

労基署は もう見逃さない

あなたが書類送検される日

保険調剤で不正請求発覚

瀬戸際の「門前薬局」
問われる業界のモラル

東電、コスト削減に暗雲

調達委員会が残した
「ゼロ連結」の聖域

PART 2

労基署、70年目の大本気 “不逞の輩”は根絶やしに 「最低でも書類送検」

取り締まり強化に力を入れる厚生労働省と現場の監督官は、必ずしも一枚岩ではない。だが「この機会に全ての違法残業を撲滅する」という気迫は全ての関係者が持ち合わせている。経営者は労働基準法に対する考え方を抜本的に改めることが欠かせない。

「全くの勇み足と言わざるを得ない。時効が迫る中で『何としても書類送検まで持っていけ』という本省からのプレッシャーが現場を暴走させたに違いない」。ある労働基準監督署の関係者はこう話す。この関係者が「世紀の大失態」と指摘するのは、三菱電機の労基法違反容疑の件だ。
労使協定の上限を超える残業を研究

職の男性にさせた（労基法32条違反）として、神奈川県労働局が三菱電機と労務担当社員1人を横浜地検に書類送検したのは2017年1月11日。男性が勤務していたのは情報技術総合研究所（神奈川県鎌倉市）で、ここでは「36協定の特別条項」に基づき、1年の半分を限度に、月60時間までの残業が認められていた。

「にもかかわらず、14年1月16日から2月15日にかけての1カ月間で男性に78時間の労働をさせた」というのが労基署側の主張。ところが1月27日、横浜地検が下した判断は、「三菱電機、担当社員ともに嫌疑不十分で不起訴」というものだった。
「労基法案件の場合、労基署としては不起訴自体は構わない。だが同じ不起

有名企業の送検も相次ぐ

●最近の主な書類送検事例

	企業名	違反内容と法令
15年7月	エービーシー・マート	違法な長時間労働、残業代の未払い(労働基準法)
15年8月	フジオフードシステム	違法な長時間労働、残業代の未払い(労基法)
16年1月	ドン・キホーテ	違法な長時間労働(労基法)
16年9月	サトレストラシステムズ	違法な長時間労働、残業代の未払い(労基法)
16年10月	コノミヤ	違法な長時間労働、残業代の未払い(労基法)
16年12月	電通	違法な長時間労働(労基法)
17年4月	電通	違法な長時間労働(労基法)
17年1月	三菱電機 情報技術総合研究所	違法な長時間労働(労基法)
17年3月	パナソニック オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社 デバイスソリューション事業部電子制御 ソリューションビジネスユニット 富山・松江工場	違法な長時間労働(労基法)



これに抵触したら送検対象

●司法処理規範の概要

類型Ⅰ

法違反の指摘を受けながら期日までに是正しないもので、放置すれば管内の順法状況に悪影響を与えるもの

例) 毎月決まって支払われる賃金の不払いが1カ月分相当以上になった場合(労基法違反)
10人以上の事業場において賃金が地域別最低賃金額の90%に満たない(最低賃金法違反)

類型Ⅱ

同種の法違反を繰り返すもので、放置すれば管内の順法状況に悪影響を与えるもの

例) 時間外・休日労働時間数が1カ月間に100時間を超える労働者が事業場の25%程度以上または10人程度以上を占める実態が認められる法定労働時間違反(労基法違反)を繰り返す場合

類型Ⅲ

法違反を原因として重大な労働災害を発生させたと認められるもの

例) 死亡災害。一時に3人以上の労働者が業務上死傷または罹病した災害事故。爆発、火災、破裂、倒壊、落盤、なだれ、有害物質の大量漏洩、職業性疾病(じん肺除く)であって、行政上注目すべき災害事故または特異な災害事故

類型Ⅳ

事案の性質が重大かつ悪質なもの、社会的問題として無視し得ないもの、法違反を放置することがより重大な労働災害などを発生させる恐れが極めて高いと認められるもの

例) 強制労働(労基法違反)。中間搾取(労基法違反)。賃金不払い(労基法違反)または工賃不払い(家内労働法違反)。脳血管疾患及び虚血性心疾患等に関する労災請求が行われ、時間外・休日労働が発症前1カ月間で100時間または2～6カ月で月平均80時間を超え違法な長時間労働と認められるもの

