

# 労働基準監督署の調査

～備えから当日の対応、是正報告、司法処分リスクの回避まで～

2025年12月23日  
法律事務所ASCOPE  
弁護士 森崎 蓮

# 1. 労働基準監督署(労基署)とは

## ■ 役割と権限

法令遵守を監督する厚生労働省の機関(全国321署)

※法令→労働基準法、賃金の支払いの確保等に関する法律、最低賃金法等

## ■ 構成:方面(監督課)、安全衛生課、労災課、業務課

1. 方面(監督課):申告・相談の受付、監督・指導、司法警察事務
2. 安全衛生課:安全衛生指導、機械・設備の設置に関する届出審査
3. 労災課:労災補償事務、労働保険の適用・徴収など
4. 業務課:労基署運営のバックアップ

## 2. 労働基準監督官の権限

労基署に所属する労働基準監督官は、労基署の監督指導等の業務を遂行するために、以下の権限を持っている。

### ■行政上の職務権限:労基法上の権限:立入調査権(臨検)

根拠法令:労働基準法第101条、労働安全衛生法第91条

→ 事業場、寄宿舎その他の附属建物に立ち入り調査する臨検、帳簿及び書類の提出要求、使用者・従業員への尋問を行う権限

### ■司法警察員としての権限

根拠法令:労働基準法第102条、労働安全衛生法第92条

→ 労働基準法違反の事件について、逮捕・捜索・差押え等、刑事訴訟法に規定された司法警察員としての職務を行う権限

### 3. 調査(監督指導)の4つの入り口

種類	内容	特徴
定期監督	当該年度の監督計画に基づき、事業所を選定し、定期的に実施される	毎年重点事項(地方労働行政運営方針)が定められ、計画に従って調査をする。
申告監督	労働基準法104条1項に基づく申告が労働者からなされた場合に実施される	申告者が企業からの報復を恐れて氏名の守秘を要請した場合には、予告なく実施される(申告監督であることが明らかにされることも)。
災害時監督	死傷病等報告で報告された事故が、安全衛生法に違反して発生したと思われるときに実施される	災害発生の経緯、安全管理体制などを詳細に調査する。実務上、災害時監督を契機に一般的な労働条件も確認することが多い(総合監督)
再監督	定期監督等では是正勧告を受けた事業所などに対して、法令違反の改善状況を直接再度臨検して是正状況を確認するために行われる	是正報告がない、または報告の内容が不十分な場合に実施される。改善が見られない場合には送検も視野に入る。

# 4. 労働基準監督署による監督手続

定期監督や申告監督の場合、①予告なしに行われる場合、②予告の上で行われる場合、③労基署に出頭させて行う場合の3種類

以下の流れで実施されることが一般的

【臨検監督の一般的な流れ】



(注1) 上図は一般的な流れを示したものであり、事案により、異なる場合もあります。  
(注2) 監督指導は、原則として予告することなく実施しています。

事業場への訪問:監督官が身分証明書を提示し、調査目的を説明

立入調査:確認される主な帳簿類として、労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など

文書指導:是正勧告書、指導票、使用停止等命令書が交付される

是正・報告:企業において、指定された期日までに違反事項を是正し、是正報告書を提出

## 5. 立入調査における確認事項(監督官は何をチェックするのか)

### ■帳簿等において点検される事項は主に以下の通り

#### ①就業規則

作成の有無 (労働者が10人以上の場合)

過半数代表からの意見聴取の有無、労基署への届出の有無、就業規則の従業員への周知の有無

規則の内容が全労働者を対象としているか  
(非正規社員等を除外している場合、それらの社員向けに別途就業規則を作成しているか)

労基法上の必要的記載事項を網羅しているか  
規定内容が適法か

#### ②労働条件通知書

全労働者に交付しているか

交付の時期が適切か  
書面により明示すべき事項を網羅しているか  
(労基法5条など)

