

我楽苦多雜感 2

社会保険労務士 佐長 純彦

社会保険労務士（社労士）が日常の実務で接する行政機関は多岐に亘るが、中でも最も頻度の高いものは労働基準監督署（労基署・監督署）、年金事務所（旧社会保険事務所）、全国健康保険協会都道府県支部（協会けんぽ・旧社会保険事務所）、公共職業安定所（安定所・職安・ハローワーク）である。場、助成金デスク（元安定所管轄）、各種健康保険組合、各種厚生年金基金等々がある。

代表的な行政機関を並べてみると労基署、年金事務所（旧社会保険事務所）、協会けんぽ（旧社会保険事務所）、安定所という具合に、最後の文字の発音が同じ「しょ」であるのに「署」と「所」という2種類の文字が使われていることに気が付く。そして、「署」を草冠（くさかんむり）に置き換えると「薯（いも）」という字になるのでこれを「いもしょ」、「所」を「ところしょ」と呼んで区別することがある。それでは、「署（いもしょ）」と「所（ところしょ）」との違いは何なのだろうか。簡単にいうとそれは「司法警察権」の有無により区別されているもので、「署」は司法警察権を有し「所」はそれが無いのである。最も代表的なものが警察署であり消防署、税務署も同様である。

従って、労基署は労働基準法（労基法）、労働安全衛生法（安衛法）、労働者災害補償保険法（労災保険法）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（徴収法）等自身が扱う法令に照らし重大な違反または悪質な事案に対し、刑事事件として独自に捜査、逮捕、拘留（取調べ）、送検が行えることになっている。ちなみに、各法で定められている罰則の内容は、労基法（20万円～300万円以下の罰金または6月～10年以下の懲役）、安衛法（50万円～300万円以下の罰金または6月～7年以下の懲役）、労災保険法（20万円～30万円以下の罰金または6月以下の懲役）、徴収法（30万円以下の罰金または6月以下の懲役）となっている。なお、他の労働・社会保険諸法令（雇用保険法、健康保険法、高齢者医療確保法、国民年金法、厚生年金保険法）にも罰則が定められているが、これらの内容をまとめてみると10万円以下の過料、10万円～100万円以下の罰金または6月～3年以下の懲役となっており、労基署が扱う法令の罰則の方がはるかに厳しいことが分かる。これが事業主をして「労基署は怖い・厄介だ」と言わしめる所以になっていると思われる。

各行政機関は管轄する事業所に対し適法に実務が行われているか否かを把握するために、定期的にまたは随時に調査を実施している。調査の形態は大別して「訪問調査」と「出頭調査」に分けられる。訪問調査とは行政機関が予め調査目的と日時を指定した文書を事業所へ送付し、当日に担当官が事業所を来訪し事業所内で関係帳簿・書類等に基づいて調査し、指摘事項が生ずれば指導し是正を求めるというものである。これに対し出頭調査とは行政機関が予め調査目的と日時を指定した文書を事業所へ送付し、当日に事業主・事務担当者が指定された帳簿類・書類等を行政機関へ持参して訪問調査と同様のことを受けるというものである。しかし、労基署はこれらの調査方法にとどまらず「臨検」という手段を行使する場合がある。通常労基署も前記の調査方法により違反事項があれば指摘事項と是正期日を記した「是正勧告」を文書でもって行ない、同時に「是正報告書」を手交し是正期日までに是正内容を記した同書を所轄労基署へ提出し一連の調査は終了することになる。しかし、調査のたびに同様の違反を繰り返し是正がなされない場合や重大な法令違反を労働者または関係者から申告があった場合等に当該事業所に事前の予告なしに突然担当官が来訪し実態調査を行うことがある。これが臨検であり、事業主や事務担当者の都合などは一切考慮されず「抜き打ち検査」というべきものである。こ

佐長 純彦

中央大学法学部法学科卒。印刷出版会社を経て、1992年社会保険労務士登録、開業。兵庫県社会保険労務士会理事1期2年、神戸東支部長1期2年。(財)介護労働安全センターより委嘱を受け、十数年にわたり研修会講師及び雇用管理コンサルタントとして相談・指導。各種企業・団体等からの依頼による講演やセミナー講師。幅広い業種における社会保険・労働保険に関する一般実務や相談業務など。



この様に労基署は他の行政機関と比べ強い権限を有しているため事業所は日頃からコンプライアンス（法令遵守）を基礎にした適正な労務管理、人事管理に留意する必要があるだろう。

36協定とは労基法第36条に定められている規定で、時間外労働・休日労働を行う場合に延長できる限度時間日数を労使で取決めそれを協定書の形で所轄労基署へ届けなければならいとされているものである。労基法は原則時間外労働（早出・残業）、休日労働は認めておらず、それを行う場合に例外的に36協定を締結、提出することにより認めるとしているものであり、これがなされていない事業所が多い。また36協定の限度を超えて時間外労働・休日労働をさせている事業所も多い。ただし、ここでいう時間外労働とは原則1日実働8時間1週実働40時間の「法定労働時間」を超える場合であり、休日労働とは1週1日または4週4日の「法定休日」に労働させる場合であり、事業所で定めた所定労働時間を超えてはいるがそれが法定労働時間を超えない範囲での早出・残業（法定内残業）に対しては協定は必要はなく、超えた時間に対する割増賃金の支払いも必要なく通常の賃金の支払いで足りる。休日労働も法定休日以外の休日労働に対しては協定の必要はなく、休日労働割増賃金（35%）の支払いも必要はない。ただし、その休日労働をさせることで1週の法定労働時間を超えた場合は、超えた時間に対し時間外労働の割増賃金（25%）の支払いが生じることになる。

大半の法令（法律、規則等）は、崇高な理念の体現を目的としているものであるが、それは一種禁欲的でもある。しかし、それが対象とする大半の人間は俗物であり即物的な生き物である。この二律背反的な関係が続く限り、すなわち人間に「欲」がある限りは法令の理念とのイタチゴッコは無くならないのであろう。調査を通じて常々感じることである。

最近、調査が多いため今回はやや硬い内容で書いてみた。