

シーズン1 労基を知ろう

目次

① 労基の仕事、組織を知ろう1

仕事1

独り言

- ① 労基署のことはよく知らないけど、うちの会社にはあまり関係ないかな
- ② 労基署の仕事は会社に関係あるらしいが、実際のところ、警察署や税務署と違ってイメージ湧かないな
- ③ 労基は労働関係の警察ということか3
- ④ 労基署の職員って労働者の味方で経営者の敵なのか
- ⑤ どうして労基署の敷居は高いとを感じるのか5
- ⑥ 労基署は取締り機関で、法令を守り切れていない事業主には近づき難い印象が強いが、事業主としてどのように労基署に関わっていくべきか
- ⑦ 労基署長に、我が社の安全大会に講演をお願いできるか7
- ⑧ SDGs や健康経営など自主的取組を活性化させ、必要な人材を確保して定着してもらえる会社を実現するために労基署を活用できるのか
- ⑨ 警察は民事不介入と聞いているが、なぜ労基は賃金や解雇などの問題を指導するのか9
- ⑩ 労基署から監督を受けるのではなく、逆に、労務管理や安全管理、健康管理の点検・チェックを会社から労基署にお願いできるのか

組織11

独り言

- ⑪ 労基署は都道府県の組織じゃないかって聞いたけど11
- ⑫ 労基署では「方面」と表記されている部署があるが何を意味するのか
- ⑬ 労基署、ハローワーク、労働局は同じ厚労省の組織だと聞いたが、それぞれ担当する法律は違うのか13
- ⑭ ハローワークで労基署の求人を見たが、職員はみんな公務員か

- ⑮ 労基署の職員は、みな監督官なのか
- ⑯ 労基署への手続はいろいろあるが担当部署はどこか分かりにくい.....15
- ⑰ 労基署の営業時間（開庁時間）と営業日（開庁日）は？ 夜間は開いているのか
- ⑱ 労基署長に挨拶に行けば会えるのか

労基署へ出さなければならない書類17

独り言

- ⑲ 労基署に出す書類（様式）にはどんなものがあるのか17
- ⑳ 会社を作って10人の労働者を雇って事業を開始する。開始時に労基署へ出す主な書類はどんなものをそろえればいいのか

② 監督指導の基本を知ろう19

ここから始まる << 基礎知識 >>19

権限19

独り言

- ① 労基署にはどんな権限があるのか19

監督指導21

独り言

- ② 監督官から「是正勧告書」と「指導票」の交付を受けたけど、違いがよく分からない。どのような違いがあるのか21
- ③ 「是正勧告書」の交付を受けたが、どのような効力を持つのか
- ④ よく違法な長時間労働に関する記事を見かけるけど、会社の違反は公表されるのか
- ⑤ 監督官が会社にやって来て、法違反を一つでも指摘されると、問題事業場のレッテルが貼られてしまうのか23

- ⑥ 監督官はアポなしで突然監督に来るといふが、少し非常識ではないか
- ⑦ 監督官が予告なく来たが、他の外せない業務があつて対応できない場合にはどうすればいいのか
- ⑧ 中小事業主は、監督官の臨検監督は怖いものという印象があるが、もし臨検監督を受けた場合には、どのように対応したらいいか25
- ⑨ 頻りに監督を受けているが、同業他社に聞くと、「うちには労基署は来たことがない」と言っている。一体どういふ基準で我社ばかり監督に来るのか。不平等ではないか
- ⑩ 「是正勧告書」「指導票」の内容に十分納得していないが、必ずそのとおり実施しないとイケないのか
- ⑪ 会社のことについて投書があると、労基署は必ず立入調査に来るのか 27
- ⑫ 立入調査で法違反を指摘されたけど、内容も直し方もよく分からない。どうすればいいのか
- ⑬ 現場のことを知らない監督官が是正勧告しているようで信頼できない。監督官によって不得意なこともあると思うが本当に大丈夫?29
- ⑭ 労働基準関係法令は労働者保護のための法律だと思うが、これを遵守することは事業主にとって何のメリットがあるのか
- ⑮ 時々監督結果が公表されるときがあるけど、うちの会社にどう活用すれば役に立つのか
- ⑯ 労基署から調査のため来署(出頭)するよう連絡が来たが、断れるのか 31
- ⑰ 労基署から出頭を求める通知が来たが、忙しいので出頭を断りたい。何らかのペナルティーがあるのか
- ⑱ 労基署から説明会の案内が来たけど、出席しないとまずい? 説明会に行った会社から、出席者名簿に会社名を書いたと聞いたけど
- ⑲ 社労士を雇ったら、労基署の調査は免れるのか33
- ⑳ 社員のけがについて労基署に報告すると必ず調査があるのか