#### ③労働者名簿・賃金台帳

事業場ごとに適切に作成されているか

記入事項 (労基則54条) に漏れはないか  
保管期間 (労基法109条) は遵守されているか

## 5. 立入調査における確認事項(監督官は何をチェックするのか)

### ■帳簿等において点検される事項は主に以下の通り

#### ④労働時間・休憩・休日

三六協定を締結し、法律の手続に基づいて届け出  
ているか

時間外労働及び休日労働が三六協定の範囲内か

就業規則に始終業の時刻の記載があるか

休日・休憩が法定通りに与えられているか

年次有給休暇を適切に取得させているか、管理簿  
を作成・保存しているか

#### ⑤賃金

労基法24条に則った支払方法がなされているか  
最低賃金額以上支払われているか

時間外労働等の実情に応じ、割増賃金が適切計算  
され、支払われているか

管理監督者の範囲が適切か

#### ⑥安全衛生管理体制

事業場の規模に応じ適切な安全管理体制を構築さ  
れているか

## 6. 問題点が発見された場合に交付される書面

## ①是正勸告書

労働基準監督官が監督を行い、事業場で法令違反等の事実を発見した場合に、労働基準監督官が違反事項を説明し、期日を指定して違反事項の是正を勧告するにあたって交付される書面。

企業は、是正勧告書に記載された事項の趣旨にしたがって、是正期日までに是正措置を講じて、労働基準監督署長に是正報告書を提出する必要がある。

是正勧告書		令和元年 9月30日
株式会社〇〇〇〇 代表取締役 〇〇〇〇	殿	
〇〇 労働基準監督署		
労働基準監督官	〇〇 〇〇	㊞
<p>貴事業場における下記労働基準法違反については、それぞれ所定期日までは正の上、遅滞なく報告するよう勧告します。</p> <p>なお、法条項に係る法違反（罰則のないものを除く。）については、所定期日までに是正しない場合又は当該期日前であっても当該法違反を原因として労働災害が発生した場合には、事案の内容に応じ、送検手続をとることができます。</p>		
法条項等	違反事項	是定期日
労基法第32条	法36条に基づく労使協定の上限時間を 超えて時間外労働を行わせていること	即時
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
		・・
受領年月日 受領者職氏名	令和元年 9月30日 〇〇〇〇株式会社 人事課長 〇〇〇〇	(1)枚のうち (1)枚 目

# 6. 問題点が発見された場合に交付される書面

## ②指導票

法令違反には該当しないものの、改善したほうが好ましい点がある場合や法令違反に該当することになるおそれがあり、それを未然に防止する必要がある場合等に交付される。

指導票に対しても、企業は指定された期日までに改善措置を講じて労働基準監督署長に対し、改善報告書を提出しなければならない。

※その他

使用停止等命令書(労基法103条ほか)

様式第8号の2

指 導 票	
令和元年 9月30日	
株式会社〇〇〇〇 代表取締役 〇〇〇〇	殿
〇〇 労働基準監督署 労働基準監督官 〇〇〇〇 ㊞	
あなたの事業場の下記事項については改善措置をとられるようお願いします。 なお、改善の状況については 10月末 日までに報告してください。	
指 導 事 項 貴事業場においては、一部労働者について、労働時間の実績と労働時間の記録（パソコンのログオン・ログオフ時刻）との間に相違があり、時間外労働が正確に把握されていないものと認められる。このため、このような状況を改善するため、具体的な対策を講じた上で、その改善対策の実施状況及び労働時間管理の改善状況を報告すること。	
受領年月日 受領者職氏名	令和元年 9月30日 株式会社〇〇〇〇 人事課長 〇〇〇〇 ㊞

## 7. 是正報告

是正勧告書・指導票の交付を受け、企業において是正措置を講じた後は、企業において是正措置の具体的な内容を記載した是正報告書を労働基準監督署長に提出する必要がある。

是正報告書を提出するにあたっては、是正状況を裏付ける書類の提出を求められることがある(是正報告の記載内容に伴う実体があるかを確認するため)ので、提出にあたって添付書類があるかどうかは重要。

