

安易に考えて対処すると最悪の場合には刑事告訴もあり得る！

「労働基準監督官」が

会社に来て来たときの

正しい対応術

真山社会保険労務士事務所

真山勝義



労働基準監督署は減多に來ない？

中小企業の経営者や経理担当の方の多くは、日頃から税務調査を強く意識しているものと思われませんが、一方で、労働基準監督署の調査を普段から意識している人はむしろ稀ではないでしょうか。その理由については色々と考え

られますが、最大の理由は「労働基準監督署は減多に來ない」という現状だと思えます（これは労働基準監督官の絶対数が少ないことに起因します）。

実際に、直近10年を振り返って労働基準署の調査がなかったという会社はよく聞きます。そればかりか、過去に労働基準署が来た記憶さえないという話も多くあります。

それだけに、いざ労働基準署が調査に來ると慌ててしまうというケースが少な

くありません。「これまで調査を受けた経験・実績がなく、どう対処したらよいのかよく分からない」「何も準備していない」「そもそも労働基準法をきちんと守っていない」「監督官が話している言葉の意味さえ分からない」といった状況に陥ることが多いようです。

もし何も対策をとっていないければ、予想外の労力と時間に加え、膨大な出費によるダメージを受け、最悪の場合



は刑事処分になるかもしれません。経営者や担当者の労働基準法に対する理解不足が原因で監督官とケンカになり、取り返しのつかないことになるケースもあるのです。

過労死の増加などにより厳格化の傾向にあった調査が、近年のブラック企業批判の風潮によって、今後はさらに厳しくなることも予想されます。

本稿では、労働基準監督官による調査をとりまく現実と、実務に即した対応のポイントについて詳しく解説していきます。と思います。



**労働基準監督官は
強力な権限を持っている**

労働基準監督署は、主に労働基準法や労働安全衛生法などの違反行為を取り締まる行政機関ですが、いわゆる「労基署の調査」を実際に行なうのは

労働基準監督官という身分の職員です。労働基準監督官は、全国約320カ所の労基署に約3000人がいて、各労基署にはそれぞれ数名から10名前後の監督官が配置されています。

監督官の職務はいうまでもなく会社が労働基準法を守るように監督することですが、ここで特筆すべきことは、他の一般的な行政職員と比べてかなり強い権限が与えられている点です。

基本的な監督官の権限としては、監督対象となる会社を臨検(立ち入り調査)し、関係書類の提出を求めたり、労働者に尋問(直接質問すること)を行なうことができます。

もちろんこうした権限は、労働基準監督行政を担う行政官として当然に必要なものだといえますが、実はそれ以外にも監督官は「特別司法警察職員」としての身分をもっています。つまり、監督官は警察官のように自らの判断によって労働基準法に違反する被疑者を

刑事訴訟法に基づいて逮捕・拘束し、送検手続きをとることができるわけです。

こうした特別司法警察職員としての権限が現実に行使される機会は1年でも数える程度といわれますが、国税調査官にも認められていない強大な権限が労働基準監督官には認められていることとなります。



厳しい指導が行なわれる申告監督

監督官が会社に立ち入って調査することを「臨検」といいますが、臨検はおおまかに「定期監督」「申告監督」「再監督」の3つに分けられます。臨検の大半を占める定期監督は最もスタンダードな調査であり、労基署の年度計画に基づいて任意に調査対象となる事業所を選び出して行なわれます。

一方、労働者の通報（法律上は「申告」といいます）を受けて行なわれるのが申告監督です。会社が労働基準法に違反する場合に、労働者は違反の事実を監督官に申告できるものとされており、申告時点から概ね1〜2週間くらいの間に調査に動き出すのが一般的です。

ただし、申告を受けたら必ず調査に入るというわけではなく、監督官が労働者から聴いた内容や証拠などを吟味して、「違法性が特定できそうだ」「信憑性が高い」「行政指導が必要だ」などと判断した場合に、はじめて調査に乗り出します。

