

労働基準監督署の『是正勧告』の意義とその事例について教えて下さい。

労働基準法違反の自主的是正を期待した勧告であり、それ自体強制力はないが、法違反が明らかで悪質な場合は、司法警察権を発動した送検手続きが行われることもある。

ここ最近、新聞、テレビ等のマスコミ報道で『是正勧告』という言葉が頻繁に聞かれるようになりまし。トヨタ自動車、シャープといった大企業から羽村市の特別養護老人ホームのよな中小の事業所まで企業規模、業種に係るは是正勧告が行われています。是正勧告の最近の傾向として、いわゆる『サービス残業』に対するものが目立っています(後述の事例①、②)また、労働者或いは元労働者からの申告による『申告監督』が急増しているのも労使間のおかれた現状を反映しているのでしょうか。なによりこの是正勧告を受けた場合は、勧告内容の事実確認を行うとともに、違反事実が認識できた場合は、その対応策を速やかに実施する必要があります。報告期限を設定されますので、通常迅速な対応が求められます。

●是正勧告の意義

是正勧告書は事業所の監督に際して、労基法違反の事実が確認された場合、事業所の自主的な是正を期待して勧告する文書です。あくまでも行政指導上の措置に止まるもので、何ら法的効果を生ずるものではないと解されています。これは法違反後直ちに罰則を与えて改めさせる

やり方は労使関係に少なからず悪影響を与え、また実効性に欠けるところから事業主の自主的な是正を期待しての措置だと考えられます。ただし、応諾義務がないとはいっても、再三の是正勧告に応じなければ、労基法違反として捜査のうえ送検手続きという厳正な処分がとられることとなります。この是正勧告はサッカーでいえばイエローカードといったところでしょうか。

●是正勧告の事例

- ① 労基法第37条
1日8時間あるいは1週40時間を超えた法定時間労働をさせているにもかかわらず、通常の賃金の25%以上の割増賃金を支払っていない
- ② 労基法第32条
時間外労働に関する協定がないにもかかわらず、時間外労働を行わせている
- ③ 労基法第89条
常時10人以上の労働者を使用しているにもかかわらず就業規則を作成・届け出していない
- ④ 労基法第37条第1項
割増賃金の算定の基礎となる賃金に、役職手当、皆勤手当を算入していない
- ⑤ 労働安全衛生法第66条
常時使用する労働者に対し、1年以内毎に1回、定期に健康診断を行っていない
- ⑥ 労働安全衛生法第12条
常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず衛生管理者を選任していない
- ⑦ 労基法第32条の4
1年単位の変形労働時間制に関する労使協定無く、週40時間を超えて労働させている
- ⑧ 労基法第32条
1週の所定労働時間が40時間を超えている
- ⑨ 労基法第37条の1

代休をとった場合、法定の割増賃金を支払っていない

⑩ 安衛則第12条の3

常時10人以上の労働者を使用しているにもかかわらず安全衛生推進者を選任していない

●是正勧告の対処

是正勧告書で指摘された勧告事項に対して具体的是正措置を記載して、労働基準監督署長宛に提出する文書が是正報告書です。通常比較的短期の提出期限が設定されますが、即時というケースもあります。またこの報告書に付随して是正措置の内容が確認できる各種添付書類が求められることとなります。

●ポイント

是正報告書の提出で対労基署への一連の手続きは終了しますが、その報告の内容が実際に履行されているかを確認するために再監督を実施することもあります。イエローカード的な是正勧告はややもすると、その対応を軽く考えてしまふ傾向もあるようですが、その後控えるレッドカード(逮捕、送検)に至ると会社にとって大きな信頼を損なうこととなります。是正勧告を受けたら、その背景にある労務管理上の問題点を見直す好機と捉えたら如何でしょうか。