

—特集 2—

労働関係法令違反における 企業名公表をめぐる対応実務 公表による社会的ダメージを回避するための 企業としての取り組み

平成28年12月26日に「『過労死等ゼロ』緊急対策」が取りまとめられ、社会全体で過労死等ゼロを目指す取り組みの一つとして、企業名公表制度が強化された。

平成29年5月10日には、違法な長時間労働や賃金不払いなど労働関係法令に違反した疑いで書類送検した334社に関して、各労働局の発表内容を初めて一覧表にまとめ、厚生労働省のホームページで公表した。直近の平成30年7月31日掲載分では416社に上っている。一覧表は毎月更新され、送検を公表した日から1年間ホームページに掲載される。

企業名公表は、法違反に対する罰則よりも比較的緩やかな措置に見えるが、社会的な制裁としての意義を持ち、公表による企業イメージの低下といった経営面での社会的ダメージは小さくない。

そこで、今回は大澤武史弁護士、山本一貴弁護士に企業名公表の仕組み、企業としての対策・留意点について整理・解説いただいた。

大澤武史（おおさわ たけし） 弁護士（弁護士法人中央総合法律事務所 京都事務所）

2009年京都大学卒業。2011年京都大学法科大学院修了。2012年大阪弁護士会登録、弁護士法人中央総合法律事務所入所（2014年より京都弁護士会に登録替え）。経営法曹会議員。企業側の弁護士として、ハラスメント問題対応や問題社員対応、規定改定といった広範な人事労務案件および交渉・労働審判・裁判、不当労働行為事件など各種の法的紛争事件に多数携わり、その他労働関係法令に関する講演やセミナーも行っている。



山本一貴（やまもと かずたか） 弁護士（弁護士法人中央総合法律事務所）

2010年早稲田大学卒業。2012年京都大学法科大学院修了。2013年大阪弁護士会登録、弁護士法人中央総合法律事務所入所。経営法曹会議員。人事分野を中心とした企業法務デューデリジェンス、その他労働審判、人事労務に関する各種紛争交渉案件（残業代請求、就業規則・労使協定改定案件、組合団体交渉など）に幅広く携わっている。



ポイント

- ① 法違反に対する制裁には、行政刑罰（懲役、禁錮、罰金、拘留、科料）、秩序罰としての過料、その他の制裁には、「社会的な制裁として機能する企業名公表」がある
- ② 企業名が公表されると、いわゆるブラック企業と揶揄され、消費者からの信頼失墜のほか、応募者の敬遠によって採用活動にも大きな影響を与えるなど経営を揺るがす一大事ともなり、法令違反を犯した企業というレッテルが貼られてしまうリスクがある
- ③ 企業名の公表は、法律によるものと法律によらないものに分かれる。労働関係法令によるものは[図表4]のとおり。厚生労働省の『「過労死等ゼロ」緊急対策』（平28.12.26）に基づき、ホームページに公表される事案は、①労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案（送検事案）、②平成29年通達に基づき、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨を公表した事案（以下、局長指導事案）の二つ
- ④ 企業名を公表されないためには、法令違反をしないように、コンプライアンス意識を高め、法令遵守体制を整備・運用するということに尽きる
- ⑤ 違法な長時間労働に起因する企業名公表を回避するには、①労働時間の把握、②36協定の整備・限度時間の遵守、③割増賃金の適正な支払い、④労働時間短縮への取り組みが重要となる

1 法違反に対する制裁の内容

[1] 制裁の種類

法定事項の実施を確保するための手段として、法はさまざまな制裁を規定する。講学上、行政上の制裁の手段として、行政刑罰、秩序罰としての過料、その他の制裁に区分され、行政法規たる労働関係法令に対する違反については、これらの制裁が予定されている。

(1) 行政刑罰

例えば、労働基準法においては、取り締まり法規としての実効性を担保し、また、法の規定を遵守しているかどうかを監督するための機関として、労働基準監督官、労働基準監督署、都道府県労働局および厚生労働省労働基準局を設け、その職務権限を規定しているにとどめず、各違反に対して「罰則」（同法117条以下）を予定する（厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法・上』労働

法コンメンタール③ [労務行政] 22ページ）。

ここでの「罰則」とは、行政刑罰であり、刑法9条に定める「刑」（死刑、懲役、禁錮、罰金、拘留および科料）として刑法の一般原則が適用される（同法8条）[図表1]。労働関係法令で最も重い「罰則」として規定されるのは、労働基準法117条、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下、労働者派遣法）58条、職業安定法63条、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下、技能実習法）108条に基づく、1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金である。

図表1 罰則の種類(死刑を除く)

自由刑	懲役（刑務作業あり）
	禁錮（刑務作業なし、1カ月以上20年以下）
	拘留（刑務作業なし、1日以上30日未満）
財産刑	罰金（1万円以上）
	科料（1000円以上1万円未満）

(2) 秩序罰としての過料

科料は1000円以上1万円未満の「刑」であるが、同じく金銭的な制裁を科すもので、混同されやすいものとして「過料」がある。例えば、育児休業、介護休業又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、育児・介護休業法）では、罰則の定め（同法62条以下）のほかに、過料に処する旨の規定（同法66条）が置かれ、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、パートタイム労働法）にも過料の定め（同法30条、31条）が置かれている〔図表2〕。

「過料」は、講学上、①秩序罰（国または地方公共団体が一般国民に対し行政上の秩序を維持するために命じた義務に違反したことに対する制裁）としての過料、②懲戒罰としての過料（公務員の勤務関係など一定の特別の関係において認められる）、③執行罰としての過料（義務の履行を強制させるための手段）に整理される。特に労働関係法令に係るものとしては上記の育児・介護休業

