



APO_社労士通信

労働基準監督署の調査とは？

春と秋は労働基準監督署(労基署)の調査が比較的多い時期です。この労基署の調査とはどのようなもので、何を重点的にチェックするのでしょうか？

1. 労働基準監督署の調査とは

労働基準監督署の監督官は、企業が労働基準法や関係法令に違反していないかを調査します。監督官は事業所へ立ち入る権限、帳簿や資料を提出するよう要求する権限、事業主や労働者に証言を求める権限などを持ちます。また、司法警察官としての職務を行うことが出来る身分を持っているので、悪質な違反や重大な労災事故後の対応によっては、逮捕または書類送検することもあります。

2. 調査の種類

- ・定期監督 ⇒ 労基署がその年の行政方針に基づいて、重点的にチェックする業種・ポイントを決めて行います。
- ・申告監督 ⇒ 労働者から法令違反の申告があった際に行われます。予告通知がある場合と予告無く立ち入る場合があります。
- ・災害時監督 ⇒ 重大な労働災害や事故を起こしたときに、原因の究明や再発防止のために行われます。
- ・再監督 ⇒ 上記監督の後、是正報告が期日までに行われなかった場合や、是正状況を確認する必要がある場合に行われます。

2. 調査でのチェックポイント

①就業規則 <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業規則が作成・届出されているか ・ 法律違反の条項はないか、法改正を反映しているか ・ 社員に周知しているか 	④労働契約 <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用契約を結ぶ際に、必要な労働条件を明示しているか ・ 書面交付がなされているか(正社員/短時間労働者共に) ・ 有期契約の場合、更新がなされているか
②時間管理と残業代の支払 <ul style="list-style-type: none"> ・ 36協定を届出しているか、有効期限が切れていないか ・ 時間管理は正しいか(タイムカード、PCのログ確認など) ・ 残業代は適正に支払われているか、計算方法は正しいか 	⑤安全衛生 <ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健康診断を実施しているか ・ パートタイマー等へも健康診断を実施しているか ・ 事業場規模に応じた安全衛生管理体制が出来ているか
③法定帳簿の整備状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 法定3帳簿(出勤簿・労働者名簿・賃金台帳)は正しく整備されているか 	⑥管理監督者 <ul style="list-style-type: none"> ・ 実態として管理監督者と認められるものか(認められない場合、残業代の支給がされているか)

3. 法令違反が確認されたときは

違反、若しくは違反のおそれがあると確認された時には、監督官は是正勧告書や指導票を交付します。これら二つの文書は意味合いが異なります。

- ①是正勧告書 ⇒ 法令違反が認められたときに、是正すべき点を監督官が記して会社に交付する文書。この書面には違反事項と是正記述が記載されているので、企業は指定期日までに指摘された違反箇所を的確に把握し、是正する必要があります。
- ②指導票 ⇒ 現在は法令違反とは言えないが、今後違反となるおそれがある場合に、改善が必要な事項を記して交付する文書。
- ③是正報告書 ⇒ 上記①又は②を受け取った場合、事業主は是正報告書を作成して期日までに提出する必要があります。是正勧告を無視したり虚偽の報告をすると起訴される場合もあるので、何よりも誠実な対応が大切です。



知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第12回 固定残業制度とは

「固定残業制度」とは、「〇時間分の割増賃金相当額として△△円の手当を支払う」等のように、毎月の割増賃金の額を固定額(定額)にして支払う制度です。この制度は「みなし残業制度」と呼ばれることもありますが、例えば30時間分をみなし残業手当として支給する場合に、実際は50時間残業をしたとしても、30時間とみなして固定額以上は支払わなくてもよいといった意味でのみなしではありませんので、注意が必要です。

過去の裁判例や通達を踏まえながら固定残業制度を導入する場合の注意点をまとめると下記ようになります。

- ①就業規則や賃金規程、個別の雇用契約において定額で支給される割増賃金部分を明確に区分し明示する
- ②実際の残業時間等から算出した割増賃金が固定残業相当額を超えた場合はその差額を支払う
- ③差額が発生する場合はその都度(月ごとに清算)支給する

高額な年俸制社員の時間外手当が基本給に混在していても、勤務実態や報酬額等から適法とされた平成17年の東京地裁判決もありますが、年俸制で予め年俸に一定額の割増賃金を含むとしている場合にも原則として上記①から③の注意点は同様に当てはまりますので、割増賃金部分を明確に区分していない等、要件を満たしていないと別途割増賃金の支払が必要になる可能性もあります。新たに固定残業制度を導入する場合には、変更内容に合理性がなく賃金の一方的な引下げとして就業規則の不利益変更とならないよう制度設計は慎重に行う必要があります。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区塩場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03(5228)1820 FAX 03(5228)1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>