司法処分(送検)35

独り言

- ㉑ 労基署が会社を送検したというニュースをよく聞くが、法違反があればすぐに処罰されるのか、それとも何かの基準があるのか35
- ㉒ 過労死ラインを超えて働いても死なない人は多いのに、過労死が発生したら送検されるのは運が悪いということなのか
- ㉓ 告訴や告発があつた場合は、労基署はどうするのか37
- ㉔ 送検されると会社経営に何か影響があるのか

③ 申告を知ろう39

独り言

- ① 労働者は労基署に申告できるようだが、申告の内容はどのようなものがあるのか39
- ② 労基法違反の申告は、社員の家族でもできるのか
- ③ 会社は社員が労基署にチクったら、その社員を懲戒できるのか
- ④ 申告が受理されると、その後、労基署はどうするのか41
- ⑤ 申告制度と個別労働紛争解決制度はどう違うのか

④ いろいろな相談への対応を知ろう43

労基署での相談43

独り言

- ① そもそも労基署は会社の相談にに応じてくれるのか43
- ② 社名を出して相談すると目をつけられそう、調査に入れられそうで心配だ
- ③ 逆に社員が相談したら、労基署はどう対応するのか。労基署は社員が相談してきたことを会社に連絡してくれるのか45
- ④ メールで相談はできるのか。匿名で相談はできるのか
- ⑤ 就業規則は労基署に届け出ているが、事業主として、実はその内容をよく理解できていない。このような場合、どのようにしたらいいのか
- ⑥ 最寄りの労基署に相談すると納得のいく説明が聞けないので、別の労基署に同じ相談をすると、今度は異なる説明をされて、どちらが正しいか分からなくなる場合がある。このような場合はどうしたらいいのか47
- ⑦ 私は経営者だが、直接、労基署に相談しにくいので労働基準協会に相談しようと思うが、労働基準協会とはどのような団体か
- ⑧ 中小事業主は、労基法や安衛法に違反する事項があるのは分かっているが、目先の会社の経営維持のために、改善が難しいことがある。どう対処したらいい

総合労働相談コーナーでの相談49

シーズン2 労働時間を知ろう

目次

① 労働時間の基本を知ろう	59
---------------	----

独り言

① そもそも労働時間とは何か	59
----------------	----

ここから始まる < 基礎知識 >	60
------------------	----

② 法定労働時間と所定労働時間はどこが違うのか	61
③ 法定休日と所定休日は違うのか	
④ 電車の都合で早く来ているのに始業までの時間が労働時間なのか	
⑤ 工場の門でタイムレコーダーに打刻すれば、そこから労働時間なのか	63
⑥ 手待ち時間と休憩時間はどこが違うのか	
⑦ 仮眠時間も労働時間なのか	
⑧ 自宅から建設現場に来るまで相乗りしている時間は労働時間なのか	65
⑨ 昼休みにかかってきた電話を取ってもらったら労働時間になるのか	
⑩ 社員の健康診断の時間まで労働時間なのか	
⑪ 出張の移動時間は労働時間になるのか	67
⑫ 非常事態のため、終業後や休日に電話連絡を取れるように自宅待機とすると、その時間は労働時間となるのか	
⑬ うちの課長補佐は管理職扱いだから労基法の労働時間の制限はないということでもいいのか	69
⑭ 働き方改革は、過労死防止の観点からワーク・ライフ・バランスが取れた働き方を実現するとともに生産性も向上させるといっているけど、中小零細企業は生産性向上どころか、取引先の要望に応えなければ他のところに仕事をとられる。分かっているけど法定労働時間を守れない中で、法定労働時間を守って事業を継続していくか経営者として悩んでいる。労基署は何をしてくれるのか	

独り言

- ⑨ 労基署の中で「総合労働相談コーナー」という案内を見たが一体何か 49
- ⑩ コーナーでは、実際どんな相談を扱っているのか
- ⑪ 個別労働紛争解決制度とかいう制度があると聞いたが、どのようなものか。労基法の申告制度とはどう違うのか 51
- ⑫ 労基署はハラスメントや育児介護関係の問題に関する相談に乗ってくれるか