例えば、以下の場合

- ・ 賃金未払いのは正報告をする場合に、賃金台帳に加えて、賃金を支払ったことの分かる領収書や振込票の写しを提出する(状況に応じてどれだけの時間だけ賃金未払いがあったかの内訳表を求める場合も)
- ・ 三六協定未締結の場合に、締結した三六協定書の写しを提出する場合

## 8. 送検

法令違反の程度が著しい場合や被害が甚大で悪質な場合には、是正勧告等で終わらず、検察官に送検手続が行われる場合がある（書類送検）。

事件が検察官に送検される場合、通常の刑事事件と同様に、検察官によって事件についての終局処分（起訴・不起訴に係る判断）を検討することとなる。

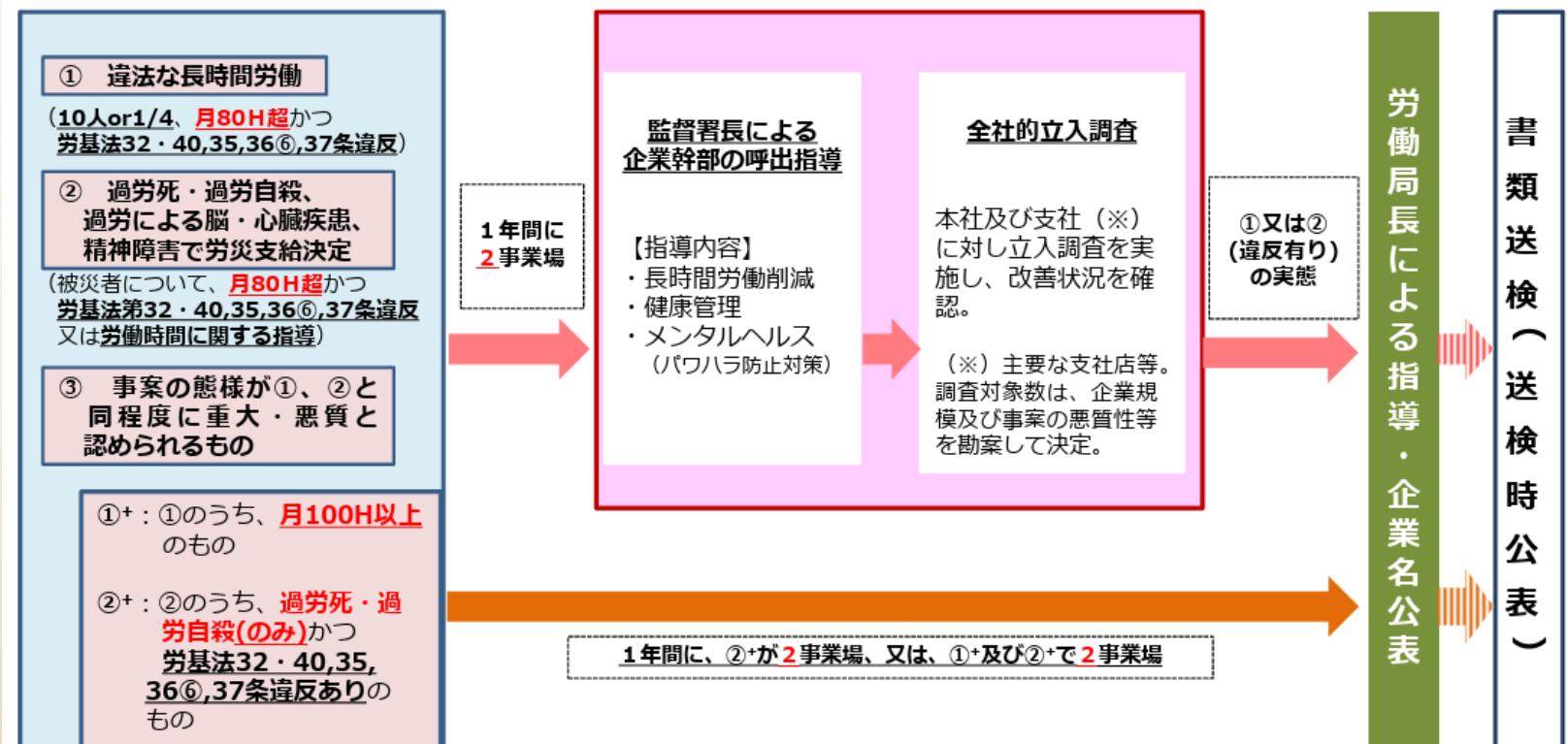
### ※送検されるケース

- ・ 労働災害発生を理由とする送検
- ・ 労災かくし（故意に労働者死傷病報告を労基署に提出しなかったり、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を労基署に提出する場合）を理由とする送検
- ・ 違法な長時間労働や未払い賃金を理由とする送検

# 9. 企業名公表制度

社会的に影響力の大きい企業が違法な長時間労働を複数の事業場で繰り返している場合に、都道府県労働局長が経営トップに対して全社的な早期是正を指導するとともに、是正指導の段階で左図の流れを経てその事実を公表する制度。

違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた企業に対する指導・公表制度について  
(複数の事業場を有する大企業が対象)



労基法第32・40条違反 : 時間外・休日労働協定(36協定)で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせている

労基法第35条違反 : 36協定に定める休日労働の回数を超えて休日労働を行わせている

労基法第36条6項違反 : 時間外・休日労働時間数が月100時間以上又は2~6月平均で80時間を超えている

労基法第37条違反 : 時間外・休日労働を行わせているにもかかわらず、法定の割増賃金を支払っていないなど