法のように、過去の行政上の義務違反に対する制裁として科される行政罰の一種、すなわち、①行政上の秩序罰としての過料ということになる。「過料」はあくまで「刑」ではないことから、刑法の一般原則の適用はない、という点で科料とは異なる位置づけとなる。刑事訴訟法の適用もなく、非訟事件手続法に過料事件（119条以下に過料についての裁判の手続に係る非訟事件）に関しての規定が置かれる。

(3) その他の制裁

上記のほかにも、労働関係法令違反に対する制裁と整理できるものが予定されている（「制裁」という用語が一義的でないことについて、宇賀克哉『行政法概説Ⅰ 行政法総論 第6版』〔有斐閣〕242～243ページ、塩野 宏『行政法Ⅰ 第6版 行政法総論』〔有斐閣〕248ページ(4)）。まず、労働基準法には、付加金の支払い（同法114条）が規定されており、こちらも所定の違反に対する一種の制裁たる性質を有しているとされる（最高裁二小 平 27. 5.19判決 民集69巻4号635ページ等参照）。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）に基づく「えるぼし」認定、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」や「プラチナくるみん」認定、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下、若者雇用促進法）に基づく「ユースエール」認定といった制度がある。これらは認定を受けることで、マークを商品や広告、求人票などに使用することができ、女性の活躍あるいは子育てサポート、または若者の採用・育成を推進している事業者であることをアピールすることができるメリットを有するため、企業によっては積極的に取り組んでいるところも多い。しかしながら、いずれも「重大な労働基準関係法令違反を行っていないこと」は各認定の基準の一つとされており、基準に適合しなくなったときは認定の取り消しもある。こうした各種認定制度を利用して企業価値を高め、アピールを行うことが

図表2 主な労働関係法令(略称表記)における「過料」に関する条文

労働組合法32条、32条の2、32条の3、32条の4、33条
裁判外紛争解決促進法34条
労働審判法31条、32条
個人情報保護法88条
勤労者財産形成促進法21条、22条
中小企業退職金共済法92条
労働安全衛生法122条の2、123条
男女雇用機会均等法33条
育児・介護休業法66条
パートタイム労働法30条、31条
女性活躍推進法34条
若者雇用促進法39条
高年齢者雇用安定法57条
障害者雇用促進法88条、89条、89条の2、90条、91条
技能実習法114条、115条
職業能力開発促進法105条、105条の2、106条、107条、108条

できなくなるという意味では、労働関係法令違反による制裁の一つとも捉えられよう。

そして、労働関係法令違反に関するその他の制裁として「公表」がある。公表は、情報提供の意味合いを持つと同時に、公表される者に対して義務の履行を促す機能を併せ持つ。義務履行確保の手段として高い効果が期待される反面、公表される企業に深刻な不利益を与える可能性があり、また、いったん誤った情報が公にされると原状回復が事実上困難となる（櫻井敬子、橋本博之『行政法 第5版』[弘文堂] 179ページ）。公表には、法律に定めのある法定の公表と、定めがない法定外の公表とがある。公表の目的・機能はさまざまであり、議論もあるが、あくまで法律上の制裁や義務履行確保を目的とするものではなく、情報提供等を目的とするにとどまる場合には、法律上の根拠を要しないと考えられているようである（宇賀・前掲書267ページ。小早川光郎、青柳 馨編著『論点体系 判例行政法 1』[第一法規] 308ページ [川合敏樹]）。

〔2〕両罰規定

労働関係法令に対する違反について、上記のとおり「罰則」が定められるが、そもそも懲役や禁錮などは、法人たる事業主に対して科されることはない。こうした処罰の名宛人は、法律の違反行為をした者であり、代表者または従業員が懲役刑などを科されることとなる。しかしながら、こうした違反行為によって利益を得るのは法人であり、行為者を処罰するだけでなく、当該法人自身も処罰される（両罰規定）。

両罰規定によって法人に科される刑は、罰金のような財産刑に限られる。具体的には、「法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前○条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して各本条の罰金刑を科する」とした形で規定され、労働基準法121条等、労働関係法令に関する違反についてはそのほとんどに両

罰規定が置かれている。

なお、労働基準法121条のように、「違反の防止に必要な措置をした」場合には法人が責任を免れる旨の規定が置かれている場合があるが、「違反の防止に必要な措置をした」と言い得るためには、単に一般的に違反行為をしないよう注意を与えたというだけでなく、特に当該事項につき具体的に指示を与えて違反の防止に努めたことを要すると解されている。例えば、職場の入り口に「労働基準法に違反する時間外労働に従事させてはならない」旨の注意書きを張った程度では違反防止に必要な措置をしたとは認められない（東京高裁 昭26. 9.21判決 高等裁判所刑事判例集 4 卷13号 1787ページ）。

〔3〕社会的な制裁としての企業名の公表とその影響

本稿のテーマである「公表」は、上記のとおり、違反に対する制裁として行われる以外に、情報提供等を目的としてなされることもある。平成29年に発せられた「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長による指導の実施及び企業の公表について」（平29. 1.20 基発0120第1。以下、平成29年通達）で予定される企業名公表は、「その事実を広く社会に情報提供することにより、他の企業における遵法意識を啓発し、法令違反の防止の徹底や自主的な改善を促進させ、もって、同種事案の防止を図るという公益性を確保することを目的とし、対象とする企業に対する制裁として行うものではない」旨明確にされており、あくまで法律上の制裁でないという建前である。

