

まえがき

一月80時間超の残業会社はすべて強制立入調査対象に一

従来から現在まで、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の違反企業の取締まり方法は、全国各地にある労働基準監督署の労働基準監督官が管轄地域内にある企業の事業場（工場、商店、事務所等）を強制立入調査（臨検監督）し、法違反があれば、その事業場の責任者に是正勧告書を交付して改善を促しています。

さらに、悪質、重大な法違反があれば、その事業場の経営者、管理監督者等を地方検察庁に送検します。

近年は、これら従来からの手法に加えて、①各都道府県労働局労働基準部（労基署の上部機関）に通称「かとく」（過重労働撲滅特別対策班）を設けて1カ月の時間外労働が80時間を超える事業場を強制立入調査する②全国規模の企業を強制立入調査し、上述の法違反があれば、是正勧告書交付の時点で、その企業名を公表する（マスコミが全国に報道する）ことで改善を促すといった新たな手法も取っています。

これらの新たな動きは各企業にとって気になるところです。

ところが、強制立入調査、摘発の対象となる各企業が労基署、その上部機関である都道府県労働局とそこで業務を行う労基監督官の職務内容、権限、摘発手順、ポイント、企業の対応のしかたを正確に心得ているかという、はなはだ心もとない状況です。

脱税や節税などのことや税務調査のことと比べると、労基署等の調査については、ほとんど理解されていないといってよいのではないのでしょうか。

知らないためにいたずらに怖いという気持ちを抱いている方もいます。また、よく理解していないために、ひどい目にあったという被害者意識を抱き続けている方もいます。

いずれも労基署等の調査をよく理解していないために、ゆがんだり

誤ったりした対応につながっていると思います。

とって、企業が相談にのれる専門家もほとんどいません。

そこで、本書では、次の構成で、労基署調査にメスを入れ、関連する事柄も含めて、労基署等の調査の実際と企業の対応ポイントについてわかりやすく解説しました。

序章 労働法と労働行政機関のあらまし

第1章 労働基準監督署と労働基準監督官の業務内容と権限、特色

第2章 臨検監督（強制立入調査）の強化・多様化と企業の対応のしかた

第3章 労働基準法の規定内容、違反例、対応ポイント

）

第5章

第6章 平成26年改正労働安全衛生法

第7章 労基法・最賃法・安衛法等違反企業に対する刑事責任追及と対応のしかた

第8章 労働災害・業務上疾病発生企業に対する4つの法的責任追及と対応のしかた

第9章 平成27年改正労働者派遣法、適法な業務処理請負と偽装請負

第10章 労災保険法

本書の特色は、次の点にあります。

- (1) 最近何かと話題になっている通称「かとか」（過重労働撲滅特別対策班）の強制調査の対象企業、摘発の方法、組織のしくみと特長がわかります。
- (2) 労基法や安衛法違反の実態などをもとに、労基署等が会社労務のどこに目をつけているのか、労基署、都道府県労働局の仕事の内部事情に迫り、明らかにしています。
- (3) 会社側からは知り得ない、労基署等の仕事のしくみと労基法・安

衛法等違反への監督・処分など内部事情がつかめ、法違反や法違反かくしなどの実態も知ることができ、今後の企業の労務管理に役立ちます。

- (4) 生々しい実態がズバリわかり、労基署、都道府県労働局の仕事が明らかになっています。

本書が、各企業の労基署等と労基監督官の業務遂行に対する理解を深めることに役立ち、各企業が労基法、安衛法等を守ることにつながることを念願するものです。

平成28年7月

元長野・沖縄労働基準局長
布施直春

労働法と労働行政機関のあらまし

はじめに

労働法には、さまざまな目的、規定内容、強制力のものがあります。また、それぞれの労働法の施行事務を担当する労働行政機関にもさまざまな組織、権限をもっているものがあります。

まず、これらの全体像を把握、理解することが、労働者の労働条件の最低基準、労働者の生命、心身の健康の保持を目的とする労働基準関係法令（労基法、安衛法、最賃法等）と、その施行事務を担当する労働基準監督署（以下「労基署」といいます）、労働基準監督官（以下「労基監督官」といいます）の特色、強力な権限への理解につながります。そこで、本題に入る前に、まず労働法と労働行政機関の全体像について説明します。

1 労働法の目的、種類、規定内容

① 労働法とその目的は

1 労働法とは

労働法とは、労働者を保護し、支援するために定められている多数の法令、通達、裁判例（判例）の総称、つまりグループの名前です。これらのうちの主な法律は図表1にあるとおりです。労働者を1人でも雇い入れ、使用する場合、その使用者、事業主（会社など）には、労基法をはじめとする労働法が適用されます。

2 労働法の目的、役割は

労働者が使用者（会社）と労働条件について1対1で交渉し、労働契約を結ぼうとすると、どうしても弱い立場になります。そこで、国は、労基法、最賃法等で賃金、労働時間その他の労働条件の最低基準を決め、それを強制的に使用者に守らせることとしています。

また、職安法や職業能力開発促進法で、求人者（労働者を求める経営者）と求職者（仕事を探す労働者）との間の職業あっせんのルールを決めたり、国の職業相談や職業訓練の実施について定めています。

図表1 主な労働法の目的

1 労働条件・労働環境	労基法、労契法、最賃法、賃金支払確保法、安衛法、じん肺法、均等法、育介法、パート労働法、家内労働法
2 雇用対策	雇用対策法、職安法、派遣法、高年法、障害者雇用促進法、職業能力開発促進法
3 労働保険	雇用保険法、労災保険法、労働保険徴収法
4 労働福祉	勤労者財産形成促進法、中小企業退職金共済法
5 集团的労使関係	労組法、労働関係調整法
6 個別紛争解決	個別労働関係紛争解決促進法、労働審判法

さらに、雇用保険法や労災保険法で、失業やケガをした人に対する国の給付について定めています。また、労組法で多数の労働者が労働組合を結成し、使用者側との交渉を対等に進め、正当な争議行為を行うことを認めています。

こうしたさまざまな役割をはたしているのが労働法です。

② 労働法の種類、規定内容は

1 労働法の中核は労基法

労働法には、さまざまな役割を担当する法律があります。その中核となっているのは、労働条件の最低基準を定めている労基法です。このほかにも、労働者を雇い入れ、使用する経営者や管理監督者、総務、人事、労務の担当者が必ず知っておかなければならない法律は、**図表2**のとおりいろいろあります。

2 法律は生きもの

その時々々の社会情勢や経済状況等によって、国の必要な施策は変わります。そのため、労働に関する取り決めである労働法は、それに合わせて改正されたり、新たに立法されています。最新の動きに目を配っていくことも大切です。

③ 法令・告示・通達・判例の違い、相互の優劣関係

1 法令・告示・通達等の優劣関係

図表3の法律・政省令・告示・通達等については、先のが後のものに優先した効力をもちます。また、法律は国会の議決がないと成立しませんが、政・省令、告示、通達は政府、担当省庁の判断のみで制定、改廃できるので、国として必要に応じ迅速な対応が可能です。

2 法律（制定法、制文法）とは

国会（日本の唯一の立法機関）の議決を経て制定されるのが法律（制定法、制文法）です。憲法が認める範囲内で、憲法の定める手続