



# 労働基準監督署調査の実務ポイント

今年の4月より、改正労働基準法が施行されている。過労死やメンタルヘルスなど、労働災害や現代病の背景には総じて長時間労働が存していることは明らかである。その解決手段として、当局は事実上、会社にペナルティを課すことで、長時間労働の抑制を目指している。今回の改正により、労働基準監督署による法令遵守に対する調査・指導はもちろんのこと、特に労働時間管理についてはこれまで以上に厳しく指摘されることが予想される。本稿ではまず、最近の労働基準監督署の調査について説明し、法改正に伴い予想される労働基準監督署調査内容について会社がどう対応すればいいかについて解説していく。

アクタスマネジメントサービス株式会社

人事労務コンサルタント 筒井 恵美子

## 1. 労働基準監督署の調査概要

労働基準監督署（以下、労基署という）の調査とは、労働基準法（以下、労基法という）などの違反事実を調査・指導する目的で労働基準監督官（以下、監督官という）が会社等に立ち入ることをいう。監督官は労基法第101条1項を根拠に、強制的に会社や工場に立ち入り調査する権限を有している。また、特別司法警察職員として被疑者を検挙する権限をも有しているのである。

労基署の調査には、大きく2種類ある。1つは「定期監督」といい、労基署が任意に会社を選び、事前に日程を連絡して行われる調査であり、調査の多くはこれに該当する。もう1つは「申告監督」といい、在職中の従業員又は退職

者等が法律違反内容を労基署に申告し、労基署が事実確認するために行われる調査である。近年、この申告監督が増加している。増加の背景には、インターネットの普及があげられ、「不当解雇」「サービス残業」「未払い賃金」などの項目を検索すれば必要な情報が簡単に集められる。集めた情報と自分がおかれた現状とを照らし合わせ違法と思われる事項を労基署へ申告するというケースが増えているのである。

労基署調査の結果、労基法等に違反する事実が判明したような場合は、違反事項とその事項を是正しなければならぬ期限が記載された「是正勧告書」が交付されることになる。また、法律違反にはあたらぬが、改善する必要があると認められた場合は「指導票」が交付される。是正勧告及び指導を受けた会社は、

指定期日までに指摘事項を改善し「是正（改善）報告書」を監督官へ提出しなければならない。

## 2. なぜ是正勧告が増えているのか？

近年、是正勧告が急増しており、増加している背景として次の4つの要因が考えられる。すなわち、①長時間労働による過重労働や健康障害

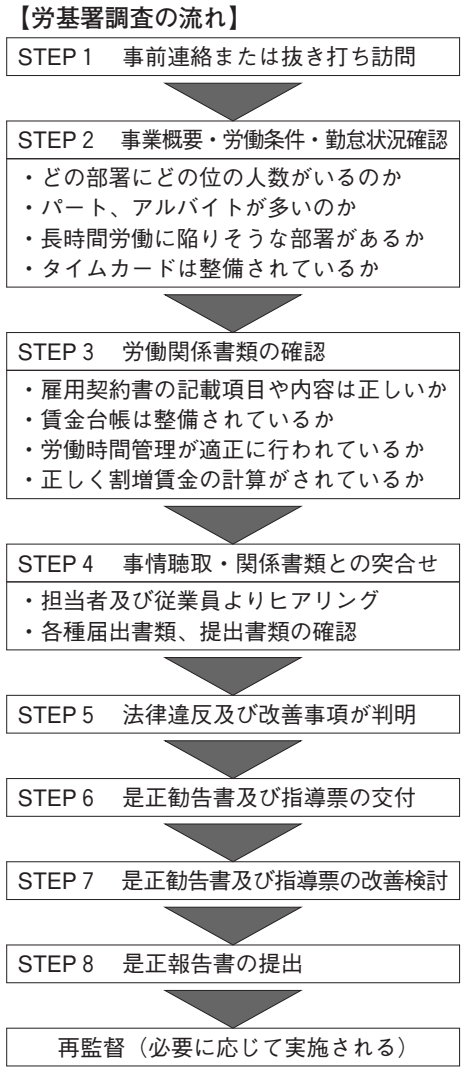
の防止、④名ばかり管理職問題である。これら4つに共通しているのが「社会的な問題」として話題になっているということである。世の中で話題になっている事項については、役所としても見過ごすわけにはいかず、これらは例えば東京都の労働行政の重点事項となっており、東京労働局の行政運営方針でも明確にされている。

この運営方針については、<http://www.roundoukyoku.go.jp/news/2007/20080331-houshin/20080331-houshin.html>で確認できるので、ぜひ参照いただきたい。役所としてはこれら所期の目的を達成するため、労働条件の改善指導を大義名分として、定期あるいは随時に継続的に調査を実施している。特に長時間労働に起因する労働問題を通減させる趣旨から、ここ最近はいくらまでよりも厳しく立ち入り調査が行われているように感じている。

## 3. 労基署調査が来る前に再確認しておくこと

### 1. 管理監督者の基準と残業手当の適用について

労基法上の管理監督者に該当するかどうかは、いま話題になっているテーマである。いわゆる「名ばかり管理職」に該当する場合には、法律で言う管理監督者としての実態に合っていないため、残業した場合に残業手当の支払いが必要である。