# 10. 実際の対応事例の紹介

## 【事実の概要】

A社に労働基準監督官が予告なく来社し、調査のために従業員の労働条件通知書、就業規則類、労働者の時間外・休日労働時間数を取りまとめた書面等の書類を用意するようにA社に求め、後日再度来社するのでその際に確認することを告げられた。

A社は要求された資料を可能な限り用意し、労働基準監督官がこれらの資料を確認したところ、1か月あたり8時間を超えて従業員を労働させていた日数が20日以上に渡ること、1か月に毎週1日の休日を与えないで従業員を労働させていたことを問題視された。

A社は過去にも時間外労働を理由に労働基準監督署の調査の結果是正勧告を受けていたことがあり、労働基準監督署は、A社が従業員を時間外に労働させていたことを問題視し、本件を労働基準法違反被疑事件として捜査することとした。

労働基準監督署からの捜査が進む中で、労働基準監督署の捜査に今後適切に対応するためどのようにすればよいかを心配し、弊所に相談し、当職らで対応することとなった。

# 10. 実際の対応事例の紹介

## 【労働基準監督署の対応】

- |   |   |
|---|---|
| ① | 労働基準監督官がA社に来る、従業員の労働条件通知書、就業規則類、労働者の時間外・休日労働時間数を取りまとめた書面等を準備するように説明がなされた。                 |
| ② | 労働基準監督官が再度来社。①で用意を求めた書類の確認と、とある従業員の1か月の労働について聞き取りが実施される（稼働状況、従業員の体調など）                    |
| ③ | ②同様に聞き取りの実施   |
| ④ | 労働基準監督署がA社に対して押収品目録交付書を提示して、押収品目録交付書記載の書類を持ち帰る、併せて次回労働基準監督署にて、A社で勤務していた技能実習生を1名連れてくるように指示 |
| ⑤ | 技能実習生の聞き取り@労働基準監督署  |
| ⑥ | A社工場長に対する聞き取り調査@労働基準監督署   |
| ⑦ | 労働基準監督官によるA社工場での聞き取り調査  |
| ⑧ | 労働基準監督署にて作成された調書の内容の確認  |
| ⑨ | 労働基準監督官によるA社社長への聞き取り調査  |
| ⑩ | 労働基準監督署にて検察官と検査方針について協議   |