訴にも「起訴猶予」と「嫌疑不十分」「嫌疑なし」があって、この2つは意味合いが大きく違う」と前出の関係者は解説する。起訴猶予とは「調査内容は事実と認められ嫌疑はあるが、起訴するまでもない」という判断で、残りの2つは「調査内容に不十分な部分や誤りがある」との判断だという。

「監督官としては、嫌疑なしはもちろん嫌疑不十分もやってはいけないこと。三菱電機は送検の影響で、滋賀県の入札参加資格が1カ月停止されており、国家賠償法で訴えられてもおかしくない」(同)

そもそも「労基法32条だけの書類送検」は、労基署にとってリスクが極めて高いという。「簡単に言えば、32条違反は、本人の意に反して身柄を職場に拘束したという強要罪のことで刑法

犯になる。このため、同じ労基法違反でも賃金の未払いを争う民法案件の37条違反と違って、起訴のハードルが高い」。こう指摘するのは、弁護士法人プロシード代表の多田猛弁護士。例えば、所定の残業時間を超えたと主張するのであれば、超えた瞬間の日時を「犯罪特定日」として立証する必要がある。

リスク覚悟の玉砕戦術の狙い

「エービーシー・マートも電通も32条違反による書類送検ではあるが、つい最近まで32だけの送検は例外的なもので、32と37を“セット”にして、嫌疑不十分と判定されるリスクを回避するのが労基署の基本戦術だった」と、おぼろ労働安全衛生コンサルタント事務所の小原立太氏は話す。

なぜ今回、神奈川労働局は送検に踏

み切ったのか。前出の関係者は「明らかに本省のプレッシャー。とりわけ、かとかできて以降は、「32だけでもいいから送検に踏み切れ」という空気が明らかにあり、それが無理につながった」と推測する。

もっとも、今回の“失態”によって、残業撲滅に燃える現場の監督官がひるむかといえば話は別。むしろ逆だ。

「本省は無理な要求ばかりしてくるし、かとかもいかにも国民向けのパフォーマンスで好きではないが、彼らが言っていることは間違っていない」と話すのはあるベテラン監督官。資金に余裕がある大企業の場合、社員に過重労働は課しているが(32条違反)、残業代自体は支払っているケースが多い(37条無違反)。

「32条での送検はリスクがあるなど



経営者の言い訳、泣き言はもう通用しない

と言っているのはいつまでも“巨悪”を追い詰めることはできない」(同)

必ずしも一枚岩ではない厚生労働省と現場の監督官。だが「この機会に“不逞の輩”は根絶やしにする」という気迫は全ての関係者が持ち合わせている、というわけだ。

「積極的に司法処分に付せ」

本誌が入手した、今年2月に厚生労働省労働基準局長から都道府県の労働局長宛てに送られた通達文書を見ると、そうした当局の姿勢は一段と強まっていることがうかがえる。

特に注目すべきは、①精神障害に関する労災で違法な長時間労働があったもの②違法な残業や賃金不払いの隠蔽を目的とした監督官への虚偽報告③常習的な賃金不払い④労災隠し——については「積極的に司法処分に付すこと」としていることだ。

「もはや経営者は労働基準法に対する考え方を抜本的に改めねばならない」。こう話すのは弁護士の竹花氏。以下、竹花氏をはじめとする専門家の声を基に、経営者が今すぐ改めねばならない誤った考え方をまとめてみた。

よくある間違い①

「ちょっとくらいの違反なら大丈夫」

PART1で触れたように、今の労基署は1時間でも違法残業になっていけば見逃すことはなく、違反を続けていけばいずれは定期監督が来る(29ページ参照)。そして、違反が認定されれば、書類送検につながる可能性のある是正勧告が指導のいずれかが出されることになるが(25ページ参照)、「実は監督官は違反の度合いというよりも、“書類送検できそうな事業場”に対して是正勧告を出している」(前出のベテラン監

