

「労働法」の基本と活用法（第26回）

2016年12月14日

（レポーター） 本村 充

■ 労働基準法

□ 寄宿舍及び監督機関

1、寄宿舍

[1] 寄宿生活の自治（法94条）

- ① 使用者は、事業の附属寄宿舍に寄宿する労働者の私生活の自由を侵してはならない。
- ② 使用者は、寮長、室長その他寄宿舍生活の自治に必要な役員の選任に干渉してはならない。

ポイント → 「私生活の自由を侵す行為」とは

〈事業附属寄宿舍規程〉第4条 使用者は、次の各号に掲げる行為等寄宿舍に寄宿する労働者の私生活の自由を侵す行為をしてはならない。

イ、外出又は外泊について使用者の承認を受けさせること。

ロ、教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること。

ハ、共同の利益を害する場所及び時間を除き、面会の自由を制限すること。

[2] 寄宿舍生活の秩序（法95条）

1、事業の附属寄宿舍に労働者を寄宿させる使用者は、次の事項について寄宿舍規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。これを変更した場合においても同様である。

- ① 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
- ② 行事に関する事項
- ③ 食事に関する事項
- ④ 安全及び衛生に関する事項
- ⑤ 建設物及び設備の管理に関する事項

2、使用者は、前項第1号乃至第4号の事項に関する規定の作成または変更については、寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

3、使用者は、第1項の規定により届出をなすについて、前項の同意を証明する書面を添付しなければならない。

4、使用者及び寄宿舍に寄宿する労働者は、寄宿舍規則を遵守しなければならない。

ポイント → 「寄宿舍規則の作成等」は使用者の義務規定である。

ポイント → 第5号の「建設物及び設備の管理に関する事項」については過半数労働者の同意、同意書の添付は不要 ⇒ 使用者の「施設管理権」の範囲とされる。⇒ 使用者は、通常、自己の所有（または占有）する建物、敷地、設備などの企業施設を企業目的に合うように管理・保全する権限（一般に「施設管理権」と呼ばれている）を有しているとされている。ちなみに、企業内における組合活動は、

使用者の施設管理権による一定の制約を免れないものとされ、休憩時間あるいは就業時間外であっても、原則として、使用者の承諾なしに自由に企業施設を使用することはできないと解されている。(ただし、使用者に施設管理権があるといっても、組合の弱体化を意図して使用させないというような場合には、支配介入の不当労働行為と判断される可能性がある)。

[3] 寄宿舎の設備及び安全衛生 (法 96 条)

1、使用者は、事業の附属寄宿舎について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

2、使用者が前項の規定によつて講ずべき措置の基準は、厚生労働省令で定める。

ポイント → 寄宿舎を3つの区分に分け、それぞれの区分ごとに講ずべき措置について基準を定めている。

・第一種寄宿舎 有期の建設、農林業を除き、事業の種類を問わず6箇月以上の期間労働者を寄宿させる寄宿舎講ずべき措置については、寄宿舎規程第2章に定められている。

・第二種寄宿舎 6箇月に満たない期間寄宿させる仮設の寄宿舎及び農林業の有期事業で、その事業が完了するまでの期間寄宿させる仮設的な寄宿舎講ずべき措置については、寄宿舎規程第3章に定められている。

・建設業附属寄宿舎 建設業の有期事業で事業が完了するまでの期間寄宿させる寄宿舎講ずべき措置については、建設業寄宿舎規程第6条以下に規定されている。

[4] 寄宿舎に関する行政措置 (法 96 条の 2、96 条の 3)

使用者は、常時10人以上の労働者を就業させる事業、命令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の附属寄宿舎を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、前条の規定に基づいて発する命令で定める危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手14日前までに、行政官庁に届け出なければならない。

② 行政官庁は、労働者の安全及び衛生に必要であると認める場合においては、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。

[第96条の3 (使用停止等)]

労働者を就業させる事業の附属寄宿舎が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する場合においては、行政官庁は、使用者に対して、その全部又は一部の使用の停止、変更その他必要な事項を命ずることができる。

② 前項の場合において行政官庁は、使用者に命じた事項について必要な事項を労働者に命ずることができる。

ポイント → 行政官庁 ⇒ 所轄労働基準監督署長 (事業所の所在地を管轄する労働基準監督署)

2、監督機関

[1] 監督機関の職員等 (法 97 条)

(2)

この法律を施行するために、労働に関する主務省に労働基準主管局（労働に関する主務省の内部部局である局で労働条件及び労働者の保護に関する事務を所掌するものをいう。以下同じ。）を、各都道府県に都道府県労働基準局を、各都道府県内に労働基準監督署を置く。