しかしながら、現実社会において、法律上の制裁としての公表であっても、情報提供による公益性確保を目的とするものであっても、社会的制裁として企業の受ける打撃に大きな相違はないといえよう（実際に行われる公表という行為が情報提供のみを担っている〔制裁機能は担っていない〕

と即断できるものではない旨指摘するものとして、小早川、青柳・前掲書308ページ)。法令違反を犯した企業としてその名がいったん公表されると、公表の目的にかかわらず、ステークホルダーからの評価を受ける。いわゆるブラック企業と揶揄されたり、消費者からの信頼失墜を受けたりするほか、応募者の敬遠によって採用活動にも大きな影響を与え得る。「労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について」(平29. 3.30 基発0330第11)により、公表事案が厚生労働省および各都道府県労働局のホームページに一定期間掲載されることとなり、いったん公表されてしまえば、インターネット上に幾次にもデータが転載されていくため、情報として完全に消し去られることは通常考えにくく、半永久的に法律違反を犯した企業というレッテルが貼られてしまうリスクさえないわけではない[図表3]。

公表が与えるこうした影響は、企業が受ける可

能性のある刑罰に比べても、大きな打撃となり、経営を揺るがす一大事ともなり得る。各企業においては、法令遵守体制整備・運用に取り組む必要があり、特に、政府が推し進める働き方改革の動きも相まって、労働関係法令に関する違反については、昨今、特に社会的耳目を集めていることから、早急な対応が望まれる。本稿では以下、企業名公表についての法律や通達を整理するとともに、公表されないために企業として取り組むべき対応について詳述する。

2 企業名が公表される場合

[1] 法律によるもの

法律に基づき関係行政機関により公表がなされる場合は、消費者安全法や食品衛生法等、多岐にわたるが、労働関係法令について概観した場合、

図表3 労働基準関係法令違反に係る公表事案の掲載場所

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

文字サイズの変更 標準 大 特大 Google カスタム検索 検索

御意見募集やパブリックコメントはこちら 国民参加の場

テーマ別を探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 長時間労働削減に向けた取組

雇用・労働 長時間労働削減に向けた取組

我が国においては依然として長時間労働が問題となっており、長時間労働の削減は喫緊の課題です。これに取り組むため、「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけや、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の徹底等を行っています。

■ 長時間労働削減推進本部

- 「日本再興戦略」改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)において、引き続き「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれたほか、平成26年11月に施行された「**過労死等防止対策推進法**」に基づき、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成27年7月24日閣議決定)が定められるなど、長時間労働対策の強化は喫緊の課題となっています。こうした状況の中、大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、長時間労働対策について、省を挙げて取り組んでおります。
- また、各都道府県労働局には労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等の「働き方改革」について、労使団体への協力要請や情報発信等を行っています。
- 長時間労働削減推進本部
 - ◎ 「過労死等ゼロ」緊急対策 [236KB]
 - ◎ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(平成28年1月20日策定) [156KB]
 - ◎ リーフレット「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」 [1,032KB]
 - ◎ 違法な長時間労働や過労死等が複数発生した事業場が認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について [93KB]
 - ◎ 長時間労働削減推進本部概要資料 [158KB]
 - ◎ 労使団体への要請 [549KB]
 - ◎ **労働基準関係法令違反に係る公表事案** [705KB]
 - ◎ 【参考】公表事案のホームページ掲載の基準 [61KB]

[注] 直近の情報は、各都道府県労働局の平成29年7月1日～平成30年6月30日公表分が平成30年7月31日に公表されている。

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>

[図表 4]の法律において厚生労働大臣による「公表」の制度が規定されており、事業主である企業名（代表者名、所在地、違反法条項、違反にかかるとされる事実等も併せて公表されることが想定される）が公表される仕組みが法律上の制裁として規定されている。

各法律における公表制度の概要のとおり、[図表 4]の法律に基づく公表の制度は、いずれも厚生労働大臣による事前の勧告等にもかかわらず、事業主等がこれに従わなかった場合に、厚生労働大臣によってその旨公表することができることとされている。

具体的には、例えば、男女雇用機会均等法30条に基づく公表事例においては、都道府県労働局長

による助言・指導・勧告の各段階での是正報告を怠った上、これに続く厚生労働大臣による勧告に対する是正報告をも怠ったとして公表がなされる。すなわち、行政官庁によって複数回の指導・勧告等による是正の機会を与えられたにもかかわらず、なお法違反状態が是正されなかった場合に公表という制裁を受ける[図表 5]。

【2】法律によらないもの

(1)採用内定取り消しにかかる情報提供としての公表

前記の法律に基づく公表の仕組み以外にも、労働関係法令違反につき企業名等が公表される仕組みが存在する。

図表 4 法律上の制裁として公表を規定する労働関係法令(略称表記)