# 10. 実際の対応事例の紹介

【当職らで対応した事項】

## ■目標:不起訴処分の獲得

→事案の概要記載のとおり、A社は以前にも労働基準監督署から時間外労働を理由に是正勧告を受けていたことから、今回同一原因(時間外労働)で労基署調査を受けている今回はほとんどの確率で書類送検される可能性があることを依頼者に伝えて、将来的には不起訴処分を獲得することを目標として弁護士として活動していくことを案内。

対応事項:依頼者への聴き取り、関連資料の収集、不起訴意見書の作成

# 10. 実際の対応事例の紹介

【依頼者に聴き取った内容】

## ■時間外労働が発生した理由

### ①外部要因

#### 想定外の受注急増

労働基準監督署から従業員の時間外労働が発生した期間について、A社では主要な取引先からの発注が、A社の予測を大幅に上回る異常な増加量であり、注文が殺到した。

#### 受注予測と製造のタイムラグ

顧客からの注文数が確定してから生産しても納期に間に合わない一方で、納期に間に合わないと顧客からの信用を失うため、予測を上回る注文については事後的に残業でカバーせざるを得ない運営をA社ではしていた。

# 10. 実際の対応事例の紹介

【依頼者に聞き取った内容】

## ■時間外労働が発生した理由

### ②内部要因

#### 機械化困難な業務特性

A社の業務は、機械では代替できない業務内容が多く、急激な増産に対応するにも機械化ができず、工場内の従業員の長時間にわたる時間外労働で対応せざるを得なかった。

#### 工場長の判断ミス（外部委託の不徹底）

A社代表者は以前より、業務量が過多になっている場合は業務工程の一部を外部協力業者へ委託するよう、工場長に進言していた。しかし、工場長はこれらの外部委託を一切行わず、自社従業員の残業のみで対応しようとしたため、従業員の負荷が限界を超えていた。

#### 従業員の応援派遣では限界があったこと

A社は工場に応援従業員を派遣し、工場内の従業員の業務軽減や外部委託の推進を図ったが、突発的な受注増加に対して、原因の根本的な解消には至らなかった。

# 10. 実際の対応事例の紹介

【依頼者に聴き取った内容】

■時間外労働が発生した理由

②内部要因

「納期・欠品なし」最優先の企業風土

A社には顧客の注文通りに応じなければならぬという意識が根付いており、利益度外視で人件費（割増賃金など）などの費用を投じてでも顧客の注文に応じており、この強固な意識が、法令遵守よりも顧客の注文に応じることを優先させることの根本的な原因となっていた。

本社による労務管理の欠如

A社の工場の就労状況は現場の管理職に任されており、本社は労務管理に一切関与することなく、リアルタイムでの勤怠管理システムやモニタリング体制を設けておらず、長時間労働の発生を未然に防げる体制を整えていなかった。

# 10. 実際の対応事例の紹介

【依頼者に聞き取った内容】

## ■時間外労働の発生を受けて行った対策

### ①経営方針の転換

#### 受注制限・分納の断行

A社は利益を度外視する無理な生産体制を設けて顧客の注文に応じていたが、労基署の調査以後は、著しい長時間労働が見込まれる場合には、受注を制限する体制を設けた。実際に、工場内の従業員の業務が過多になることが見込まれる場合には、受注を調整していた。

#### 無理な受注による「粗利減少」の共有

A社では顧客の受注に無理やり対応していたが、納期に間に合わせるために余計に費用を投じて顧客の注文に対応していた事実を経営陣で確認し、利益を無視してまで無駄な費用を投じない経営判断を確立し、現場の長時間労働を抑制する方針を決定した。

# 10. 実際の対応事例の紹介

【依頼者に聴き取った内容】

■時間外労働の発生を受けて行った対策

②管理体制の強化

勤怠管理システムの導入

従来、A社工場ではタイムカードのみのアナログ管理だったが、労基署からの調査を受けて勤怠管理システムを導入した。これにより、残業時数をシステム上で即座に計上・確認できる環境を整えた。

A社によるモニタリング体制の構築

これまでの労務管理を改め、本社からもシステムの管理画面を通じて工場の就労状況を常時確認できる体制とし、三六協定の上限を超過する予兆があれば、即座に抑制行動をとれる仕組みを設けた。

