

1

労基の仕事、組織を知ろう

仕事

社長の独り言 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”

- 
- 1 社員（労働者）を1人でも雇ってれば、日本にある全ての事業場には労働基準法（以下「労基法」といいます。）などの労働基準関係法令が適用されます。
 - 2 労働基準監督署（以下「労基署」といいます。）は、これら法律の施行を担当しているので、基本的にどんな事業場にも重要な関係があります。

「うちは労基法に加入していません」は、ありません。

社長の独り言 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”

労基署は、主に次のような仕事をしています。

監督指導

労基法、安衛法、最賃法などで定められている法定労働条件の履行確保です。そのために、労基法等が改正されれば、その内容の周知や就業規則の変更を始め遵守に関する事業場向け説明会を開催したり、相談に応じたり、監督したりなどしています。

安全衛生指導

職場の安全と健康の確保です。働き方改革にとっても重要な取組です。重篤な労働災害等が発生すれば調査を行い、再発防止対策についての指導や、同様の災害が発生しないよう他の事業場への周知などを行います。

労災補償

仕事や通勤が原因となっけがをしたり、病気になったり、また不幸にして死亡した場合は、その傷病（労働者の方）や死亡（ご遺族の方）に対して、労災保険給付を行います。



もう少し詳しく

▶▶労働者とは

パートタイマーやアルバイト、外国人労働者など、原則として事業場で雇われて働く全ての人のことです。

※ただし、社長や専務取締役などの経営者は除きます。

▶▶労基法など労働基準関係法令とは

- 1 労働基準行政（以下「労基」といいます。）が主体となって施行している法律の主なものは次のとおりです。括弧内は略称です。

労働基準法(労基法)：労働時間等の働く条件のルールを定める

最低賃金法(最賃法)：賃金の最低保障額のルールを定める

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(労働時間等設定改善法)：勤務間インターバル等労働時間の改善に向けてのルールを定める

賃金の支払の確保等に関する法律(賃確法)：貯蓄金の保全措置や未払賃金の立替払等のルールを定める

労働安全衛生法(安衛法)：職場での事故・病気を防ぐためのルールを定める

作業環境測定法(作環法)：作業環境測定に関するルールを定める

じん肺法：じん肺の予防、健康管理等に関するルールを定める

労働者災害補償保険法(労災保険法)：仕事や通勤によるけがや病気の補償等のルールを定める

家内労働法：家内労働者について工賃の最低額や安全衛生等に関するルールを定める

- 2 労基法、最賃法、賃確法、安衛法、じん肺法、家内労働法の主な規定に関する違反については罰則規定が設けられている、いわゆる刑罰法規となっています。

- 3 労基法、最賃法は民事上の強行法規であり、当事者間の合意の如何を問わずに適用され、これら規定に反する労働契約は無効となり、法定の基準が適用されます。

🔍 労基（労働基準行政）が所掌している法律一覧(成立順)

- ① 労基法、② 労災保険法、③ 最賃法、④ じん肺法、⑤ 労働災害防止団体会法、⑥ 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法、⑦ 社労士法、⑧ 労働保険徴収法、⑨ 失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律、⑩ 家内労働法、⑪ 安衛法、⑫ 作環法、⑬ 賃確法、⑭ 労働時間等設定改善法、⑮ 石綿健康被害救済法、⑯ 労契法 ⑰ 過労死防止法、⑱ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法

社長の独り言 ③

“労基は労働関係の警察ということか”

- 1 労基(労働基準行政)は警察とは基本的な目的が違います。警察は、犯罪(法違反)に対して犯人検挙が基本的な目的です。労基は警察と同様に司法警察権限は持っていますが、**労基の基本的な目的は、法違反の責任追及ではなく、労働基準関係法令の違反を事業場に自主的に是正してもらうことです。**
- 2 目的が違うのでその仕事の仕方も自ずと違って、警察は刑法に基づき犯罪捜査を中心としていますが、**労基は行政指導(監督指導)を中心**に仕事をしています。
- 3 そのほか、**労働者の安全と健康を確保するための指導や労働災害に関して労災補償を行うことなどを主な仕事**としています。

🔍 労基の行政展開の基本

労基の監督指導等の実績は、次のとおりです。見てお分かりのように、**監督指導の件数が司法処分(労基ではいわゆる犯罪捜査を行い送検することを司法処分といっています。)**の件数よりも圧倒的に多く、**監督指導中心の行政展開**が図られていることが分かります。

【令和2年】 監督指導件数 約14万5千件 : 司法処分件数 約1千件

社長の独り言 ④

“労基署の職員って労働者の味方で経営者の敵なのか”

- 1 労基法等では労働者の労働条件確保などのために事業場に各種の義務を課しています。労基署では、これら事業場の義務がきちんと履行されるよう指導することが重要な仕事です。したがって、その点では労基法等の履行を事業場に対して指導することによって、労働者が利益に浴するということはあるかもしれません。
- 2 しかし、このことで**労基署が経営者の敵だということではありません!**そもそも**基本的に労基法等は最低の労働条件を全ての事業場が遵守することによって、会社間の公正な競争を確保し、会社が健全に発展することに寄与することも目的**としています。したがって、**労基署は劣悪な労働条件を背景に競争をしようとする会社を排除することによって、健全な経営を目指す会社の味方**にもなっているのです。
- 3 労基法を知ることは無用な労務トラブルを防止するためには不可欠です。労基署では、会社の健全な経営を支援するため、経営者に対し労基法等の周知啓発を目的とする説明会の開催などにも力を入れています。**労基署には「労働時間相談・支援コーナー」が設置され、また、個別訪問による相談・支援も行われ、法律の内容についての説明だけでなく、ご希望に応じた制度や支援内容のご案内も**しています。



もう少し詳しく

🔍 法違反是正のための効率比較

- 1 監督対象の規模や問題点などにより、監督指導に要する時間(準備や整理を含む。)はかなりの違いがありますが、平均的にはざっくり言うと対象事業場1件について1日程度を費やして点検確認し法違反を見出し、是正するよう指導しています。一方、司法処分の場合には、事件の内容により、捜査に要する時間は異なりますが、1件の法違反の捜査で、最短でも1か月近くかかります。
- 2 したがって、限られた労基の主体的能力の中であるべく多くの法違反の解消を図るという行政の目的追求の観点から、**監督指導を中心とした行政展開**が図られています。

幅広い法違反是正のための効率比較 : 監督指導 >> 司法処分

- 3 ただし、法違反のうち重大又は悪質な事案については、**司法処分**をすることとされています。

重大又は悪質な事案 → 司法処分

▶▶ 労基法を知って無用な労務トラブルを防止しよう!

《解雇予告》って、知っていますか?



【労務トラブルの例】

試用期間中の最初の14日間はおとなしく勤務し、その後に態度を豹変させ意図的にトラブルを起こし、使用者が即時解雇したところ、解雇予告手当を請求され支払わざるを得なくなるという、「解雇予告手当」を目当てとする常習的労働者がたまに見られます。

試用期間中でも14日間経過すれば、解雇の場合には解雇予告が必要で、即時に解雇する場合には「解雇予告手当」(30日分の平均賃金)の支払いが必要になります(労基法20条、21条)。

このように労基法を知らないために不本意な対応を行うこととならないよう、労基署では説明会などを開催して労基法の周知に力を入れています。“転ばぬ先の杖”ではないですが、これら機会を積極的に利用して経営者自らが労基法の基礎的な知識を知っておくことが会社の健全な経営を守るためにも重要です。