法 令	条 文	概 要
育児・介護休業法	56条の2	育児休業申し出に対する事業主の拒否禁止、育児休業申し出に対する不利益取り扱いの禁止等に違反している事業主に対して、厚生労働大臣による勧告にもかかわらずこれに従わなかったときは、その旨公表することができる
高年齢者雇用安定法	10条	高年齢者雇用確保のための措置を講じない事業主に対して、厚生労働大臣による勧告にもかかわらずこれに従わなかったときは、その旨公表することができる
障害者雇用促進法	47条	対象障害者の雇い入れに関する計画を作成した事業者が正当な理由なく、厚生労働大臣による計画変更等の勧告に従わないときは、その旨公表することができる
職業安定法	48条の3第3項	労働者の募集を行う者に対し、厚生労働大臣による業務の運営を改善するために必要な措置を講ずべき命令、または労働者供給事業者に対する労働条件の明示等に違反している者に対する厚生労働大臣による勧告にもかかわらず、これに従わなかったときは、その旨公表することができる
男女雇用機会均等法	30条	性別を理由とする差別の禁止、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止等に違反している事業主に対して、厚生労働大臣による勧告にもかかわらず、これに従わなかったときは、その旨公表することができる
パートタイム労働法	18条	労働条件に関する文書の交付、短時間労働者における待遇の差別的取り扱いの禁止等に違反している事業主に対して、厚生労働大臣による勧告にもかかわらず、これに従わなかったときは、その旨公表することができる
労働安全衛生法	78条	厚生労働大臣は、事業者が特別安全衛生改善計画を守っていないと認める場合等、重大な労働災害が再発するおそれがあると認めるときは、当該事業者に対し、重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置を取るべきことを勧告することができ、これを受けた事業者が当該勧告に従わなかったときは、その旨公表することができる
労働者派遣法	40条の8、49条の2	派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主からの労働者派遣の受け入れの禁止や労働者派遣の役務の提供を受ける期間の遵守等に違反している労働者派遣の役務の提供を受ける者に対して、厚生労働大臣による勧告にもかかわらず、これに従わなかったときは、その旨公表することができる

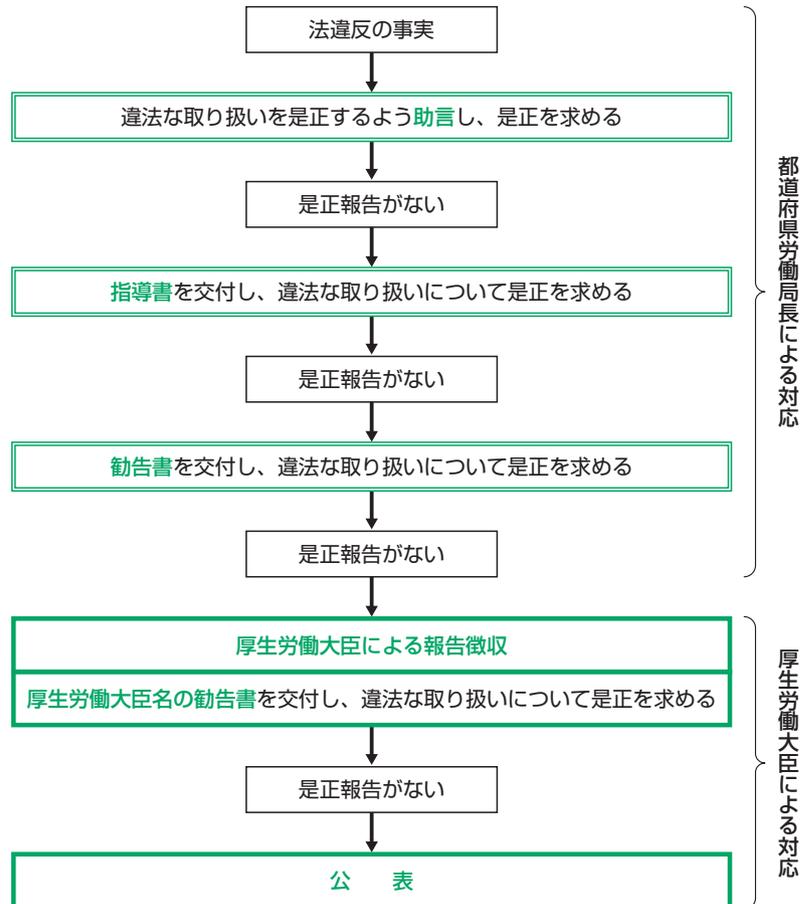
職業安定法施行規則17条の4に基づき厚生労働大臣が定めた平成21年1月19日の厚生労働省告示5号である。平成21年1月以降、厚生労働大臣は、採用内定取り消しの内容が、[図表6]のいずれかに該当する場合（ただし、倒産により翌年度の新規学校卒業者の募集・採用が行われないことが確実な場合を除く）には、学生生徒等の適切な職業選択に資するよう学生・生徒等に情報提供することを目的として、その内容を公表することができる」とされている。

ここでは、企業名および所在地、事業内容、内定取り消し年月日および人数のほかに、内定取り消しの理由等も公表されることとなる。内定取り消しを行ったすべての企業名が公表されるという

図表6 採用内定取り消しを行った企業名の公表

- ① 2年度以上連続して行われたもの
- ② 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの（内定取り消しの対象となった新規学卒業者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く）
- ③ 生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等にかんがみ、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたもの
- ④ 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの
 - ・ 内定取り消しの対象となった新規学卒者に対して、内定取り消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき
 - ・ 内定取り消しの対象となった新規学卒者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき

図表5 男女雇用機会均等法違反事案の指導の流れ



資料出所：厚生労働省「男女雇用機会均等法第30条に基づく公表について～初めての公表事案、妊娠を理由とする解雇～」を一部編集

ものではなく、採用内定取り消しを防止するための経営努力を行う等手段を講じなかったり、対象となった学生・生徒の就職先の確保について努力を行わなかったりといった新規学校卒業者の採用に関する指針に反するような悪質な事案に限定して公表されるということとなる。

(2)労働基準関係法令違反に係る公表

さらに、昨年発せられた平成29年通達に基づく企業名公表制度がある[図表7]。

以前から労働基準監督官から検察庁に送検された事案の中で、事案の重大性、悪質性が高いと思われるものについて、違反企業の名称、概要が公表されることはあったが、「違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について」(平27. 5.18 基発0518第1。以下、平成27年通達)が発せられるに至った。これにより、平成27年5月からは、①社会的に影響力の大きい企業であって、かつ、②違法な長時間労働が相当数の労働者について認められ、このような実態が