つまり、申告監督は定期監督に比べて監督官がそれなりの確証をもって臨んでいると考えられ、そのため厳しい指導が予想されます（ただし、どちらの調査なのか区別がつかない、監督官に尋ねても教えてくれない、さらに定期監督を装って申告監督が行なわれる

などのケースもあります）。

3つ目に、1回指導が行なわれたのにきちんと従わなかったり、違反行為が悪質であった場合に、再び臨検に入る再監督があります。当然ですが、再監督は定期監督・申告監督よりも厳しくなると考えておいた方がよいでしょう。

監督官が調査に訪れる際は、予告なしにある日突然訪問してくる場合（これが原則）と、電話やファックス等により事前に日時・必要書類などを会社に連絡してくる場合（現実にはこちらの方が多い）の2パターンがあります。また、本来は監督官が会社までやって来るのが通常ですが、必要書類を持参のうえ労基署まで出頭するよう呼び出されることもあります。

なお、突然監督官が訪問してきたときに、経営者や担当者が不在であったり、資料をすぐに準備できない、あるいは業務に支障が生じる等、会社側に

も都合があるものと思われず。そのような場合には、まず監督官に事情を説明し、日程を変更してもらえないか交渉を試みた方がよいでしょう。

特に事前連絡がくるパターンでは、変更を認めてもらえるケースも少なくありません。ただし、原則的には臨検を拒否することはできませんので、日程の変更は認められないと監督官が判断した場合には、そのまま調査を受けることとなります。

調査はこんな流れで行なわれる



次に調査の流れを見ていきましょう。まず監督官が最初に行なうのは、次ページ図表に掲げる帳簿・書類のチェックです。

よくある調査の流れとしては、まず36協定のチェックから始まります。協

図表 監督官がチェックする帳簿・書類

- ・ 36協定届（時間外労働・休日労働に関する協定届）
- ・ その他の労使協定届（変形労働時間制・賃金控除など）
- ・ 労働者名簿
- ・ 賃金台帳
- ・ 出勤簿・タイムカード・残業申請書・残業管理簿など勤怠を記録したもの
- ・ 就業規則
- ・ 労働条件通知書（雇用契約書）
- ・ 年次有給休暇の管理簿
- ・ 総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全管理者等の選任状況を示す書類
- ・ 安全委員会、衛生委員会の設置状況、運営状況を示す書類
- ・ 産業医の選任状況を示す書類
- ・ 作業主任者の選任状況を示す書類
- ・ 健康診断の実施状況を示す書類
- ・ 組織図
- ・ （平成27年12月以後）ストレスチェックの実施状況を示す書類

定を結んでいなかったり、協定した時間を超えて労働者に残業をさせていることが発覚したら、その時点で是正勧告が確定です（ただし、ほとんどの場合、その場で36協定届を作成・締結させて是正完了となります）。

そして次に、賃金台帳、出勤簿、就業規則（賃金規程）等のチェックに移ります。法定帳簿をきちんと備えてい

るか確認すると同時に、残業代の未払いがないかを確認することが目的です。

サンプルとして何名かピックアップして計算し、未払いが見つかった場合、それ以外の全員についても計算した上で過去に遡って支払うよう勧告を受けることとなります。遡りの期間は通常、3カ月から2年の間で指示されます

（筆者の経験では、定期監督の場合は3カ月、申告監督の場合は2年までの遡及を勧告されるケースが多いようです）。

書類のチェックが終わると、次は書類の内容や勤務実態について経営者および人事担当者からヒアリングを行います。

ここまでの過程で監督官が何か疑義を感じたときなどは、業務の現場に立ち入り、または会議室などの個室に労働者数名を呼び出して、直接聴き取りを行なうこともあります。特に製造業や建設業の場合は、労働安全衛生法の遵守状況をチェックするため、現場を入念にチェックすることになります。

