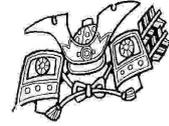


耐震偽装事件では逮捕者が出たが...

意外と
知らない

労基法違反でもある刑事手続き



くだんの偽装事件での逮捕理由が建設業法や建築士法違反という意外な理由だった点が話題になりましたが、実は労働基準法(以下、労基法)違反でも刑事手続きがとられることがあるのです。しかしながら労働基準監督官(以下、監督官)が使用者に手錠をかけたという話しはあまり聞きません。その疑問を解くには、監督官の権限、そして監督官が発する是正勧告の意味を理解することが不可欠です。そこで今月は、監督官の持つ権限、是正勧告の意味及びその対応について紹介いたします。

労働基準監督官の2つの権限

労働基準監督署(以下、労基署)は労働基準法(以下、労基法)などを司る役所です。それ以外にも労災保険の認定や労働安全衛生法の業務も行っていますが、ここでは、労基法を巡る監督官の役割にしばって紹介いたします。

彼等の役割を理解するには、行政上の権限と司法警察員としての権限、この2つの権限が与えられていること、そしてこれらの違いと意味を押さえる必要があります。

- 行政上の権限とは -

監督官は、事業場に立ち入り、事業主や社員に質問したり、賃金台帳等の帳簿を検査することができ、以上を「臨検」「尋問」「提出要求」といいます。使用者にはこうした臨検等に備え賃金台帳等を提示できるよう整備しておく義務があり、拒否した場合には10万円以下の罰金が課せられます(労基法120条)。

もっとも、これらは犯罪捜査とは違いますので、使用者が拒否した場合、当局がそれを実力で排除してまで立ち入ったり、帳票を押収することは許されません。そういう意味では、義務ではあるが、直接的な強制力はないといえます。

臨検といってもピンとこないと思いますが、行政内部では、「臨検監督」または「監督」と呼ばれ、一般的には「調査」という呼称が定着しています。

これは 定期監督と 申告監督に大別され、行政方針に従い、予め重点業種や重点項目を定め、計画的に実施する定期監督と、労働者から「会社が法違反しているから調べてくれ」という申告を受けて、実施する申告監督があります。

申告があったときの行政の対応

労働者からの申告に基づき、実施するといいましたが、申告をすれば必ず監督を実施するというものではありません。

監督対象にならない申告

案外誤解されがちですが、労基署が監督するのは「労基法違反」の有無であって、昇給、昇格、異動等の処遇に関する紛争については、たとえ労使間の問題であっても労基署は「監督」という形では介入しません(注)。逆に、労働者が監督をしてもらいたければ、使用者に対する不平不満を述べるのではなく、「使用者のどの部分が労基法の第何条に違反している疑いがあるので、監督権を発動して欲しい！」という申告をする必要があります。

(注) 「監督」という形では介入しませんが、法違反とは直接関係しない労使紛争であっても労基署の相談コーナーを経由し、都道府県労働局が使用者に助言・指導を行ったり、あっせんの仲介を乗り出すことはあります。無論、これに応じるか否かは任意です。

監督する、しないは労基署が判断

もっとも労基法に違反する事実があるという申告があったとしても、実際に監督・指導するかしないかは労基署長の判断とされており、申告された事案のすべてにつき、監督する義務を負っているわけではありません(阿部野労基署長事件:最高裁昭57.12.10)。

司法処分までのプロセス

監督が行われた結果、法違反があったり、またはその疑いがある、と判断されたとします。その時点で初めて、監督官は(司法警察員としての立場で)司法処分をすることができます。司法処分というのは、犯罪捜査のことを指し(裁判所の許可状があれば)被疑者を逮捕し、検察送りにできます。しかしながら、労基法違反で監督官が逮捕したという話はあまり聞きません。



姿形は違えども同じ権限

- 是正勧告が原則的な立場 -

それは、違反者を処罰するよりも、是正指導してその職場の労働条件を確保することを基本方針としているからです。処罰した結果、会社が潰れ、職場を失っては元も子もないので、違反者本人に刑罰を課すより、労働者の生活を守ることを優先しているといえます。司法処分に踏み切る基準は公開されていませんが、次のような基本方針は存在します。

(略)...臨検監督等によって発見した法違反については直ちに制裁的措置をとらず、まず使用者に対し、まず違反の事実を認識させ、一定期間内に(または即時に)是正することを勧告し、再発しないよう監督指導することを原則としている。しかしながら「重大な法違反、度重なる法違反あるいは明らかに故意に行われた法違反については、...(略)...直ちに司法的制裁を加えなければならない

是正勧告書と指導票の違い

監督が入り、監督官が違反事項を発見すると、いきなり刑事手続きをとるわけではなく、まずは正するよう文書にして事業主に渡す、というところまで説明しました。これを「是正勧告書」といいます。是正勧告書には、違反の内容と違反内容を何月何日までに直せという指示が書いてあります。

