

# 十一月は労働基準監督署 による重点監督月間です

今年も昨年と同様に全国一斉に労働基準監督署による『賃金不払い残業解消キャンペーン』が十一月（六月）に実施されます。厚生労働省では平成十七年度以降の取り組みとして『夜間臨検監督』の対象事業所数を従来の2〜3倍に増やすほか、企業内部からの情報提供を受け付ける『無料電話相談』の窓口を全国7ブロックに設置するとしている。この背景には、年々増加している過重労働による労災申請（自殺、疾病、精神疾患等）が挙げられます。首都圏においては、労働基準監督官による是正勧告が例年以上に頻繁に行われており、その多くが電話または郵便による内部告発が占めているとされています。また、行政機関が実施している総合労働相談コーナーに寄せられた事案の中で、法違反が明らかなる場合は管轄の労働基準監督署に通告するケースもあるそうです。是正勧告の内容は、日頃の企業活動の一部である労務管理と直結します。今月号では、臨検監督の種類、是正勧告の傾向についてポイントを概説します。

## ●臨検監督の種類

労働基準監督官の立ち入り調査のことで、労働基準法や労働安全衛生法に基づき、法令違反の発見とその違反事項の是正を目的としています。一般的に臨検監督と呼ばれます。労働基準監督官が立ち入り調査を行う根拠は、労働基準法に因ります。

### ①定期監督

上級官庁から指示された行政方針に基づいて各労働基準監督署長が、重点業種、重点項目を詳細に定め、その計画に基づいて行われる監督

を定期監督と称している。定期というよりは計画的に実施されているのが実態である。

### ②申告監督

労働基準法104条に基づく労働者からの申告を受けて行われる監督を申告監督と称している。申告事項についてのみの調査されるケースもあれば、一般的に調査されるケースもある。

### ③災害時監督

一定規模以上の労働災害について、その原因究明および再発防止のために行われる監督を行う。通常は、発生した労働災害に関係のある事項を中心に調査が行われる。

### ④再監督

前記の監督に対して、是正報告書の未提出あるいは事業所において、その実行が確実に実施、運用されているかを確認する必要がある場合に行われるのが再監督である。この場合は、是正内容の実施について十分注意する必要がある。

## ●是正勧告の傾向

平成14年度の監督業務実施状況によると、労働基準法違反項目のワースト5は以下のとおりとなっている。15年度、16年度においても概ね同様の傾向となっています。

### ①労働時間

・36協定の未締結、または協定届を監督署に届け出ていないにも係らず、法定時間外労働をさせている（労基法32条）

・1年単位の變形労働時間制を採っているにも係らず、労使協定の締結及び監督署への届出がなされていない（労基法32条の4）

### ②就業規則

・常時使用する労働者が10人以上いるにも係らず就業規則を定めていない。監督署に届け出ていない。（労基法89条）

・就業規則作成にあたって、労働者代表の意見を聴いていない。（労基法90条）

・就業規則の内容を労働者に周知していない。（労基法106条）

### ③割増賃金

・時間外、休日、深夜労働に対して法で定めた割増賃金が支払われていない。（労基法37条）

### ④労働条件の明示

・労働契約の締結時において労働条件を書面で明示していない。（労基法15条1項）

### ⑤賃金台帳

・賃金台帳に労働日数、労働時間、時間外労働時間、休日労働時間、深夜労働時間などを記入していない。（労基法108条）

・賃金台帳が3年間保存されていない。（労基法109条）

その他、健康診断に関して、

### ⑥健康診断

・常時使用する労働者に定期健康診断を実施していない（安衛法66条、安衛則44条）

・深夜業務に常時従事する労働者に対して、6ヶ月以内ごとに1回、健康診断を実施していない（安衛法66条、安衛則45条）

## ●実務上の留意点

前項の是正勧告を受けた場合、労働基準法違反の問題とは別に、私法上の債務不履行の問題も考慮しなければならぬケースもでてきます。前項の③割増賃金のケースでは、労働基準監督署の是正勧告よりも、労働者からの訴えあるいはユニオンによる団体交渉の方がより大きな問題に発展することも多々あり、企業の現実的な対応が求められることとなります。