こうした流れで、調査は通常1時間から2時間程度をかけて行なわれますが、状況によっては3時間以上かかることもあります。なお、申告監督の場合には、こうした流れでの調査は行なわれず、労働者から申告を受けた事項

のみを調査することが多く、それほど
の時間は要しないと考えられます。



監督官が重視する項目はここだ！

監督官が取り締まる法律は、労基法、
労安衛法、最低賃金法に限定されます。
特に賃金や残業代の支払い状況、労働
時間や休憩・休日・有休などの運用状
況を中心に指導を行なっていくきます。

よく勘違いされる点ですが、それ以
外の法令に基づく事項、例えば、男女
雇用機会均等法、パート労働法、労働
者派遣法などの法律で規制される事項
は監督対象にはなりません（それらの
法律は労働局の雇用均等室・需給調整
事業部などの各部署が担当します）。

したがって、労基法などに定められ
ない事項、例えば解雇の有効性、セクハ
ラ・パワハラの違法性などについて監

督官が判断を行なうことはまずありま
せん。

具体的に監督官が重視すると考えら
れるポイントは、次に掲げる事項です。

① 賃金台帳

時間外・休日・深夜の労働に係る割
増賃金がそれぞれ区別され支給されて
いるか、時間外労働・休日労働の時間
数を分けて記載しているか、という点
が厳しくチェックされます。こうした
記載項目に漏れがある場合、是正勧告
は免れないと考えられます。

② 出勤簿・タイムカード

これらの勤怠記録をきちんと備えて
いない場合、労働時間を適正に把握・
管理していないものとみなされ、問題
視されます。改善した後もきちんと続
けているか、数カ月間にわたって定期
的に出勤簿の内容を報告させられるケ
ースもあります。

③ 割増賃金の計算方法

最近はかなり細かい点までチェック
されるため、労働時間の集計、算定基
礎となる賃金の範囲、1ヵ月平均所定
労働時間の算出、端数処理に至るまで
適正に行なう必要があります。

④ 固定残業代

就業規則および労働条件通知書（ま
たは雇用契約書）において固定残業代
の定めが記載されているか、また、運
用面において、実際の時間数が定額支
給分を超えた月については差額を別途
支給しているか等をチェックされ、少
しでも要件を満たさない場合は残業代
として認められず、別途残業代の支払
いを命じられることになるため、十分
に注意が必要です。

⑤ 定期健康診断

特にパート労働者についても、条件
を満たした労働者は全て受診させてい
るかチェックされます。

⑥ 管理監督者

法律上の管理職（「管理監督者」と

います)の要件を満たさないのに管理監督者として取り扱って残業代を不払いとしていないか、職務内容・権限賃金水準、全体に占める人数の割合などから判断して指摘される可能性があります。

⑦ 安全衛生管理体制

例えば、労働者が常時50人以上の事業所では、衛生管理者・産業医を選任し、衛生委員会の設置・運営と健康診断結果報告書の提出が必ず必要になります。こうした労働安全衛生法に基づく選任などの義務を怠っている場合は、是正勧告は免れないと考えられます。



最悪の場合は刑事罰が科せられて前科の扱いに

調査の過程で労基法に違反する事実が見つかり、まずは是正勧告(行政指導のこと)が行なわれることになり

ます。

具体的には、違反が特定された事項について「是正勧告書」が交付され、決められた期限までに改善して書面で報告することを求められます。また、違反ではないが改善が必要だと判断された事項については「指導票」が交付されます。

会社が是正の報告を行なう際は「是正報告書」を作成し、それに是正の内容を示す資料等を添付して監督官に提出することにより、全ての手続きが完了します。一定の限られた期間内に、いくつもの違反事項を改善して報告書を提出する一連のプロセスは、想像以上に労力と時間を浪費し、会社にとってはそれなりの負担になります。

こうした行政指導は、実のところ法的な強制力があるわけではありません。しかし、前述した通り監督官は特別司法警察職員としての権限を有しており、加えて、労働基準法に違反する行為は

