

# 「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第22回）

2019年3月20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) 寄宿舍生活の自治（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 ⇒ 使用者は次のような行為等寄宿舍に寄宿する労働者の私生活の自由を犯す行為をしてはならない。（寄規定4条他）

1、外出又は外泊について使用者の承認を受けさせること

2、教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること

3、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

ポイント → 本条は1項、2項ともに罰則の定めはなく、いわゆる訓示規定である。なお、未成年について酷使又は雑役使用の事実があるときは、行政官庁等が労働契約を解除することができる。

ポイント → 事業の付属寄宿舍 ⇒ 「寄宿舍」とは常態として相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えるものをいい、「事業に付属する」とは事業経営の必要上その一部として設けられているような事業との関連を持つことをいうので、社宅、アパート式寄宿舍、住込先は含まれない。（通達）

ポイント → 使用者が寄宿労働者の私生活の自由を侵すことは許されないが、舎監、寮母等を置くことは、私生活の自由を侵さない限り、差し支えない。（通達）

ポイント → 使用者は寄宿舍生活の自治に必要な役員の選任に関する一切の事項に干渉してはならない。例えば、使用者が役員の選任についての案を作成するようなことは本条違反である。（通達）

ポイント → 法94条2項（寄宿舍生活の自治）に違反して役員の選任に干渉した場合は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。（法119条1号）

ポイント → 寄宿舍に寄宿する労働者に関する事項について、使用者のために事務を処理する者（舎監、世話係等）は、たとえ寄宿舍に入舎していても、寮長等の役員になることはできない。（通達）

ポイント → 事業付属寄宿舍の自治のみに選任する寮長に対して賃金を支払うか否かは当事者の自由である。（通達）

##### (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、左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又は変更については、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 → 使用者は、寄宿舍規則の作成又は変更について、その案をあらかじめ寄宿舍に寄宿する労働者に周知させる措置を講ずるものとされている。(寄規定2条)

ポイント → 使用者は前記1~4の事項に関する規定の作成又は変更については、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が、届出の際にはその同意を証明する書面を添付しなければならない。

ポイント → 同意を証明する書面は、寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表するものの署名又は記名押印のあるものでなければならない(寄規定1条の2、2項)。

ポイント → 就業規則の場合の「意見」とは異なり、寄宿舍規則の場合には「同意」を得なければならない。

ポイント → 1~5の事項はいわゆる必要的記載事項であって、そのいずれか1つを欠いても届出は受理されない。ただし、5の事項に限っては、寄宿舍労働者の過半数を代表する者の同意は必要とされない。

ポイント → 寄宿舍規則作成時に労働者の過半数代表者の同意を得ていれば、その後作成当時の労働者の過半数が入れ替わっていても、改めて寄宿舍労働者の同意を得る必要はない。(通達)

ポイント → 建設業附属寄宿舍(事業の完了の時期が予定されてる建設業の事業の附属寄宿舍)規定には、以下のように定められている。⇒ 1、寄宿舍の所在地を管轄する労働基準監督署長と事業場の所在地を監督する労働基準監督署長が異なる場合には、寄宿舍規則は寄宿舍の所在地を管轄する労働基準監督署長に届け出ることができる(建寄2条1項)。

2、他人の所有に係る建物を寄宿舍として使用する場合には、貸借契約の当事者及び期間等を明らかにした書面を寄宿舍規則に添付して届け出なければならない(建寄2条2項1号)。

3、寄宿舍規則において事業主及び寄宿舍管理者(寄宿舍の管理について権限を有するもの)を明らかにし、かつ、寄宿舍の出入り口等見やすい箇所にこれらの者の氏名または名称を掲示しなければならない(通達)

### (3) 寄宿舍の設備と安全衛生 (法96条)

使用者は、事業の附属寄宿舍について、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や、風紀と生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

2、使用者が寄宿舍の設備と安全衛生についてとる措置の基準は、厚生労働省令で定める。

ポイント → 措置の詳細については「事業附属寄宿舍規程」及び「建設業附属寄宿舍規程」に定められている。

### (4) 監督上の行政措置 (法96条の2、96条の3)

#### (第96条の2)

使用者は、常時10人以上の労働者を就業させる事業や、厚生労働省令でさだめる、危険な事業や衛生上、有害な事業の附属寄宿舍を設置・移転・変更する時は、厚生労働省令で定める危

害防止等に関する基準に、従った計画を工事着手 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、労働者の安全および衛生に必要と認める場合には、工事の着手を差し止め又は、計画の変更を命じることができる。

(第 96 条の 3)

労働者を就労させる事業の附属寄宿舍が、安全および、衛生について定められた基準に反する場合は、行政官庁は使用者に対して、その全部または一部の、使用の停止、変更などの必要な事項を命じることができる。

②こ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じることができる。

ポイント → 行政官庁とは、所轄労働基準監督署長。

ポイント → 計画の届出 ⇒ 使用者は次のいずれかの事業の附属寄宿舍の設置、移転、又は変更に当たっては、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（所轄労働基準監督署長）に届け出なければならない。

