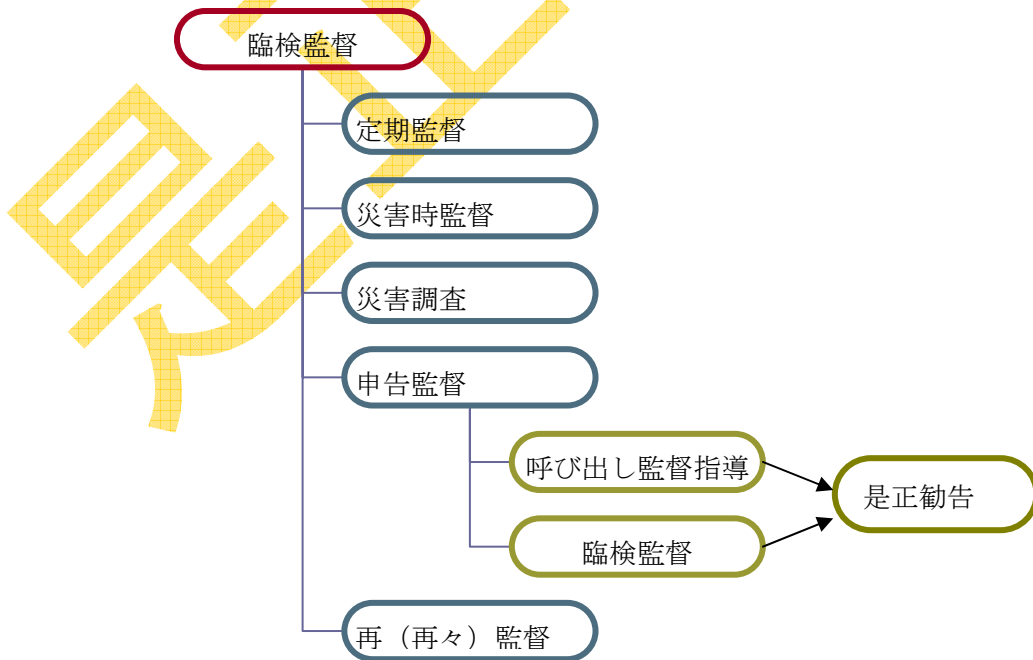


◆ 労基署対応～是正勧告と職場改善

労働基準監督署は ①労働基準法等の周知徹底・・・一般労働条件について
②安全衛生の確保・改善・・・安全衛生について
③労働災害補償・・・などを主な業務としています。

近年、特に ①長時間労働（過重労働）・・・過労死・過労自殺など
②サービス残業 ③名ばかり管理職 ④偽装請負 ⑤日雇派遣問題
⑥労災隠し ⑦セクハラ、パワハラ ⑧採用内定取消し ⑨製造業務派遣労働者の契約打ち切り問題（2009年問題） ⑩派遣切り・・・などが社会問題となっています。

それらに伴い、 労基署による調査監督、是正勧告、司法処分などが増加しております。労基法101条には『監督官は事業場・・・に臨検し、帳簿・書類の提出を求め、・・・尋問を行うことができる』とあり、それらは予告なしに行われることがあり、原則として断ることができません。監督官は法違反の発見が使命であり、臨検監督のできる権限を持っています。



監督の結果⇒是正勧告書、指導票の交付、使用停止等命令書、是正報告書

申告事件 ①賃金不払い ②解雇 ③残業代

ではどうする⇒日頃から労働条件点検チェックリストなどで労働条件を点検し、対策を講じて置きましょう。

①法定届書の作成・届出

36 協定、就業規則の変更届、定期健康診断、管理者選任、労働者代表の適正選任など

②労働時間管理の徹底

割増賃金法定計算、変形性の導入、振替休日、サービス残業の解消、管理監督者に該当・非該当など

③安全配慮義務の履行

長時間労働の解消、健康管理など

※ 従業員からのアンケート調査等に（匿名でも可）より、自由な意見を聴取して、幅広く経営改善に取り組んでいくことも必要でしょう。

2009年問題とは

物の製造業務の派遣可能期間が平成19年(2007年)3月1日より最長3年に延長された。それが2009年において満了することになる。

★厚労省の基本的な考え方は

- ① 労働者派遣は、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組み
- ② 派遣可能期間満了後も当該業務の処理が必要である場合は、基本的には、指揮命令が必要な場合は直接雇用に、指揮命令が必要でない場合は請負によることとすべきもの
- ③ 直接雇用又は請負は、いわゆるクーリング期間(3か月)経過後再度の労働者派遣の受入れを予定することなく、適切に行われるべきものとして
適切な対応を事業主団体等への周知及び要請を行ったもの。これがいわゆる『2009年問題』です。

(2008年11月29日)