

社労士コラム

ホンマの
つぶやき社会保険労務士
本間邦弘

課題の多い会社で労基署の調査 どう対応するか

知り合いの社労士が友人の税理士を通じて、都内で製造業を営むA社(従業員40人)から労基署の調査に関する相談を受けたそうです。社労士がA社の社長と総務部長と打ち合わせをしたところ、社長が開口一番、「うちのベテランパート従業員がトラブルメーカーではかの従業員にも悪影響を及ぼしている。それも含めて課題が多い」と話してきましたそうです。

今回の調査は、労基署に指定された資料を持参し調査を受ける「呼び指し調査(監督)」というものでした。もともと労基署の調査は、アポなしで突然訪問し、書類などを確認する「臨検」と呼ばれる方法が基本でした。しかし監督官の突然の訪問では、会社の担当者不在であることや確認したい書類がそろっていないことが多く、事前の通知を行うようになったそうです。

いずれにしても、A社では労基署から指示された資料を持参して調査を受けることになりました。社労士は、事前に資料を確認すると伝えました。問題点を確認して対応を検討し、できるだけA社が指摘される事項が少ないようにしたいと考えたからです。

A社での打ち合わせが進むと、急にA社の社長が「実は

うちの会社には10年以上顧問をしている社労士の先生がいます。何度か労基署の調査を受けていますが、事前に確認することはなかったです」と言ったそうです。A社の社長はこれまでの顧問社労士の対応が不満で、顧問税理士に紹介を依頼したのでした。

社労士が「税理士の先生とは友人ですが、初めて聞きました。その顧問の先生と話をさせていただけませんか」と伝えたとところ、2人の社労士と社長の3人で話すことになりました。話し合いの場では、社労士の友人が共通していることがわかって打ち解けたとのことでした。そして顧問社労士が「私は手続きや賃金計算などがメインなので、労務関係のことはこちらの社労士先生にお願いしたいです。社長、いいでしょうか」と話し、社長も承諾したそうです。

2人の社労士がタッグを組んだことで、A社が過去の労基署の調査で指摘された事項や対応を詳しく聞くことができ、労基署の調査では一番心配していた未払い賃金の清算を指摘されることもなく、無事に終了したそうです。その後は、労務の顧問となった社労士がA社でトラブルメーカーとされていたパート職員と面談を行い、じっくり話を聞き、時給のアップなど労働条件の改善を提案した結果、会社の業務運営に協力することを約束したそうです。その後、A社では、手続きと労務関係の社労士のダブル顧問の体制を続け、目まぐるしい法改正にも適切に対応できたそうです。