



社労士事務所プランツ
〒105-0011 東京都港区芝公園 2-3-8
第2モリモトビル3F
TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

労働基準監督署の調査がきたら？

東京労働局管内の18の労働基準監督署（以下、監督署）では毎年約1万件的事業所に対して監督調査を行っています。今月のメインニュースは調査対象となった場合の対応等について解説します。

★監督署が行う調査は主に3種類

①定期監督調査（臨検）

監督署がランダムで選んだ事業所に対して行うもの。過去に調査を受けて、その後の改善状況等を確認するための調査を行うこともある。

②申告による監督調査

在籍者や退職者、その家族等からの通報により法違反が疑われる事業所に対して行うもの。

③労災事故発生等による監督調査

労災申請等があり、事業所の安全性確認や過重労働等の実態を確認するために行うもの。

これらの調査は、書面や電話など事前連絡の上、行われる事が多いですが、突然、監督官が訪問してくる事もあります。なお、調査の実施を拒否する事はできませんが、よほどの状況を除いて日程の変更には応じてもらえます。

★調査の実施とその後の流れ

主に次のような流れで行われます。

1.ヒアリング

業務内容、従業員数、所定労働時間、所定労働日と休日、給与の締日支払日などの確認が行われる

2.書類のチェック

出勤簿、賃金台帳、就業規則や協定書等をチェックされ、法違反等があれば指摘される。

3.現場確認、従業員への聞き取り調査

労災発生等による調査の場合は事故現場の確認が行われる事がある。また、実際の就労状況や未払い賃金の有無などについて、従業員から聞き取り調査を行うこともある。

4.是正勧告書等の交付

特に問題がなければ調査は終了するが、法違反を指摘された場合には是正勧告書が交付される。また、法違反とは認められないものの改善の必要があると指摘された場合は指導票が交付される。

5.是正報告

指摘された是正事項と指導事項について改善を行い、指定期日までに報告書を提出する。問題がなければ調査は終了する。

★指摘されやすいポイント

是正・指導されることが多い点は次のとおりです。

<労働時間関係>

- ・実際に行っている時間外労働が36協定に定める上限時間を超えている

<賃金関係>

- ・割増賃金の計算基礎単価の算出方法が誤っている
- ・定額残業代を上回る割増賃金の差額分を支払っていない
- ・最低賃金を下回っている ※最近特に増えている

<書類関係>

- ・労働条件の書面明示をしていない
(すべての法定項目が網羅されていない)

<安全衛生関係>

- ・50人以上の会社で産業医・衛生管理者の選任届出をしていない
- ・定期健康診断の結果を保管していない

労務管理 Q&A

<更衣時間は労働時間？>

Q. 当社では作業着を着て仕事をする事になっています。職員Aはたびたび始業時刻ぎりぎりに出社し、着替えが終わるころには始業時刻を過ぎていることがあります。遅刻扱いとしてもよいのでしょうか？

A. 「更衣時間＝労働時間」と決まっていなかったものの、作業着の着用を義務づけている場合には、一方的に遅刻扱いとするのは法的には難しい。

<解説>

まず、そもそも更衣という行為自体は、業務を行う上での準備行為であるとも言え、必ずしも「更衣時間＝労働時間」であるとは言えません。これは、勤務するために通勤する時間が労働時間には当たらないという考え方と同じです。

しかし、三菱重工業長崎造船所事件（最高裁一小・平成12年3月9日判決）では、「**作業着や保護具の装着が義務**」付けられており、「**更衣場所が指定**」され、その義務を怠った場合の「**ペナルティが存在**」していたことから、更衣時間中も会社からの指揮命令を受けていたと評価され、労働時間であると判断されました。つまり、「作業服に着替えることが義務の場合は労働時間になる」ということではなく、更衣に関してルールが細かく決まっているほど、会社の管理下にあると判断される（労働時間となる）ということです。

以上を踏まえて、一般的に仕事での作業服の着用を義務付けている会社では、着用しなかった場合のペナルティもあるでしょうから、更衣時間分を遅刻控除することは難しいと思われます。

ただし、以上の内容は、あくまでも法律的な解釈です。社会人としての常識から考えれば、始業時刻になる前に更衣を済ませておくべきだと考えるのが一般的ではないでしょうか。

会社の対応として遅刻控除は難しいものの、心構えとしての指導は必要かなと思います。



ちょっと相談いいですか？

<介護休業給付金の申請>

従業員が家族の介護のために休業します。休業期間中の賃金補償となる給付金がありますか？

雇用保険の被保険者である従業員が対象家族を介護するために休業し、休業前の賃金の80%未満に低下した場合等、所定の要件に該当した時に雇用保険の「介護休業給付金」を受給することができます。

【介護休業給付金の概要】

<受給資格>

65歳未満の雇用保険の被保険者で、介護休業を開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上ある など

<対象となる介護休業>

負傷、疾病等により 2週間以上にわたり常時介護が必要な対象家族を介護するための休業

<支給要件>

休業中に支払われる賃金が、休業開始前の賃金の80%未満であること など

<受給できる期間と金額>

支給対象となる家族の同一要介護につき、介護休業開始日から最長3か月間受給可能。支給対象期間（1か月）ごとの支給額は、原則として休業開始時賃金日額×支給日数×67%

※詳細は当事務所にご連絡ください。

<今月の一言コメント>

先日千葉の館山まで魚釣りに行ってきました。金曜日の夜に出発して、土曜日午前中にまで釣りを楽しみました。久しぶりの徹夜は厳しかったですが、とてもリフレッシュできました。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00～18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com