法的に言えば犯罪が成立している状況です。つまり刑事事件として送検されるかどうかは、監督官の判断ひとつとということになります。

したがって、是正勧告に法的強制力がないとはいえ、監督官が本気にならないうちに従うべきであることはいうまでもありません。

法令違反のほとんどは行政指導だけで終わりますが、次のような場合は、現実に送検される可能性がでてくるので、十分に注意が必要です。

- ・法令違反が重大・悪質
- ・違反を伴う大きな労災事故(死亡事故)の発生
- ・指導を受けても改善がみられない
- ・是正報告において虚偽の報告が判明

現実に送検の多い事案は、賃金不払い(残業代不払い)、労働安全衛生法違反(生命・身体の危険を伴う違反)、

労災隠し、そして近年は過労死や過労自殺の増加を背景にその温床となっている長時間労働と不払い残業などが挙げられます。

実際に送検手続きが開始された場合、監督官の調査は捜査に切り替わり、事情聴取が行なわれ、調書をとることになる。是正勧告よりも時間と労力を浪費することになります。また、検察や裁判所への対応が必要になり、弁護士に依頼する必要も出てくるでしょう。



う。送検時点で労働局より報道発表がなされ、会社名が公表されることもあり得ます。

起訴されれば、まず有罪が確定すると考えられ、罰金刑がほとんどではありますが、刑事罰が科せられて前科の扱いになります。



調査が入りやすいのはこんな会社

定期監督では労基署が調査対象となる企業を任意に選び出すのですが、どういった会社を選ばれるかについては、毎年の厚生労働省の方針に従って業種やテーマを決めて重点的に調査が行なわれることになっています。重視されることの多い業種は、建設業、製造業、運送業、そして長時間労働の多い小売業・サービス業、さらに近年は介護業が重視されているものと考えられます。

また、次に該当する会社は、調査が入りやすいという認識でいた方がよいと思われまます。

- ・ 36協定届を労基署に届け出していない
- ・ 従業員が常時10人以上にもかかわらず就業規則を労基署に届け出していない
- ・ 特別条項付き36協定（限度基準を超える長時間の残業を定める特別な協定）を届け出ている
- ・ 36協定において協定した時間が労災認定基準を超えている
- ・ 過去数年間に是正勧告を受けている
- ・ 最近大きな労災事故があった
- ・ 最近過労死があった

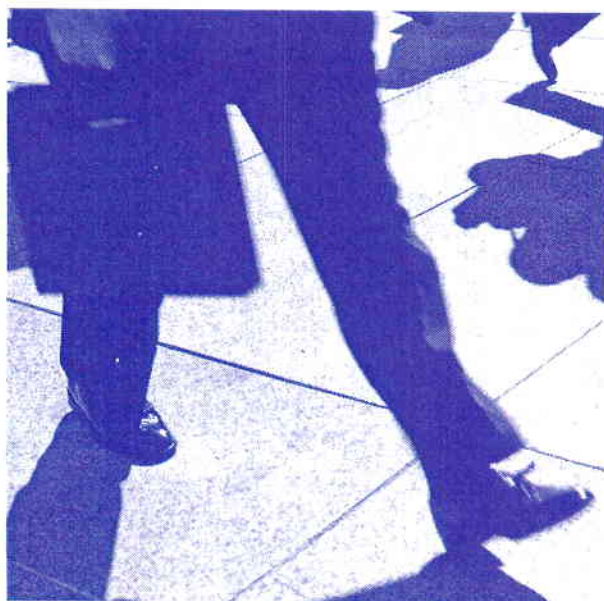
なお、毎年11月は「労働時間適正化キャンペーン」により調査が強化されてきましたが、昨年の過労死防止法の施行をうけ、新たに「過重労働解消キャンペーン」として今後さらに重点的

