支払わなかった。

同署の是正指導に対し、同社は、**是正期日までに是正しなかった。**

【パートタイム労働者に違法な長時間労働を行わせたパン製造販売業者を書類送検】

亀戸労働基準監督署は、平成27年3月26日、労働基準法違反容疑で、パン製造販売業を営む会社の元東京工場エリアマネージャー（**工場長**）及び元工場サンドイッチ部門チームリーダー（**部門長**）を東京地方検察庁に**書類送検**した。

＜事件の概要＞

東京工場サンドイッチ部門に所属するパートタイム労働者3名（時給900円～950円、1日の所定労働時間6時間）に対し、平成25年12月1日から同月31日までの間、最長で月139時間に達する時間外労働を行わせ、もって労働基準法第36条で定める時間外労働協定の延長時間の限度を超える**違法な時間外労働**を行わせていたもの。

また、同期間、本来支払うべき時間外労働に対する割増賃金のうち3割程度（1月当たり最大で約11万円の**時間外手当の不払**が発生）の支払しかしていなかったもの。

著しい過重労働により労働基準法違反が認められるなど、重大又は悪質な事案に対しては司法処分を含め厳正な対応が強化される傾向にあります。



13-3. 事例で学ぶ送検のポイント④ ～東京労働局 送検事例～



【託児所経営者を最低賃金法違反の疑いで逮捕・送検】

八王子労働基準監督署町田支署長は、平成26年9月10日、託児所経営者を**最低賃金法違反の疑いで逮捕**し、平成26年9月11日、東京地方検察庁立川支部に同経営者を身柄とともに送検し、当該託児所を経営する**法人も書類送検**した。

<事件の概要>

被疑会社は、東京都多摩市に登記簿上の本店を置き、東京都町田市において、託児所を営む事業主、被疑者は、同会社の代表取締役として、その事業全般を統括管理するものであるが、被疑者は、被疑会社の業務に関し、法定の除外事由がないのに、労働者Aの平成24年1月分賃金17,250円及び労働者Bの同年2月分賃金80,690円の合計97,940円を所定の各賃金支払期日である同年2月29日、同年4月4日に全額支払わず、もって法で定める**東京都最低賃金を支払わなかった**もの。

<参考事項>

被疑会社は、平成23年7月に託児所の運営を開始するまでは、清掃業を営んでいたが、清掃業を営んでいた平成23年4月から労働者に対する賃金不払を繰り返し発生させ、平成24年10月までの間に、**労働者14名（清掃業従事者6名、託児業従事者8名）**が、不払賃金（合計約221万6千円）の行政指導による**救済を求め八王子労働基準監督署町田支署に申告**に及んだ。

八王子労働基準監督署町田支署では当該申告を受け、被疑者に対して、不払賃金を支払うよう行政指導を行ったが、被疑者は「退職した労働者には支払わない」等と主張して、当支署の行政指導に従わず、現在も支払われていない状況である。

被疑者は、当支署による**再三の出頭要求に応じず、罪証隠滅のおそれもあったことなどから、逮捕の上、送検**したものである。



「以前は大丈夫だった」「知らなかった」などの言い訳は通じません！



14. 最近の臨検の傾向とチェック・対応のポイント

【最近の傾向】

1. 事業場単位から企業単位（グループ企業含む）へ
2. 申告監督（従業員・家族からの申告による）の実施率増加
3. 弁護士やユニオンのバックアップによる申告（個人から集団へ）
4. 送検の徹底優先（泣き落としは難しい）

【チェックのポイント】

- (1) 日頃からの取り組み姿勢（実態）
- (2) 不足(できていない)部分はどうするつもりなのか（経営者の認識）
- (3) 不足部分に対応する姿勢（対応策）
- (4) 上記(3)はいつまでにやるのか（具体的な期限）

※法違反や事故の大きさにより監督官の調査の範囲・質などは異なります（担当者による相違も意外に大きい）

【通じない言い訳】

- ・適法にしたら経営が成り立たない
- ・残業するなと言ってるが、社員が勝手にやっている
- ・社員のやる気を大切にしているだけ
- ・法律自体が時代に合っていない
- ・他社はうちよりもっとひどいはず
- ・そのうち直すから今回は見逃して

「ブラック会社」の風評被害と継続的に増加する残業代で会社がつぶれてしまう...