悪徳企業をたたきたいのは分かるが、ここまで厳正に法を当てはめたら、経営が成り立たない企業が続出する

残業をやめると言っても社員が勝手にやるのだからどうにもならない



働き方よりも、時代遅れの法律のほうを改正すべきだ

督官)。

書類送検される基準は監督官に配られる「司法処理規範」に書かれており、是正報告が完了した段階で、31ページに示した4類型に当てはまっていれば、原則として書類送検される。

「違反がちょっとくらいだから情状酌量しようとかそういう感覚は監督官には基本的にない」(同)

よくある間違い②

「是正勧告にきちんと従えば大丈夫」

まず上場を目指すベンチャー企業は「是正勧告を受けてしまうと、その後、労働環境の改善に成功しても、株式上場の審査にマイナスの影響を与える可

能性がある」(社会保険労務士の有馬美帆氏)。

また、既に指摘したように、監督官の多くは「書類送検できる」と判断した企業に是正勧告を出す。「途中で改善されてしまうと、書類送検に向けた調査の苦勞が無駄になるため、多少理屈をこねても経営者を悪者にして送検しようとする監督官がわずかながらいるのも事実。一部の監督官の本音は、指導より是正勧告、勧告したからには送検まで持ち込みたい、であることを経営者は知っておいた方がいい」。こう話すのはある労基署OBだ。

さらに最近では、是正勧告を経ずいきなり書類送検されるケースもある。労働者による労基署経由での刑事告訴だ。



好きで仕事をやっている社員の気持ちも、大切にしなければ

みんなもやってるし、多少の違反には目をつぶってくれると……

これまで見てきたケースは労基署が主体となって捜査し、その上で送検手続きをしてきた。が、労働者が自ら告発状を書いて提出しそれを労基署が受理さえすれば、書類送検されてしまう。

労基署のウェブサイトにも書いていない方法だが、労働被害を訴えてきた労働者に自ら告訴するよう指南する監督官もいる。「この方法なら送検後、嫌疑不十分となっても労基署の責任は問われないし、際どい案件は労働者自らが告発してもらえる方が助かる」とベテラン監督官は本音を漏らす。

労基署が受理する告発状を書くのは弁護士との協力が必要など容易でないとはいえ、是正勧告を経ずとも書類送検される可能性があるのは事実だ。

よくある間違い③

「残業代を払っていれば大丈夫」

これも既に指摘したように過去の常識だ。実際、17年5月に「労基法違反などで書類送検された企業」として実名公開された会社の中にも、32条違反だけ（残業時間オーバー）で送検された企業が33社ある。

労基署にとってリスクのある送検手法だが、関係者の一部では「電通事件も三菱電機同様、1件目の方は嫌疑不十分になるのでは」との懸念もささやかれている。16年12月に、法人としての電通と自殺した新入社員を管理していた上司1人が書類送検されたが、新

入社員の正確な残業時間を把握できていないのではないかというのだ。

「報道では所定労働時間の70時間を超える約105時間などと伝えられているが、あの数字は労災認定の過程で認められた時間。32条で起訴するには労災認定よりはるかに正確な労働時間の特定が必要だ」（監督官）

念入りな捜査が進められている電通事件ですらこんな見方が出るほど、32条だけで起訴に持ち込むハードルは高い。それでも、監督官の一部からは「極端な話、起訴猶予以上になるだけの証拠があれば、別に不起訴でもどんどん書類送検すればいい」との声も上がっている。書類送検されたという報道がされた時点で、とりわけ大企業には大きなダメージになり、労働環境の改善が進むきっかけになるからだ。

嫌疑不十分でも大ダメージ

この指摘は事実で、今回の本誌の取材でも、ほぼ全ての専門家が「最近の労基法違反による書類送検例」として電通と三菱電機の事例を取り上げた。電通はまだ結果が出ておらず、三菱電機は嫌疑不十分による不起訴になっているにもかかわらず、だ。企業イメージの毀損分を金額換算すればとんでもない額になる。