な監督指導が実施されていくものと考えられます。



調査で絶対にやっ
いけないことは

違法行為が判明しても、余程でない限り送検が行なわれることは通常ありません。ただし、労基署の調査において絶対にやっ



ます。次のような行為は、間違っても何があつたとしても絶対にやっ
けません。

- ・賃金台帳、出勤簿・タイムカードなどを改ざんする
- ・提出を求められた書類などを隠ぺいする
- ・従業員に虚偽の証言をするよう強要する
- ・是正報告で虚偽の報告を行なう

もし監督官が疑念をもつた場合、帳簿書類だけでなくパソコンのログデータ・メール履歴・ICカードや機械警備の入退室の記録を確認したり、業務日誌・業務報告書などの社内資料を細かく調べたり、従業員を一人ひとり尋問するなどして徹底的に調べられます。そうならば、まず隠し通せるものではありません。前述の行為が発覚したときは、たとえ違反そのものが重大でな

かつたとしても、非常に悪質な会社だとして行政指導だけで改善させるのは難しいと判断されます。現実的に送検を覚悟すべきだといえます。

また、それ以外にもやっ
いけない行為は、監督官に対する感情的なケンカ腰の発言です。

「そんな法律はおかしい」

「そんな法律をいちいち守っていたら経営は成り立たない」

「税金で飯を食っているくせに」

こうした発言によって監督官の会社に対する姿勢はさらに厳しくなることが予想されます。会社にとって得になることは1つもありません。反論したことがあれば、冷静にかつ論理的に説明して理解を求めべきです。



改善していく意思を示そう

では会社は監督官に対し、どのような姿勢で対応するべきでしょうか。

例えば、調査の過程で監督官から質問を受けたときは、誠意をもって明確に回答すべきです。要領を得ない回答ばかりしていると不信感をもたれ、さらに厳しく調べられる可能性があります。

一方、監督官から指摘された違反事項または労働者の申告した事実に対して反論がある場合には、できる限り客観的な資料を示した上で説明を行ないます。特に残業代未払い等の案件における労働時間の認定などに関しては、民事訴訟等でなければ判定が難しいケースも多々あるため、監督官も是正勧告を行なうにあたっては慎重な姿勢をみせます。

ただ闇雲に否定したり、「納得がないかない」と繰り返すのではなく、根拠を示すかたちで会社側の主張について監督官に十分に理解してもらうことが

重要です。

そして最終的には是正勧告書や指導票を受けた事項については、是正が可能なものから順次速やかに是正を行ない、時間がかかりそうな場合は、数回に分けて是正報告を行なっていくのがよいでしょう。期限に間に合わないかと判断された場合には、その旨を早めに監督官に伝え、是正が可能なスケジュールを説明して、期日を延ばしてもらうよう交渉します。

未払い賃金が高額ですぐに支払えないような案件であっても、可能な範囲で直ちに支払い、その都度報告を怠らなければ、いきなり送検などの処分が行なわれることはないでしょう。

「この会社は労務管理をきちんと行ない、改善していく意思がある」という姿勢を見せることが、何よりも重要といえます。



●まやま かつよし

1977年東京都生まれ。明治学院大学卒業。一般企業で人事業務全般に従事。社会保険労務士試験合格後、大手社労士法人およびコンサル系社労士事務所の2カ所に勤務し、大企業の顧客を中心に労務相談、就業規則改定、社会保険手続き業務など幅広く担当する。2011年1月、真山社会保険労務士事務所を開設。通達・判例をベースとした労務相談を主要業務とし、顧問先は独立行政法人など多岐にわたる。個別労働紛争、労働組合対応についても多数の解決実績あり。「近況」昨年末に娘が生まれ、育児の大変さを初めて知りました。職業柄、クライアント企業の従業員の妊娠・出産・育児に関連する相談を受けたり、手続きを行なうことは多々ありますが、より身近なものとして以前よりも気持ちの入った対応ができるようになった気がします。