一定期間内に複数の事業場で認められる場合に、企業名を公表するという基準が設けられた。この平成27年通達に基づき、厚生労働省千葉労働局は平成28年5月19日に、「違法な長時間労働を繰り返した」として千葉市の企業に是正勧告書を交付したことを企業名と併せて公表しており、行政指導の段階で企業名公表がなされた初めての事案が登場した(平成27年通達が発出されて、1年間で1社)。その後に相次いで各都道府県労働局長による企業名公表がなされた。

さらに、かかる公表基準は平成29年1月20日に改められて現在に至る。公表基準については、後述(3)で詳述するが、平成27年通達から平成29年通達の変更点は、以下のとおりである。

- ①従来の事業場単位での指導に加えて、企業の経営幹部に対する指導や全社的監督指導が行われることとなった
- ②違法な長時間労働の要件について、残業時間が月100時間超から80時間超に拡大された
- ③過労死等が複数の事業場で認められた事業場も対象となり得ることとなった

図表7 企業名公表の経過

平成27年5月18日	社会的に影響力の大きい企業が、「違法な長時間労働」(月残業100時間超等)を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表 →送検される前段の「是正指導段階」でも企業名を公表する 「違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について」(平27. 5.18 基発0518第1)
平成28年4月1日	監督(指導)対象を月間残業時間100時間超から月間80時間超の企業に拡大
平成28年12月26日	「『過労死等ゼロ』緊急対策」を公表
平成29年1月20日	過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなどの要件の拡大 →「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき条件を強化。これに伴い平成27年通達は廃止 「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」(平29. 1.20 基発0120第1)
平成29年3月30日	「労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について」(平29. 3.30 基発0330第11)
平成29年5月10日	長時間労働や賃金不払いなど労働関係法令に違反した疑いで送検された企業名を公表

この公表基準に基づき、平成29年5月10日、厚生労働省は、平成28年10月1日以降に労働基準関係法令違反の疑いで送検、公表された事案などをまとめたものとして「労働基準関係法令違反に係る公表事案」を「労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について」（平29.3.30基発0330第11。以下、ホームページ公表通達）に基づき、ホームページに掲載した。公表された企業数は334社に上り、企業・事業場の名称、事案の概要などが掲載され、平成28年12月に違法な時間外労働によって書類送検された電通の名前があったことでも話題となった。当該制度について以下詳述するが、その目的は、上述のとおり、あくまで「他の企業における遵法意識を啓発し、法令違反の防止の徹底や自主的な改善を促進させ、もって、同種事案の防止を図るという公益性を確保すること」にあるとされ、「対象とする企業に対する制裁として行うものではない」とされる。

(3) 企業名公表の基準(公表までの流れ)

厚生労働省の長時間労働削減推進本部が取りまとめた『「過労死等ゼロ」緊急対策』（平28.12.26）において、「労働基準法等の法令に違反し、公表された事案については、ホームページにて、一定期間掲載する」と決定したことを受けたホームページ公表通達にホームページ上に掲載する基準が定められている。これにより、以下の二つの事案について、厚生労働省および都道府県労働局のホームページに一定期間掲載されることとなった。

- ①労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案（以下、送検事案）
- ②平成29年通達に基づき、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨を公表した事案（以下、局長指導事案）

①送検事案について

労働基準関係法令（法律に明確な定義規定はないが、厚生労働省のWEBサイトでは、労働基準監

督官が取り扱う労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、じん肺法、家内労働法、賃金の支払の確保等に関する法律などの法律を指して、労働基準関係法令というとされている）違反が認められた場合、まずは労働基準監督官によって是正勧告や指導票の交付がなされ、それでも是正をしない場合に送検されることが多い。また、被害者等が告訴・告発した場合や重大な事案であったり、いわゆる労災隠しなど違反の悪質さが認められる事案であったりすると、是正するか否かを問わず、労働基準監督官による捜査が行われ、検察庁へ送検がなされることもある[図表8]。例えば、大阪労働局における平成29年の送検件数を見てみると、その数は合計62件となっており、うち30件が労働基準法および最低賃金法違反（労働時間・休日等関係13件、賃金の不払い10件、賃金不払い残業2件、解雇1件）にかかる事件、うち32件が労働安全衛生法違反事件（機械等危険防止違反9件、墜落等危険防止違反9件、労災隠し7件、作業主任者の選任違反2件）で、計15件（送検事案の約24%）が告訴・告発を端緒とするものである。

労働基準監督官によって送検がなされた事案については、各労働基準監督署等によりその概要がプレスリリース等により公表される運用となっており、かかる公表を受けた場合、送検事案として上記公表制度の公表基準に該当することとなる。もっとも、企業名公表の措置を受ける要件はあくまで労働基準関係法令違反の疑いで「送検し、公表した事案」である。各労働基準監督署等によるプレスリリース等の公表に当たっては、送検を受けた事案すべてが漏れなく公表されるわけではなく、当該事案の個別具体的な性質をも考慮した運用となっているため、「送検を受けた＝全案件が送検事案として企業名公表を受ける」ということにはならない。送検された中でも比較的軽微な事案であったために公表しない場合や、負傷等した従業員の意向等を踏まえて公表を行わない場合も存在する。現に、企業名公表に至った数は、前記大

阪労働局の例を見ても、送検件数の半数程度にとどまっているようである。

②局長指導事案について

通達を整理すると、局長指導事案は、①複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業（中小企業に該当しない企業）であって、②[図表9]のAまたはイのいずれかに該当する企業が対象とされており、全体的なフローは[図表10]のとおりである。