⑤ その他	53
-------	----

ますます、労働者への法令等の周知は重要となる	53
------------------------	----

独り言

- ① 「社員に法令等の周知」と労基署は言うが、何をどう周知すればいいのか 53

私は、労基署関係の情報をこうして入手している	55
------------------------	----

独り言

- ① 労基署のホームページ（HP）はあるのか 55
- ② 労働関係の法律改正や、助成金の新設など最新情報を入手したい
- ③ パンフレットやリーフレットは無料で入手できるのか

経営者、担当者として意見、要望を言いたい	57
----------------------	----

独り言

- ① 労基関係の助成金を使っている。改善などの意見・要望を言いたいが 57
- ② 知り合いの社長がパブリックコメントを出したと言っていたが
- ③ 労基署の監督を受けた。苦情・意見・要望を言いたいが

② 労働時間の適正な把握を考えよう71

独り言

- ① 労働時間を把握しないと何が困るのか71
- ② 労働時間の把握については法律で義務付けられているのか
- ③ 管理職である部長の労働時間までも把握する必要はないのではないか

ここから始まる < 基礎知識 >72

- ④ 出勤簿に印を押させておけば、タイムカードがなくても大丈夫だよな 73
- ⑤ 出勤簿に手書きで始業・終業時刻を書かせて管理するのは大丈夫か
- ⑥ 始業時間は同じだからタイムカードは代表者一人が押せばいいね
- ⑦ 自己申告してきた時間は全て労働時間として扱わなければならないのか75
- ⑧ 労働者が申告してきた時間は全て労働時間として認めているのに、どうして実態調査を行わなければならないのか
- ⑨ 必要以上にクオリティーの高い仕事を追求して遅くまで仕事に没頭する社員がいる。社員本人のこだわりだから放っといていいか77
- ⑩ 以前は労基に「タイムレコーダーの打刻と実労働時間の乖離は30分までならOK」と言われたが、最近は「30分でもダメ」と言われることが多くなってきたけど、労基の考え方が変わったのか
- ⑪ タイムカードで労働時間を把握している場合、打刻どおり1分1秒まで労働時間として計算し、賃金を支払わなければならないのか
また、労働時間の把握方法に関して労働者と後でトラブルにならないようにするには、事業主としてどのようにしたらいいのか79

③ いろいろな労働時間制度を知ろう81

独り言

- ① 季節によって忙しさが全く違う。労働時間のルールを守るためには何かいい方法はないだろうか？変形労働時間制ってどんな制度なんだろうか81

- ② 1か月単位の変形労働時間制を採用したい。社員数10人未満でも就業規則を作成しなければならないのか
- ③ 1か月単位と1年単位の変形労働時間制はどう違うのか。ほかの会社も使っているのだろうか83
- ④ 1年単位の変形労働時間制を採用している。一度決めた休日は変更できるか、変更できないのか85
- ⑤ 休日の振替が認められる一定の場合とは。そのための措置はどうすればよいか
- ⑥ 1年単位の変形労働時間制で休日の振替をしたら、残業代はどうなるのか
- ⑦ 社員からの希望でコアタイムのないフレックスタイム制を採用したい。職場に社員がいない時間帯がないよう当番制で待機させられるのかな 87
- ⑧ 24時間フレキシブルタイムのフレックスタイム制を採用したら、深夜だけ出勤してくる社員がいる。昼間の時間帯の出勤の指示はできるか
- ⑨ うちの1日の所定労働時間は8時間で完全週休2日だけど、曜日の巡り合わせで月に土・日が8日しかない31日の月は、法定労働時間の総枠177.1時間を超えてしまう。フレックスタイム制を採ると時間外労働にしなければならないのか89
- ⑩ 裁量労働制を採用すると1日の労働時間を一定の時間とみなすことができるって聞いたが、どうすれば採用できるのか

④ 時間外労働・休日労働を知ろう91

独り言

- ① 36協定という言葉をよく聞くけど、何だろう91
- ② 残業は年に数回しかないけど、36協定を結ばなければならないのか
- ③ 36協定は結んだけど、労基署に届出しないとどうなるのか

ここから始まる < 基礎知識 >92

- ④ 残業は、何時間でもできるのか93
- ⑤ 36協定があれば残業を社員に命令できるのか95
- ⑥ 残業を命じても、いつも拒否する社員がいるけど、解雇できるのか
- ⑦ 残業は許可制としているのに、許可を受けずに残業をした場合には、

