

改訂版 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の対象に―

1) 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）に臨検監督（実質的な強制立入調査）、または呼出し監督を行い、上述の法違反があれば、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、または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の検察官に送致（いわゆる送検）します。

2) 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（厚生労働省の直轄機関）労働基準部監督課〈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、という新たな手法も取っています。

3) これらの新たな動きは、各企業にとって最重要事項です。

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労働基準部監督課とそこで業務を行う労働基準監督官の職務内容、権限、摘発の手順・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。

税務調査などと比べると、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企業幹部の方もいます。

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われる。

といて、企業が労基署等への対応の実務について相談にのれる専門家もほとんどいません。

4) そこで、本書では、次の構成で、労基署と都道府県労働局の調査にメスを入れ、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年改正後の労働安全衛生法の実務

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と、適法な業務処理請負・偽装請負

第10章 労災保険法の実務

第11章 働き方改革関連法案（労基法等8法の改正）の内容

5) 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）の強制立入調査の対象企業、摘発の方法、組織のしくみと特長および企業名公表の基準がわかります。

- (2) 労基法や最賃法、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、労基署と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事ができ、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。
- (5) 平成30年の通常国会に提出される予定の「働き方改革関連法案」(労基法等8法の改正)の内容がわかります。
- 6) なお、本書では、筆者の判断で、例えば、労働基準監督官の事業場への「臨検監督」を「強制立入調査」と表現し、また刑事訴訟法に規定する「取調べ」を「事情聴取」と表現するなど、法令用語をそのまま用いるのではなく、よりわかりやすく、実態にみあった表現にするように心がけていますので、ご承知おきください。
- 7) 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、最賃法、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30年3月

元長野・沖縄労働基準局長
瑞宝小綬章受章(平成28年11月3日)
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、次世代育成支援法、女性活躍推進法
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、青少年雇用促進法、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、相互の優劣関係は

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

図表2 必ず知っておくべき主な労働法

- 1 労働基準法（労基法）
賃金、労働時間、休日その他の労働条件の最低基準を定めている。
- 2 最低賃金法（最賃法）
使用者が労働者に支払わなければならない最低賃金について定めている。とくにパートタイマーや期間雇用者（契約社員）の賃金額を決めるときに必要。
- 3 労働安全衛生法（安衛法）
職場における労働者の安全と心身の健康を確保するために、会社がおこなうべき労働災害・業務上疾病防止対策について定めている。
- 4 労働契約法（労契法）
労働契約の成立、継続、終了についての基本的なルールを定めた民事法。
- 5 男女雇用機会均等法（均等法）
会社に対して労働者の募集・採用、配置・昇進、教育訓練、退職・解雇等についての男女差別を禁じているほか、セクハラ防止の措置義務、妊娠中・出産後の健康管理措置の実施義務を定めている。
- 6 育児・介護休業法（育介法）
男女労働者に対する育児・介護のための休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、時間外労働・深夜業の制限等を会社に義務づけている。
- 7 パートタイム労働法（パート労働法）
会社に対して、正社員並みパートの差別禁止、パートの賃金、教育訓練、福利厚生等について正社員とのバランスをはかる義務、パートの正社員への登用義務等について定めている。
- 8 高年齢者雇用安定法（高年法）
会社に対して、65歳までの定年延長等、高年齢者の雇用確保の措置の実施を義務づけている。
- 9 労働者派遣法（派遣法）
労働者派遣の対象業務と対象期間、派遣元（人材派遣会社）と派遣先（派遣労働者の受入使用会社）の労働者保護の義務等について定めている。
- 10 労働組合法（労組法）
労働者が自由に労働組合を結成、加入し、正当な組合活動ができること、使用者は労働組合活動への不当な介入、団体交渉の拒否をしてはならないことを定めている。
- 11 労働者災害補償保険法（労災保険法）
業務や通勤による労働者のケガや病気、障害、死亡に対して各種給付をおこなう、国の保険制度について定めている。
- 12 雇用保険法
労働者が失業したとき、国が基本手当等の給付をおこない、再就職までの生活を安定させ、安心して就職活動ができるようにすることが主目的である。
- 13 労働保険徴収法
国が事業主から労働保険料（労災保険料と雇用保険料）の徴収するしかたについて定めている。