

飯島賢二の『恐縮ですが・・・一言コラム』

第 206 回 税務署より怖い(？) 労基署対応

2007.6.17

我国最大の人材派遣業「グッドウィル」の不祥事、派遣業者の二重派遣、研修制度を悪用した不正外国人就労、大手企業の度重なる労働環境の劣悪化事件、ニート、パート・アルバイト、期間就労者などの非正社員問題、女性・高齢者就学の今後の社会的情勢等々、社会保険・年金問題も絡んで、労働環境をめぐる動きは目まぐるしく変化しつつある。

その状況を受けてか、最近の労務行政は、以前に増して大変厳しくなっているようである。「税務署の税務調査より、労働基準監督署（以下・労基署）の一斉監督のほうが、ずっとしんどい...」と、冗談言っている人もいるくらいだ。中小企業の、しがたい「民」の立場から言えば、どっちも、あまり一生懸命ならなくても...なんて、陰口を言うしかあるまい。（以下、IKG ホームページ「税務ニュース」からの、最新情報である。）

柳沢厚生労働大臣が5月11日の閣議において、最低賃金の履行確保、周知徹底を目的に「問題が多い業種」を中心に「6月1日から1カ月間、全国の労基署で1万事業場に対して一斉監督を行う」ことを発言している。

最低賃金法という法律では、使用者は労働者に対し、最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないことが規定され、最低賃金に達しない賃金を定める労働契約は無効とされている。また、地域別最低賃金の原則や決定基準を明確化するとともに、違反した場合の罰金を大幅に引上げる（2万円→50万円）ことなどを内容とした同法改正案も現在の国会で審議中である。

厚生労働省によると、2005年に最低賃金法違反で摘発された件数は1766件。しかし、企業において賃金水準の低い非正社員化が進むなかで、この数字は氷山の一角に過ぎないとの指摘も多く、柳沢厚生労働大臣の発言もこれを意識したものと思われる。

一斉監督の対象となる事業所は、都道府県ごとに違反件数の多かった業種を中心に労基署が決めることになっている。ただ、各地の労働局のホームページなどを見ると、まだその詳細などは明らかになっていないようである。

もし監督を受けることになれば、最低賃金法を順守しているかどうか支払い状況がチェックされるのはもちろんだが、賃金を規定している就業規則など労働契約の有無や内容、賃金台帳など労働関連法等で備え付けが義務化されている文書もチェックの対象となる可能性がある。当然、正社員の状況だけでなく、むしろ、アルバイト、パート、外国人就労、あるいは派遣社員の状況をも、しっかり把握しておく必要がある。

経営問題や税務調査なら、かの有名な(?)「飯島先生」の出番だが、労基署対応は、残念ながら、そうはいかない。

「餅は餅屋」で、労働事案の専門家・「社会保険労務士」の先生とタイアップし、今から十分な準備をしておく必要がある。少なくとも、基本である正規な就業規則、賃金給与規定、退職金規定等諸規定、賃金台帳、労務契約書等は、いかなる業種であろうとも（今回の監督対象業種でなくても）、キチンと整備し、チェックしておくことが肝要である。