② 労働に関する主務大臣が必要であると認める場合においては、数個の都道府県労働基準監督局を管轄する地方労働局を置くことができる。

③ 地方労働局、都道府県労働基準局及び労働基準監督署は、労働に関する主務大臣の直接の管理に属する。

④ 地方労働局、都道府県労働基準局及び労働基準監督署の位置、名称及び管轄区域は、命令で定める。

ポイント → 労働基準主務局 ⇒ 厚生労働省労働基準局

[2] 労働基準監督官の権限（法 101 条、102 条）

労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

② 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。

[第102条（司法警察権）]

労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

ポイント → 司法警察権を有する。司法警察活動を行う権限を一般に司法警察権と呼ぶが、その内実は検察官が有する捜査権（検察庁法第6条）と同質であり、極めて強力な権限であるため、特定の種類の公務員もしくは専門職の従事者のみに付与されている。この司法警察権を有し、司法警察活動に従事する者が、司法警察職員である。一般的な司法警察権は、以下の通り。

強制捜査権（捜索・差押・検証・逮捕） 検察官（検察庁）への送致（送検）

[3] 監督機関に対する申告（法 104 条）

事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

② 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

ポイント → 違反した使用者に対しては罰則が設けられている。⇒ 法119条「次の各号の一に該当する者は、これを6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

1. 第3条、第4条、第7条、第16条、第17条、第18条第1項、第19条、第20条、第22条3項、第32条、第34条、第35条、第36条ただし書、第37条、第39条、第61条、第62条、第64条の3から第67条まで、第72条、第75条から第77条まで、第79条、第80条、第94条第2項、第96条又は第104条第2項の規定に違反した者」

[4] 報告等（法 104 条の 2）

行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、命令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

② 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

ポイント → 「使用者は、事業を開始した場合においては、遅滞なく、所定の様式により、その事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない(則 57 条 1 項)」

□雑則

1、法令等の周知義務(法 106 条)

使用者は、この法律及びこの法律に基づいて発する命令の要旨並びに就業規則を、常時各作業場の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、労働者に周知させなければならない。

② 使用者は、この法律及びこの法律に基づいて発する命令のうち、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

ポイント → 労働基準法及びこれに基づく命令については要旨を周知すれば足りるが、就業規則、労基法に規定する労使協定・労使委員会の決議は、全文を周知しなければならない。

ポイント → 労基法の規定に関する労使協定の締結は、現在労基法上では下記の 14 に関し認められている。これらの労使協定のすべてについて労働者への周知義務が課せられている。

- ・労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合の労使協定(労基法第 18 条)
- ・賃金から法定控除以外にものを控除する場合の労使協定(労基法第 24 条)
- ・1ヶ月単位の変形労働時間制に関する労使協定(労基法第 32 条の 2)
- ・フレックスタイム制の労使協定(労基法第 32 条の 3)
- ・1年単位の変形労働時間制の労使協定(労基法第 32 条の 4、第 32 条 4 の 2、施行規則第 12 条の 2、第 12 条の 4、第 12 条の 6、第 65 条、第 66 条)
- ・1週間単位の非定型的変形労働時間制の労使協定(労基法第 32 条の 5)
- ・休憩の一斉付与の例外に関する労使協定(労基法第 34 条)
- ・時間外・休日労働に関する労使協定(労基法第 36 条、第 133 条、施行規則第 69 条)
- ・代替休暇労基法(第 37 条 3 項)
- ・事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定(労基法 38 条の 2)
- ・専門業務型裁量労働制に関する労使協定(労基法第 38 条の 3、4)
- ・時間単位年休(労基法第 39 条 4 項)
- ・年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定(労基法第 39 条、第 135 条)
- ・年次有給休暇の賃金を標準報酬日額で支払う場合の労使協定(労基法第 39 条第 5 項)

以下は労基法の規定以外の労使協定

- ・ 育児休業及び介護休業が出来ない者の範囲に関する労使協定(育児介護休業法第 6 条、第 12 条)
- ・ 看護休暇適用除外者に関する労使協定(育児介護休業法第 16 条の 3)
- ・ 継続雇用制度に関する労使協定(高年齢者雇用安定法)

ポイント → 労働基準法施行規則 第 52 条の 2 ⇒ 法第 106 条第 1 項 の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- ② 書面を労働者に交付すること。
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

ポイント → 一部の労働者のみに適用されるもの(専門業務型裁量労働制に係わる労使協定等)であっても、すべての労働者に周知させなければならない。(平 12. 1. 1 基発 1 号)

※ 次回は「労働者名簿」「賃金台帳」「記録の保存」「付加金の支払い」「時効」「罰則」等について報告します。