適正な賃金計算フローの確立

時間外労働時間の端数切り捨て等の不備を改め、システムに基づいた適切な計算方法で割増賃金を支払う体制を整えた。

# 10. 実際の対応事例の紹介

【依頼者に聴き取った内容】

■時間外労働の発生を受けて行った対策

③専門家の介入による労務管理体制の確認

社会保険労務士による定期指導

A社は社会保険労務士に依頼し、定期的に工場への訪問査察を実施するようにした。労務管理の専門家が現場の労務状況を直接確認・助言することで、長時間労働の常態化を防ぐ体制を整えた。

管理者向け勉強会の実施

労働関係法令や労務管理に関する勉強会を開催することとし、現場を管理する職員が従業員の就業状況を把握することの意識を向上するようにした。経営層・管理職双方が、労働時間規制の重要性を再認識し続ける機会を設けている。

# 10. 実際の対応事例の紹介

## 【不起訴意見書に記載した事項】

以上の聴き取った内容を踏まえ、時間外労働の発生原因とそれが解消されていること、A社において労働時間管理を徹底する姿勢を示していることのほか、以下の事情を記載した。

### ①時間外労働の期間が一時的であったこと

A社で違法な時間外労働が発生していたのは、わずか2か月間のみあり、この時期は注文が殺到した特異的な期間であった。

実際に、その翌月の時間外労働時間数は、三六協定の上限を下回っていたことから、A社では恒常的に従業員へ長時間労働を強いていたわけではなく、違法な時間外労働が短期間かつ一過性の事象であることを説明し、悪質性は低く、A社の違法意識が完全に欠如していたわけではないことを説明した。

# 10. 実際の対応事例の紹介

【不起訴意見書に記載した事項】

②起訴処分によりA社の事業存続に関わる甚大な不利益が生じかねないこと

事業継続への致命的なダメージ

A社の従業員構成を確認したところ、A社は技能実習生を採用していた。本件が起訴処分され、A社が有罪判決を受けた場合、技能実習法に基づきA社の実習認定が取り消される可能性が極めて高いことを法律上の根拠とともに説明した。A社にとって、技能実習生を受け入れられなくなることは、事業継続が困難になるレベルの打撃(工場の閉鎖など)となる可能性があり、不利益が小さくないことを指摘した。

社会的制裁と再犯防止

書類送検や起訴による実名報道は、企業にとって甚大な社会的信用失墜を招くことを、報道されている実例も調査のうえで記載した。また、A社社長は本件を深く反省し、利益よりも労働環境を優先する方針へ転換しており、再犯(再度の違法な時間外労働の発生)の可能性が皆無であることを主張した。

# 10. 実際の対応事例の紹介

## 【弁護人就任後の流れ】

労働基準監督署と検察庁での捜査方針の協議後、本件が検察庁に書類送検されたことから、当職らにて以上の内容を記載した不起訴意見書を作成し、検察庁に提出。

→本件について不起訴処分を獲得できた。

## ■不起訴処分を獲得できた要因

長時間にわたる時間外労働が発生していた原因をA社において根本的に見直し、A社の体制を構造的に見直すことで解消されていることを詳細に記載したこと

起訴処分、有罪判決を受けた場合のA社への影響力が大きいことを漠然と主張するだけでなく、A社の従業員構成を分析し、A社の従業員構成を分析し、労働力が技能実習生に依っていることを踏まえ、技能実習法に基づく認定取消しの可能性があることのほか、実際の処分事例で報道されているものを調査し、起訴処分に伴う社会的影響が大きいことを記載したこと

## 11. まとめ

- ・労働基準監督署からの調査の対象になった場合は、誠実に対応するべき
- ・場合によっては、公表の対象となることや労働刑事事件に発展する可能性もあることに留意するべき
- ・対応にあたって不安な事項があれば、遠慮なく弁護士に相談するべき

「ご清聴ありがとうございました」