- 残業扱いとしなくてもよいのか97
- ⑧ 自宅に仕事を持ち帰ったり、休日に勝手に出勤して仕事をしている社員がいるが、残業や休日労働としなければならないのか
- ⑨ 残業はできるだけ減らすように言っているが、残業代が減るのを嫌って会社の方針に従わない社員がいるけど、どう対応したらいいのか99
- ⑩ 残業が多くなったときは、面接指導を実施するという話を聞いたけど、面接指導とは何か。どれくらい残業すると実施義務となるのか
- ⑪ 過重労働による健康障害の防止のために、残業の削減を進めていく必要があることを、どのようにして社員に教育すればよいのか101
- ⑫ 36協定の範囲内なら、外国人労働者に残業をさせてもいいのだろうか。日本人労働者よりも多くの残業をさせるのはどうだろうか
- ⑬ 36協定を上限規制の限度で締結しているが、中小企業は取引先からの求めに応えなければ仕事が途絶えてしまうおそれがある。36協定の限度を超えてしまうような場合、法令遵守と取引を両立させるにはどうすればいい103
- ⑭ 採用面接で、残業の有無だけでなく残業時間数をよく聞かれるが、答えなければならないだろうか。答えるとしたらどう答えればよいのか 105
- ⑮ 台風や大雨などの災害があった場合でも、36協定の範囲内でしか残業は行わせられないのだろうか、とするとかなり困ることになるな

⑤ 深夜業を知ろう107

独り言

- ① 深夜業とは、何時から何時までをいうのだろうか、また、何時間までという限度はあるのか107
- ② 労基法などで、深夜業をさせられない者はいるのだろうか

⑥ 割増賃金を知ろう109

独り言

- ① 残業代は定時を過ぎたら支払う必要があるのか109
- ② 残業申請がなかった場合は、残業手当を支払わなくてもいいと思うが、どうだろうか

ここから始まる << 基礎知識 >>110

- ③ 「残業代込み」で給料を決める場合、どんな点に注意が必要だろうか111
- ④ 効率の悪い社員ほど残業が長くなり、残業代も多く払わなければならない。労基法はそれを認めておかしいと思うがどうか
- ⑤ 社員が社外の人から「サービス残業代を支払わせてあげる。おそらく××万円はとれるだろうから、手数料は〇〇円でどうか」と誘われたらしいが、これに応じるようなことがあったらどうすればいいのか113
- ⑥ 過重労働になるかどうかの残業時間はどのように計算するのだろうか

⑦ 休憩時間を知ろう115

独り言

- ① 製造業を営んでいる。休憩を取らせなければならないことは十分分かっている。しかし、取引先対応等のために休憩を取らせることができず、これが繰り返されてしまう。どう対処すればいいのか115
- ② 社員が取りたい時間に休憩を取らせている。労基法上問題あるのか

ここから始まる << 基礎知識 >>116

- ③ 喫煙時間は、休憩時間として処理しても構わないのか117

⑧ 休日を知ろう119

独り言

- ① 忙しいときは休日なしで働いてもらってもいいか119
- ② 実際のところ、ほかの会社はどのくらい休日数があるのか

ここから始まる << 基礎知識 >>120

- ③ 建設業など屋外での仕事の場合、雨の日を休日にして、次の休日に働かせることはできるのか121
- ④ どんな週休制を他の企業は採用しているのか

⑨ 年次有給休暇を知ろう123

ここから始まる << 基礎知識 >>123

独り言

- ① 年休は誰も取っていないけど、何か問題あるのか。社員から取りたいって言ってこなければ、取らせなくても問題はないな125
- ② 年休は、労働者が申請して取得すればよいものを、取得しないからといってなぜ経営者が処罰されなければならないのか
- ③ 昨年度に育休を3か月取った男性社員については、出勤率8割に行かなかったので、今年度の年休付与はなしということでもいいのか127
- ④ 社員が当日に急に年休を取りたいと言ってきたが、断れるのか
- ⑤ 建設業など屋外での仕事の場合、雨の日は年休を取得させるという規定は可能なのか129
- ⑥ 年休管理簿とは何。実際、何を記載するのか
- ⑦ 年休の請求の際に年休の取得理由を聞いてもいいのか

シーズン2付録 「労働時間関係通達—インターネット検索版」