

【労働基準監督署の臨検】

従業員からの労働基準監督署への相談、頻発する労災、程度の大きい労災を契機にして、或いは、無作為に選ばれた事業所へ、労働基準監督官は突然臨検に訪れます。事業所の現場において労働各法が遵守されているか、調査を行うためです。担当者や事業主不在によりその場に対応できる者がいない場合には延期を申し出ることが可能ですが、拒否をすることはできません。

■どのような調査が行われますか？

聞き取り調査が主となり、法令で定められている事業所で保管すべき書類の確認は必ず行われます。賃金台帳、出勤簿(タイムカード)、就業規則、36協定届、労働者名簿、労働条件通知書、定期健康診断個人票などがあげられます。

■確認のポイント

賃金台帳と出勤簿では、過度な時間外労働や未払い賃金が発生していないかの確認が行われます。そのため、労働時間の適正把握がなされているかという点に重点が置かれます。先の電通の事件から、労働時間の適正把握と過重

労働対策に関しては、以前にまして厳しいチェックが行われるようになっていきます。例えば、安全衛生法では、月80時間を超える時間外労働が発生した場合には、速やかに産業医等の面接指導の推奨を実施し、その記録を残しておくこととなっています。

36協定では、届出の有無、従業員への周知、時間外労働の上限と特別条項の適用に問題がないかを確認されます。違反がある場合には36協定の訂正や、抜本的な社内ルールの改正が必要となります。

■まとめに

臨検監督にあたっては、当然ですが、隠蔽や虚偽を行わず、現状ありのままに伝えることが重要です。虚偽の申告や是正勧告に従わないなど悪質だと判断されれば送検されることも考えられます。臨検の結果、勧告を受けた場合には、将来に向かって労務管理をどのように改善してゆか、真摯に対応する姿勢が求められます。

西崎建一の『今月の着眼点』 < 請負業者か？労働者か？ >

建設業界において「一人親方」という職階があります。一人親方は、「一人」で仕事を請け負う「事業主」です。事業所に雇われているわけではなく、労働の対象としての賃金を支払われているわけでもないので、「労働者」には該当しません。建設の現場で労働保険や社会保険の適用、加入が厳しく求められる今、関連の事業所においては、業務に就く人間が事業所内の「労働者」か、請負業者である「一人親方」か、きちんと線を引き、それぞれに適正な保険加入の対応、指導を行う必要があります。しかしながら「一人親方」とされている人々が従事している業務が、実態としては「労働者」と変わらない、というケースも多いのです。今回は、どこに拠ってその違いが判断されるのか確認してみましょう。

労働者か請負業者である一人親方かの判断基準は「使用従属性」にあると言われています。これは「指揮命令下の労働」かどうか、また、「報酬の労務対償性」の

有無で判断されるということです。具体的には、1) 仕事先から意に沿わない仕事を頼まれたら、自分の判断で断る自由があるか？ 2) 仕事先からの工程調整上の指示や事故防止の為の指示を除き、毎日の仕事量や進め方は自分の裁量で判断できるか？ 3) 就業時間(始業終業)を自分で決められるか？ 4) 都合が悪くなった場合、自分の判断で代替りの者にその仕事を行わせることができるか？ 5) 報酬は(工事代金又は賃金)工事の出来高見合いで決められているか？ 6) 仕事で使う機械・器具(手元工事を除く)は自分で持ち込んでいるか？ 7) 報酬は他の労働者より高いか？ 8) 仕事が早く終わった時に、自分で見つけたほかの現場の仕事をするができるか？ 等、これらの質問にすべて「はい」と答える場合は請負と判断されることになります。まずはこの基準に当てはまるかどうかチェックしてみてください。判断が難しい場合には、担当者にご相談下さい。