労基法では労働時間・休憩・休日について最低限の基準が定められ、それを超えて働かせた場合は残業手当や休日手当を支払わなければならない。その一方で、「監督若しくは管理の地位にある者（管理監督者）又は機密の事務を取り扱う者については、労働時間、休憩及び休日に関する

規定は適用しない」とも定められている。これは管理監督者には労働時間・休憩・休日について法律上制限をしないため、残業や休日出勤をさせても残業手当や休日手当を支払う必要がないことを意味している。ところが、この「管理監督者」の意味を誤解し、「役付の従業員ならば残業手当は要らない」と考えているケースが見受けられる。「管理監督者」とは一般的に「部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」という意味であり、役付者全てに残業手当の支払いが不要になるというわけではない。

つまり、管理監督者と判断する基準は次の3点に集約される。1つでも当てはまらない点があれば再度見直しが必要である。

① 経営権がある労働条件の決定その他労務

管理について経営者と一体な立場にある者

② 賃金が優遇されている  
基本給や役職手当、賞与等において、その地位にふさわしい待遇がなされている者

③ 勤怠が自由になっている  
重要な職務と責任を有し、現実の勤務形態も労働時間の規制に馴染まない者  
ここで参考までに、金融機関における管理監督者の範囲は通達で例示されている。

○都市銀行における「管理監督者」の取り扱い  
範囲（昭和52年2月28日基発104号の2）

1. 取締役等役員を兼務する者
2. 支店長、事務所長等事業場の長
3. 本部の部長等で経営者に直属する組織の長
4. 本部の課又はこれに準ずる組織の長

5. 大規模の支店又は事務所の部、課等の組織の長で上記1～4の者と銀行内において同格以上に位置づけられている者

6. 1～4と同格以上に位置づけられている次長、副部長等

7. 1～4と同格以上に位置づけられ、経営上の重要事項に関する企画立案業務を担当するスタッフ

○都市銀行以外の金融機関の場合（昭和52年2月28日基発105号）

- (1) 本部の組織の長で
1. 取締役、理事等役員を兼務する者
2. 部長等
3. 課長等
4. 2、3と同格以上に位置づけられる副部長・次長等

(2) 支店、事務所等出先機関の長で

5. 支店長、事務所長等  
6. 本店営業部又は母店等における部長、課長等

7. 2、3、5と同格以上に位置づけられる副支店長、支店次長等  
(3) スタッフ職

8. 2～5と同格以上に位置づけられ、経営上の重要事項に関する企画立案業務を担当する者

2. 残業手当の算出方法について  
残業手当も賃金的一种であるため、毎月全額支払わない場合は、「賃金の全額払い」の原則に違反することになる。残業手当を計算する場合は、基本給の他、支給されている全ての手当を基に計算しなければならぬ。例外的に、除

外することができる手当として「家族手当」「通勤手当」「子女教育手当」「住宅手当」等がある。

なお、年俸制の場合でも残業手当を支払わなければならないケースもあるので注意が必要である。もし、固定残業手当分を含めて年俸としている場合には、①年俸に毎月何時間分の時間外手当が含まれているか、②いくらの時間単価で計算されているかを従業員に明示しておく必要がある。その設定した時間外割増分を超える残業があった場合には、当然ながら別途超過分支払いが必要になる。

#### 4. 改正労基法により予想される監督指導内容

改正労基法の施行に伴い、今後の労基署調査で注意しなければならぬ実務対応とし

ては、何よりもまず「労働時間の適正把握」が挙げられるだろう。改正により、月残業時間が60時間を超えた段階で時間外割増率が引き上げられる（※中小企業を除く）。これを受け、労基署は労働時間数の適正把握に対して更に監督指導を強めるであろう。よって、日々、客観的事実に基づき労働時間を適正に把握することが重要である。例えば、1カ月の残業時間数60時間を超えたとした固定残業手当を支給していた場合、その残業時間の把握が正確なものとしていえるのかどうか、どのように労働時間数を把握しているのかという管理方法を確認されるだろう。

次に、時間外割増率引上げに対応した賃金計算・支払いシステムの構築も重要である。特に法定休日の取扱いによっては、この賃金計算・支払いシステムの構築が非常に複雑

なものになってしまふ恐れがあるために、就業規則、賃金規程の整備が重要になってくる。

以上、労働時間の適正把握と、改正労基法がキチンと反映された規程運用になっていくかどうかを今一度確認し、いつ労基署調査が入ってもいいような体制にしていたきたい。

#### ●執筆者紹介

##### ■筒井 恵美子(つづい えみこ)

人事労務コンサルタント。スーパーバイザー。国内および外資系企業の賃金・退職金・解雇・サービス残業問題等のコンプライアンスマネジメントから就業規則の策定支援まで、人事労務コンサルティングを手がける。一方で労働法や給与・社会保険に関するセミナー講師活動にも注力。



## 企業観相術

依馬安邦 著 A5判・並製・208頁 定価1,900円(税込)

財務でデータや書類だけにとらわれず、担当者自身の五感を活用することによって企業の真の姿を見極め、的確な信用判定につなぐ力が身につく、融資担当者必携の書です。

〒170-8460 東京都豊島区北大塚3-10-5 株式会社 銀行研修社 電話(03)3949-4101・FAX(03)5567-1733  
URL: <http://www.ginken.jp>