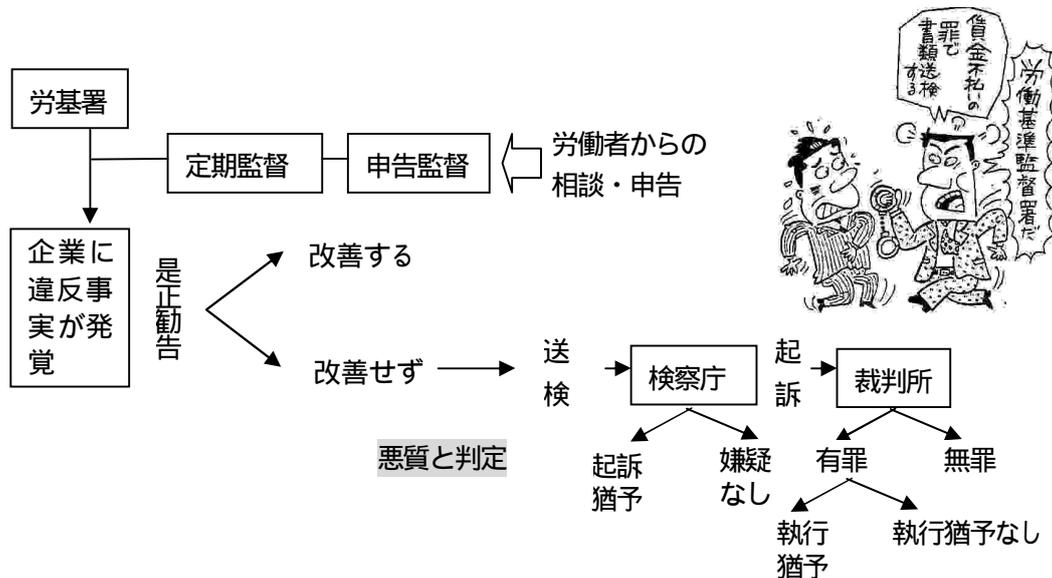
これを受け取った事業主は、原則として指定期日までに違反事項を是正し、是正した旨とその証拠を文書で提出しなければなりません。これを是正報告といいます。証拠書類としては、例えば残業代の不払いを是正したという案件ならば、残業時間の裏づけ(出勤簿など)、残業代の積算根拠、支払いの証拠(振込依頼書など)があります。

また、法違反ではないけれども、改善したほうが望ましい場合や、法違反を招くおそれがある場合には、「指導票」が交付されます。

- 是正勧告書を無視するとどうなるか -

実は、こうした是正勧告は、監督官が発見した法律違反の行政指導(=相手側の任意の協力を求めるもの)に過ぎないので、勧告を守らないこと自体を理由に罰則を科すとか、勧告を強制させることはできません。

しかし、勧告をするということは、少なくとも労基法違反の疑いがあることに他ならず、監督官は捜査に踏み切らざるを得ません。悪質であったり、重大な法違反であったりすると検察送りになります。一方の指導票についてはこうした取り扱いはなく、文字通りの指導だけで終わります。



- 是正勧告はありがたい措置？ -

是正勧告を受けると聞くと、どうしても「負」のイメージがありますが、よくよく考えると、法違反者にとっては、実に有り難い措置なのです。というのは、本来ならば刑事処分を受けるべきところを「猶予」してもらっているからです。是正と言えば、聞こえはいいのですが、窃盗犯に置き換えれば、盗品を元に戻すことと同義であり、労基法違反ならば、それによって刑が免除されるのですから、通常の刑法犯では考えられないような寛大な措置といえます。

是正勧告を受けたときの対応

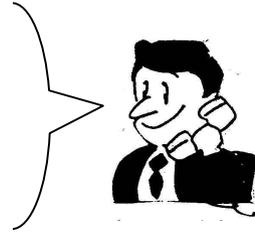
何か何でも即時に是正すべきか？



先日、労基署の監督が入り、是正勧告を受けました。不払い残業等があるので、何月何日までに直せという内容です。しかしながら認めざるを得ない点がある反面、認め難い点もあります。こうした場合でも是正に応じるべきでしょうか？

違反の事実なければ反論も可

これも誤解されがちな点ですが、労基署は労災(業務上か業務外か)を認定しますが、労基法違反かどうか、最終的に判断するのは裁判所です。刑事ドラマを見ると逮捕すれば、事足りたというくらいがありますが、司法処分といっても最終目的は逮捕ではなく、公判のための「証拠の収集」にあります。よしんば有罪の可能性が大きくとも判決が出るまでは「無罪の推定」がはたらきます。したがって、違反の事実がないという自信があれば、むしろ反論書を提出すべきで、いずれにせよ無視するのは得策ではありません。



できること、できないことに分ける

次に、違反があるのを認めざるを得ない場合ですが、これもすぐに是正できる場合とそうでない場合に分けられます。例えば就業規則や36協定の未届けなどは前者に当たりますが、不払いの割増賃金(以下、残業代)を最大2年分遡及して払え、といっても、容易なことではなく、したがってこれは後者に当たります。要は是正するのにコストが掛かるか否かによる違いといっても過言ではありません。残業代の未払いに対する罰金は30万円(または懲役6か月:労基法119条)ですが、大きな会社だと未払いの残業代は億単位になることもあり、本当に恐ろしいのは、罰則よりも私法上の債務にあるという見方もできます。

不払い残業を巡る誤解

支払いが困難であれば、とにかく労働者側と真摯に協議をし、分割払いによる精算でもよいので合意を得ることです。少なくともこうした合意書があれば、直ちに送検されたり、罰則を受けることは考えにくく、仮に合意が得られなくとも、協議過程の議事録等を残し、誠意をもって改善を行っていることを監督官に示すことができれば、敢えて罰則の対象にしないということもありえます。

ところで、本人の合意があれば、残業代を分割ではなく、チャラにできるのかという疑問があります。労基法は強行法規()であり当時者が合意すれば済むという問題ではありません。事実であればいやがる本人のポケットに紙幣をねじ込んででも全額を支払う必要があり、そうでなければ1円たりとも支払う必要はありません。

強行法規とは、当事者が合意しても法的に無効と判定されるもの。無効となるわかりやすい例としては麻薬の取引、人殺しの請負契約、賭博に際しての掛金の約定などがある。