1、常時 10 人以上の労働者を就業させる事業

2、厚生労働省令で定める危険な事業または衛生上有害な事業

☛ 2 の事業の附属寄宿舍については、労働者数のいかにかわらず、計画を届け出なければならない。

## 2、監督機関

### (1) 監督機関の職員等（法 97 条）

労働基準主管局（厚生労働省の内部部局として置かれ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。）、都道府県労働局及び労働基準監督署に労働基準監督官を置くほか、厚生労働省令で定める必要な職員を置くことができる。

②労働基準主管局の局長（以下「労働基準主管局長」という。）、都道府県労働局長及び労働基準監督署長は、労働基準監督官をもってこれに充てる。

ポイント → 労働基準法は、労働条件の最低基準を定めたものであるが、この最低基準を確保するために ⇒ ①取締法規として罰則を定める。②民事的には同法第 13 条により、同法に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とし、その無効となった部分は同法で定める基準による。又一定の場合には、裁判所により賦課金の支払が命ぜられる。③行政的には特別の監督組織を設け、厚生労働省に労働基準主管局を、各都道府県に都道府県労働局を、各都道府県館内に労働基準監督署を置くとともに、特別の権限を有する労働基準監督官に臨検、監督その他の取締りをさせている。

### (2) 労働基準監督官の権限（法 101 条～103 条）

#### 第 101 条（労働基準間の権限）

労働基準監督官は、事業場、寄宿舍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

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。

## 第 103 条

労働者を就業させる事業の附属寄宿舍が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、且つ労働者に急迫した危険がある場合においては、労働基準監督官は、第 96 条の 3 の規定による行政官庁の権限を即時に行うことができる。

ポイント → 臨検 ⇒ 労働基準監督官としての職務執行のため、労働基準法違反の有無を調査する目的で、事業場等に立ち入ることをいう。

ポイント → 尋問 ⇒ ある事項について質問を發し、陳述を求めることをいう。

### (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いて發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 → 本条に違反して労働者に不利益な取扱いをした使用者は、6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる(法 119 条)。

### (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、厚生労働省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 → 同一の労働基準監督所管内に同一企業の事業場が複数ある場合は、労働基準法に基づく報告又は届出については、企業内の組織上各事業所の長より上位の使用者が取りまとめて報告又は届出を行うことは差し支えない。

ポイント → 使用者は、次のいずれかに該当する場合には、遅滞なく、それぞれ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)

①事業を開始した場合 ⇒ (適用事業報告を提出)

②事業の附属寄宿舍において火災若しくは爆発又は倒壊の事故が発生した場合 ⇒ (事故報告書を提出)

③ 労働者が事業の附属寄宿舍内で負傷し、窒息し、又は急性中毒に係り、死亡し又は休業した場合 ⇒ (労働者死傷病報告を提出)

上記③の場合であって、休業の日数が 4 日に満たないときは、使用者は、4 半期の各期間(1 月～3 月まで、4 月～6 月まで、7 月～9 月まで及び 10 月～12 月までの各期間)における当該事実を毎年各々の期間における最後の月の翌日末日までに、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 2 項)。

## ■ 雑則

### 1、法令等の周知義務 (106 条)

使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第 18 条第 2 項、第 24 条第 1 項ただし書、第 32 条の 2 第 1 項、第 32 条の 3、第 32 条の 4 第 1 項、第 32 条の 5 第 1 項、第 34 条第 2 項ただし書、第 36 条第 1 項、第 38 条の 2 第 2 項、第 38 条の 3 第 1 項並びに第 39 条第 5 項及び第 6 項ただし書に規定する協定並びに第 38 条の 4 第 1 項及び第 5 項に規定する決議を、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、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

ポイント → この法律 ⇒ 労働基準法

ポイント → 規定する協定 ⇒ 労働基準法に基づく労使協定

ポイント → 規定する決議 ⇒ 労使委員会の決議

ポイント → 以下「基発」等

①就業規則、労使協定並びに労使委員会の決議は要旨のみの周知では足りない。(全文を周知)

②周知させる労働者はその適用を受ける者のみに限らない。(全労働者に周知義務)

③周知させればよいのであって交付までする義務はない。

④労働者に周知させなければならない労使協定とは労働基準法に基づくものであってそれ以外の労使協定について周知義務はない。

⑤労働者に周知させなければならない決議とは次の労使委員会の決議である。a、企画業務型裁量労働時間制 b、労使協定に代えることができるとされる労使委員会の決議

ポイント → 周知は次のいずれかの方法で行わなければならない。(則 52 条の 2)

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

2、使用者は、この法律及びこの法律に基いて発する命令のうち、寄宿舍に関する規定及び寄宿舍規則を、寄宿舍の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、寄宿舍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 → 要旨だけではなく全文の周知義務がある。

## 1、労働者名簿 (107 条)

使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者(日日雇い入れられる者を除く。)について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。

2、前項の規定により記入すべき事項に変更があつた場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

ポイント → 必ず記載しなければならない事項 ⇒ ①労働者の氏名 ②生年月日 ③履歴

④性別 ⑤住所 ⑥従事する業務の種類 ⑦雇入れの年月日 ⑧退職の年月日及びその事由(解雇の場合はその理由) ⑨死亡の年月日及びその原因

ただし、「従事する業務の種類」については、⇒ 常時 30 人未満の労働者を使用する事業においては、記入しなくても差し支えない。

※ 今回は「雑則」の残りの条文を行い、労基法は終了となります。その次は「労働安全衛生法」の主要な項目を数回に分けて行いたいと思います。