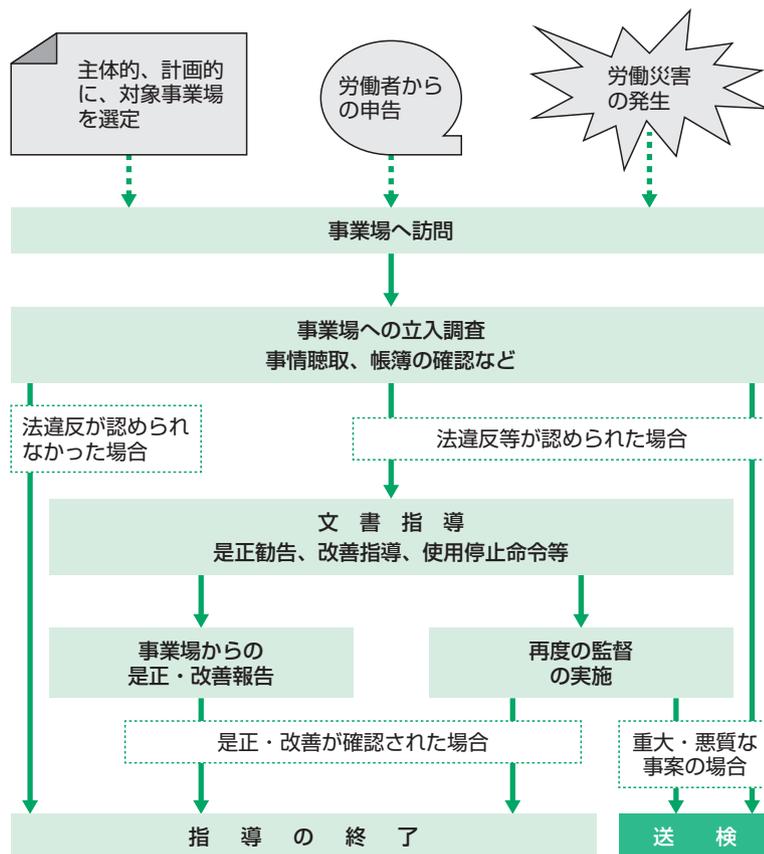
このように局長指導事案による企業名公表に至るルートは2通りあり、いずれにおいても労働基準法違反に対する是正勧告や指導が段階的に行われた上で公表が実施されていることが分かる。前

述した法律に基づく公表とも、その点、共通するといえる。

なお、企業名等の掲載期間は、公表日からおおむね1年間とされ、公表日から1年が経過し最初に到来する月末にホームページから削除される。ただし、公表日からおおむね1年以内であっても、①送検事案は、ホームページに掲載を続ける必要性がなくなったと認められる場合、②局長指導事案は、是正および改善が確認された場合については、速やかにホームページから削除するものとされている。