また、書類送検報道が出れば、企業の様々な活動にも影響が出る。

例えばパナソニック。17年3月に子会社で社員3人に最長月138時間の違法な長時間残業をさせたとして、法人としてのパナソニックと労務管理担当の幹部2人が書類送検された。これを受けて、同社は、仕事と子育ての両立支援や女性の活躍推進に取り組んだ企業に与えられる厚生労働省の3種類の認定を自ら返上している。

残業代を払っていれば労基法37条

での送検はされず、32条だけでの送検は立件が難しいのは事実。だが、送検された時点で企業が失うものは大きい。

よくある間違い④

「経営者は送検されないから大丈夫」

労基法違反では、社長が送検されることは少ない。法律上は労基法違反の責任を問われる個人は「使用者」で、「従業員が過剰な残業をせざるを得ない状況を作り上げた者」あるいは「その環境を改善できなかったはずの者」を指す。

その使用者が直属の上司や現場の長になるのは、社員の残業に対する社長や経営陣の関与を立証するのが難しいからだ。「現場の勤務データは緻密に管理し、一生懸命指導もしていた。でも勤務データ自体を現場が改竄していた。自分は現場にだまされた」と主張されてしまえば、労基署に打つ手はない」と弁護士の多田氏は話す。

「とかげの尻尾切りは許さない」

ただ、今後はこうした状況も変わってくる可能性が高い。企業の体質を変えるには少しでも役職の高い人間を摘発するのが重要なことは労基署も分かっている。「やるからには社長を狙い続ける。とかげの尻尾切りは許さない」とある監督官は話す。

実際、かとかの第1号案件となったエービーシー・マートでは、店員の違法残業案件にもかかわらず、直接残業を指示した店舗責任者に加え、労務担当取締役も書類送検された。「共謀共同正犯が適用された」。ある監督官OBはこう分析する。自らの手で実行しなくても、計画したり承認したりすればアウトという考えだ。この考えが今後、捜査の主流になれば、経営陣とて安泰とは言えない。

注目の組織「かとか」のリーダーが激白 できるだけ上の責任を問う

——どのような場合に「過重労働撲滅特別対策班(かとか)」が出てくるのでしょうか。

「2015年4月、東京労働局と大阪労働局の中に「かとか」が発足しました。特徴は違法な長時間労働など過重労働や、複数の支店や事業所を捜査しなければならない大規模な事案に特化したこと。コンピューターの中のデータを調べるデジタルフォレンジックといった捜査技術が必要なケースに声がかかってきます」

——過去、労働基準行政は事業場単位の考え方をとってきました。当時は監督官として限界を感じることもありましたが。

「そうした思いは、私に限らずみんなあるでしょうね。事業場としては是正のために頑張っている、なかなかうまくいかない。その場合、会社の制度や文化に問題があることがあるんじゃないでしょうか」

「厚生労働省は去年の12月に『過労

死等ゼロ』緊急対策を作りました。その中でも、企業本社に対する指導という考え方が記載されています」

——基本的には書類送検を目標にしているんでしょうか。

「大目標は、働いている人が安心して健康に働けるようにということです。行政指導で是正してくれば一定の目的は達せられる。大方の場合はそうなりますね」

「かとかが行くのは、複数の拠点で行政指導を受け、もう行政指導だけでは直らないのではという企業です。ですから、企業側がまったく問題があることを知らないことはないはず。大抵、大企業ですから、捜査に入った時点で「分かりました」ということになりますね。捜査は捜査でやりますが、一方で是正の取り組みを同時にしてもらっています」

——会社だけでなく、役員を個人として

よくある間違い⑤

「狙われるのは巨悪だけだから大丈夫」

確かに「どうせ立件を目指すなら影響力の大きい大企業を狙いたい」と考える監督官は少なくない。15年には、300人以上の労働者の事業場約1万3000カ所のうち、4分の1に当たる3055カ所が定期監督を受けた。中小・零細企業より圧倒的に高い確率で、労基署の“大企業志向”が見て取れる。

しかし監督官の考え方もいろいろで、中には中小零細企業の労働者こそ救済すべき対象と思っている人も少なくない。「本省は影響力の大きな大企業を狙えと現場にげきを飛ばしている。だが自分は、下請けの零細工場や中小のス