対応のポイント

日々の法違反
実態の把握

法違反解消の
本気度

法違反解消策
(一部でも)

法違反解消
時期の明言



15-1. ステージ別 対応のポイント①

【送検予備軍 ～最近、監督官の臨検を受けた～】

再臨検必至！ポイントは、課題を放置せず、しっかり対応すること！
こんな場合は、すぐ対応！！



1. 是正勧告、指導票への対応が持続できなくなっている
⇒ 一定期間後に再臨検があり、持続(できていない)状態によっては、その理由が前回の臨検と同様であるなら、かなり厳しい是正勧告となる
2. 改善が不十分で従業員が監督署に訴えた
⇒ 従業員の訴えが、前回臨検時の是正勧告の内容と同じであれば厳しい是正勧告となる
3. 前回の臨検では指摘されなかった法違反がある（前回の是正勧告・指導は改善済）
⇒ 新たな是正勧告や指導票への対応

【申告臨検予備軍 ～従業員が監督署に駆け込むかも～】

まだ間に合う！ポイントは、形式的でなく実質的(効果的)な対応！

改善取り組みの効果が弱いと捉えられた場合は、結局、是正勧告を受ける羽目になるので、形式的な対策ではなく、実質的対策を行う必要があります。

- 仮に従業員に監督署に駆け込まれても、効果的な対策を講じ始めていれば・・・
⇒ 改善取り組みの状況は理解してもらえるので、是正勧告が指導票になることもある
ex) 「法違反」→「不十分」



15-2. ステージ別 対応のポイント②

【是正勧告予備軍 ～現状は問題なさそうだけど?!～】

定期臨検⇒是正勧告の連鎖を断ち切ろう！
ポイントは、慢心せず常に改善を意識していくこと！

潜在的リスクへの対応

⇒ 定期的な労務監査(規程と運用のギャップの把握)を行い、必要な対策を実施して(課題解決PDCA)、労務トラブルの未然防止をはかる

<留意項目>

- ①現状の業績(財務内容・収益性)
- ②中長期の事業計画とその達成確率
- ③中長期事業計画実現のための人員計画の妥当性と組織の安定度
- ④実現させる経営者の意欲(本気度)
- ⑤現状の人員の充足度・従業員分布・平均勤続年数・直近3年の離職率
- ⑥労働時間管理(実態:管理職・管理職以外)
- ⑦給与水準(月例・賞与・退職金)
- ⑧その他の企業事情(事業継承・合併・売却・株主構成・経営陣など)

今後の事業計画に
資するためにも

人財定着率向上
のためにも



◆ おわりに ◆

売上・利益が減少し、財務内容が悪いからといって、法違反は容赦してもらえません。

訴えを起こされ、是正勧告を受けてしまう前に、何らかの対策（実質的な改善）を講じなければなりません。

最近の臨検の傾向も踏まえつつ、各社各様の中、優先順位をつけながら有効な対策を進めていくことが肝要です。

今後、「働き方改革」の推進により、“同一労働同一賃金”、“有期雇用者の無期雇用転換”といった、対応必須な労務課題が続々と出てまいります。急ぎアクションプランを準備しなくてはなりません。

人事労務のスペシャリストを活用し、上手に時代の波に乗って、一層の高みを目指しましょう！



人事労務スペシャリスト活躍の絶好の機会！

泣き寝入りはごめんだ！
ネットで調べよう！



自分じゃ大変だから
「弁護士」か
「ユニオン」に
お願いしよう！

貴方の同僚も誘って
一緒に訴えましょう！

会社の違法行為を特定
するため、監督署に行っ
てください



私の夫をブラック企業
から救ってください！



監督署が臨検に行きましたね！
それでは訴えましょう！

臨検に伺いました

！改善できないなら市場から退場せよ！

労働基準法違反で
送検します！



うそでしょう！

うそでしょう！



7:45

NEWS

□□(株)、未払い残業代
○億円支払いへ！

□□(株)はブラック企業だ！