同制度に基づく現時点までの企業名公表については、労働安全衛生法違反の事例が目立つが、これは、同法違反事例について直ちに死傷という重

図表8 監督指導の一般的な流れ



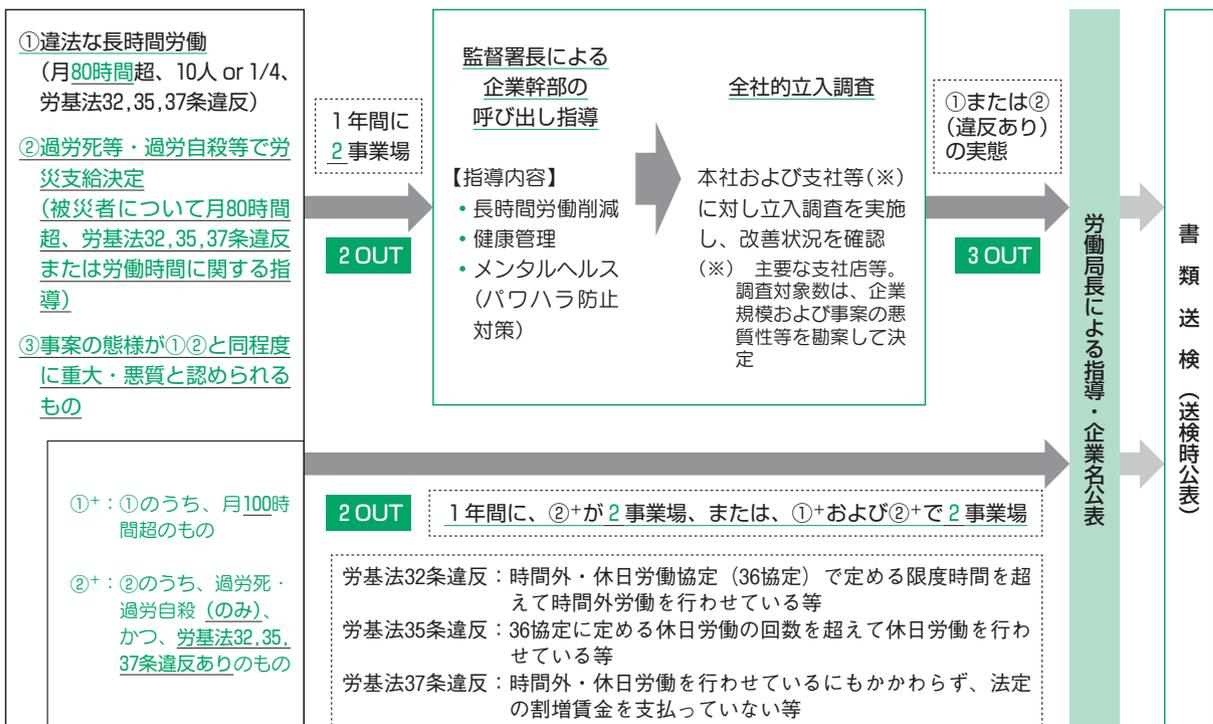
(注) 上図は一般的な流れを示したものであり、事案により、異なる場合もある。

資料出所：厚生労働省WEBサイト「労働基準監督官の仕事」

図表9 局長指導事案の要件

<p>ア 本社管轄の労働基準監督署長による指導実施後の全社的監督指導等において、右のいずれかの実態が認められること</p>	<p>(ア)監督指導において、1事業場で10人以上または当該事業場の4分の1以上の労働者について、①1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められること、かつ、②労働基準法32条、40条（労働時間）、35条（休日労働）または37条（割増賃金）の違反（以下、労働時間関係違反）であるとして是正勧告を受けていること</p> <p>(イ)監督指導において、過労死等に係る労災保険給付の支給決定事案（以下、労災支給決定事案）の被災労働者について、①1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められ、かつ、②労働時間関係違反の是正勧告を受けていること</p>
<p>イ おおむね1年程度の期間に2カ所以上の事業場で、右の(ア)または(イ)のいずれかに該当する実態が認められ（本場で2回認められる場合も含む）、そのうち、右の(イ)の実態が1カ所以上の事業場で認められること</p>	<p>(ア)監督指導において、1事業場で10人以上または当該事業場の4分の1以上の労働者について、①1カ月当たり100時間を超える時間外・休日労働が認められること、かつ、②労働時間関係違反であるとして是正勧告を受けていること</p> <p>(イ)監督指導において、過労死に係る労災支給決定事案の被災労働者について、①1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められ、かつ、②労働時間関係違反の是正勧告を受けていること</p>

図表10 公表に至るまでのフロー図



資料出所：厚生労働省「長時間労働対策」の資料を一部編集

大な結果を招来させている事例が多いことに起因すると思われる。労働安全衛生法が「労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的」(同法1条)とする法律であり、同法違反は労働者の安全と健康を害する結果に直結することを意識し、特に作業現場などで求められる事項について、日々の点検は欠かせないといえる。

3 公表されないための企業としての取り組み

上記のとおり、企業名が公表される場合というのは、法律上の制裁か否かをおいても、結局のところ、何らかの法令に違反した事実が存在することがまず前提となるため、公表されないためには法令違反をしないように、コンプライアンス意識を高め、法令遵守体制を整備・運用するということに尽きる。また、万一、是正勧告などを受けて法令違反を指摘された場合には、速やかに是正をするとともに、その場限りの対症療法的に対応するのではなく、対象とならなかった事業場、労働者も含めて、全社的に同じ法令違反を生じさせないように取り組むことが重要となる。

ただし、単に法令違反を生じさせないように取り組むといっても、具体的にあらかじめどのようなことに意を払って取り組むべきであるのか判然としないこともあろう。特に前述した局長指導事案については、長時間労働にかかる法令違反が企業名公表の要件とされており、この点への意識は重要といえる。そこで以下では、特に、違法な長時間労働に起因する企業名公表に関して、これを回避するために、自社で点検、取り組みを始められることにも触れて具体的に解説する。

【1】労働時間の把握

違法な長時間労働とならないために、まず取り組むべきは、正確に労働者の労働時間を把握することといえる。ここでの労働時間は、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるもの(三菱重工業長崎造船所事件 最高裁一小 平12.3.9判決 民集54巻3号801ページ等)であり、使用者の明示または黙示^{もくじ}の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たるということを認識する必要がある。

労働基準法上、労働時間、休日、深夜業等についての規定が設けられていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど、労働時間を適切に管理する責務を有する。そして、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにするために策定されたものとして、厚生労働省により「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平29.1.20策定)がある。本ガイドラインは、労働基準法のうち、労働時間に係る規定が適用されるすべての事業場を対象事業場とし、労働基準法41条に定める者およびみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者^{あつては}、みなし労働時間制が適用される時間に限る)を除くすべての者を対象労働者としており、適用範囲は相当広範囲に及ぶ。また、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることに相違はなく、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があることを明記されていることには注意を要する。さらに、後述する働き方改革関連法の成立により、新労働安全衛生法66条の8の3において、管理監督者を含むすべての労働者(ただし、新労働基準法41条の2第1項の規定により労働する労働者〔高度プロフェッショナル制度対象者〕を除く)の労働時間の状況を把握しなければならないとされることも意識すべきである。

本ガイドラインに具体的に例示されている以下の時間については、実務上も計上漏れがよく見られるところで注意を要する。特に、1および3については、労務担当役員、労務部長、総務部長等労務管理を行う部署の責任者が現場の状況を把握していないことで問題に気がつかないままとなっていることが多い。事業場において労務管理を行う部署の責任者としては、当該現場の管理監督者への指導のみにとどまらず、足を運んで現状をきちんと認識することも大切であろう。

- 1 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務づけられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- 2 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- 3 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

また、例えば、タイムカードの打刻時間とパソコンのログとの間に差異が生じていても、当該差異について、自席からタイムカード設置場所への所要の移動時間等合理的な理由づけが可能であれば問題はない。ただし、合理的な理由が見当たらない場合には、適切な労働時間管理がなされていない可能性があるため、問題があると認識し、対応を図るべきである。タイムカード、パソコンのログ記録のほかにも、メールの送信記録や入退館のICカードのログなど客観的な記録を用いることで検証可能であり、定期的に点検し、労働時間把握の運用の適切性についての見直しの契機とすることがよい。