ーパーマーケットといった弱い立場の人々を救いたい。それが労基署の存在意義だと思っている」とある現役監督官は断言する。

ここから言えることは1つ。規模を問わず全ての企業が労基署のターゲットになる可能性があるということだ。

よくある間違い⑥

「個人は送検されても人生に影響はないから大丈夫」

労働基準法で書類送検されても個人は、ほぼ確実に不起訴になるのが通例だ。そして不起訴になれば検察に履歴が残るだけで、その後の個人的な人生に影響を及ぼすことはない、とされている。

だが、これについても多くの監督官

過重労働撲滅特別対策班



東京労働局労働基準部の樋口雄一監督課長

送検するケースが増えていますね。

「個人を送検する場合、実行行為者というのですが、誰が指示をしていたのか、あるいは認識があったのか。この点については、できるだけ上の立場の人までいきたいですね。適宜、検察庁と相談しながら捜査をします」

——取り調べはどのように行うのでしょうか。

「呼ぶのは普通の部屋ですよ。対象は経営者も含めて様々ですね。聞く内容にもよりますが長ければ丸1日、話を聞くことも。もちろん、休憩は挟みますが」

——ホワイトカラーの場合、明確な残業指示をしているか立証が難しいのでは。

「まず、労働時間は企業がしっかり把握しなければいけないことになっています。原則は使用者が目で確認すること、タイムカードや入退室管理ですね。やむを得ずうちは自己申告、という場合も実態とあ

っているかの確認をお願いしています」

「何かあれば隠し切れないと思いますよ。経営者から現場の方までお話を聞きますし、家族もいる。職場に監督官が来たこと知って、後から社員から情報提供が来る場合もありますね。自分が担当した企業が直らず、過労死などが発生したら

悔やみきれませんから、きちんと調べます」

——経営者から見ると、どうしても怖いというイメージがあるようです。

「分かります。でも、労基署をうまく使ってほしいんです。相談に来ていただいても構いません。改善してくれることが目的ですから、いきなりかみついたりしませんよ」

は初めから個人の起訴を諦めているわけではない。

全国にある321署と4支署で働く3241人の監督官は、倍率8倍以上の難関を潜り抜けた職に就いたエリートたちだが、同時に労基法案件における“地検の壁”に煮え湯を飲まされてきた人々でもある。

証拠を積み上げても法人も個人も不起訴になることが少なくなく、起訴されても法人のみでせいぜい罰金刑が限界。それだけに監督官の多くは、静かな闘志を燃やし続けている。

キャリア10年の現役監督官は「IT技術の進化でこれからは労基法案件でも起訴に持ち込むだけの証拠を積むことが可能になる」と話す。例えば32条だけで送検しても起訴まで持ち込めな

いのは、これまでの捜査手法では本当に正確な労働時間を把握するのが困難だったためだ。PCのログを解析すれば電源を入れた時間と切った時間は分かるが、検察はPCが動いていた時間を単純に労働時間とは見なしてくれない。

技術の進化で起訴率が上がる

ただし、単なるPCの稼働時間でなく、どのようなソフトがどう動いていたかを分析できれば話は変わってくる。セキュリティー会社LRMの幸松哲也社長は「多くの企業が既に社員のPCに導入している資産管理ソフトを解析すれば、真の勤務時間の特定に大いに役立つ」と説明する。

今後、技術の進化に伴い捜査方法の精度が増せば、より確実に企業の労基

法違反を立証することが可能になり、起訴率が大幅に上がる可能性がある。

さらに言えば、「個人は書類送検されても不起訴になれば、人生に影響は出ない」という定説も必ずしもそうとは言えない。「仮にその人物が何らかの犯罪の嫌疑を掛けられた場合、当局に書類送検された履歴が残っていれば、履歴のない人と比べ、検察の判断に何らかの影響を与える可能性は十分考えられる」と、北千住法律事務所の金湖恒一郎弁護士は話す。

会社の信用力と企業イメージ、社員そして自分自身の人生を守るためにも、経営者にとって、今ほど労基法対策に本気で取り組まねばならない時はない。PART3では正攻法から裏技まであらゆる方策を検討する。