自己申告制を採用する場合には、当該労働者に対して十分な説明を行うだけでなく、やはり定期的の実態調査を実施することが望ましい。直行直帰の勤務形態となる営業社員などについて、事業

場外みなし労働時間制と併せて自己申告制を採用する例も見受けられるが、メールの送信記録、パソコンのログ記録あるいはヒアリングを活用するなどして、当該業務の遂行に通常必要とされる時間を超えて労働していることが常態化していないかどうか検証を行うべきである。

【2】36協定の整備・限度時間の遵守

労働時間の適正な把握を行った後、次に、時間外・休日労働に関する労使協定（以下、36協定）が、事業場ごとに有効なものとして締結・届け出されているかを確認する必要がある。むろん、時間外・休日労働は一切ないというのであれば必要はないが、これらを命じる可能性があるのであれば、就業規則、労働契約の根拠に加え、あらかじめ有効な36協定を締結しておく必要がある。さらに、36協定は定期的に見直しを行う必要があると考えられることから有効期間は1年間とすることが望ましいとの通達（平11. 3.31 基発169）の通り、実務上もおおむね1年間単位で締結されている。この点で注意を要するのは、36協定はその性質上^{そきゅうこう}週及効を認めることができないとされているため、締結・届け出が遅れ、前年度36協定で定めた期間との間に空白ができた場合、当該空白期間について時間外労働・休日労働を命じることは違法となる。事業場において労務管理を行う部署の責任者としては、余裕をもって管理すべきである。

また、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、過半数代表者を選出して締結当事者とする必要があり、過半数代表者の選出が適正に行われていない場合、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効とされることに留意すべきである（筆者らの経験上、この点に意識を向けている企業は必ずしも多くないように思われる）。適正な選出手続きについては、労働基準法施行規則6条の2第1項2号に規定されており、①労働基準法41条2号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと、②36協定を締結

するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などの方法による手続きにより選出することが必要となる。労働者の話し合いや持ち回り決議などでも差し支えないが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きが採られていることを要する（平11. 3.31 基発169）。とりわけ、使用者側が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者を選出しても無効である。上記規則に従い、各事業場の実情に合わせて、社内掲示板、電子メールやイントラネットを活用するなどして、各事業場における選出手続きが適正に行われるように取り組まなければならない。

上記のように締結届け出をした36協定について、定めた限度時間を超えて時間外労働をさせれば、法違反となる（昭53.11.20 基発642）。時間外労働の限度に関する基準（平10.12.28 労告154）が定められているが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わざるを得ない特別な事情が生じた場合に限り、特別条項付き36協定を締結することによって限度時間を超えて時間外労働を行うことができる。①一時的または突発的であること、②全体として1年の半分を超えないことが見込まれることを要するとはいえ、現行法において、その時間の上限については、労使当事者間の自主的な協議による決定に委ねられていた。しかしながら、周知のとおり、平成30年6月29日に成立（7月6日公布）した「働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律」（以下、働き方改革関連法）において、強制力を伴う形で時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度とする労働基準法の改正が行われたところであり、今後、特に特別条項超過の長時間労働が常態化している企業にとってその対応への取り組みは急務である。長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果として厚生労働省が公表

する労働基準監督署の監督指導の実施結果を見ても明らかなおお、実務上、特別条項を定めていても、さらにこれを超えた時間の時間外労働を命じたり、あるいは、1年の半分を超えて限度時間を超過したり、という事例はなお多数存在している。使用者側からすれば、やむにやまれぬと言いたくなる事情もあろうが、働き方改革が進められており、働き方改革関連法のうち、時間外労働の上限規制にかかる改正規定は、平成31年4月1日（中小企業においては平成32年4月1日）が施行期日とされていること、また、長時間労働に対する昨今の社会認識等にも照らせば、当該違法について、もはや待ったなしで是正しなければならないと認識すべきである（後記[4]も参照されたい）。

[3] 割増賃金の適正な支払い

時間外労働・休日労働に対しては、法定の率以上の割増賃金を支払わなければならない（労働基準法37条）。同条が割増賃金を支払うことを使用者に義務づけていることには、時間外労働を抑制し、労働時間に関する同法の規定を遵守させる目的があるとされる。

割増賃金の支払いに関して、算定方法の誤りに基づく違反も散見されるが、実務上特に問題となるのは、時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含めて支払う、いわゆる「固定残業代」であろう。

固定残業代を利用する企業においては、とりわけ、医療法人社団A事件（最高裁二小 平29. 7. 7 判決 集民256号31ページ）の判決を受けて発出された「時間外労働等に対する割増賃金の解釈について」（平29. 7.31 基発0731第27）および「時間外労働等に対する割増賃金の適切な支払いのための留意事項について」（平29. 7.31 基監発0731第1）でも示されているところを理解し、速やかに社内を確認を行う必要がある（なお、直近では最高裁一小 平30. 7.19判決も参照）。

具体的には、まず、基本賃金等の金額が労働者

に明示されているかを確認し、これを前提に、例えば、時間外労働、休日労働および深夜労働に対する割増賃金に当たる部分について、相当する時間外労働等の時間数または金額を書面等で明示するなどして、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを明確に区別できるようにしているかを点検する。さらに、割増賃金に当たる部分の金額が、実際の時間外労働等の時間に応じた割増賃金の額を下回る場合には、その差額を追加して所定の賃金支払日に支払わなければならないため、これができているかを確認し、万一、支給漏れが確認できれば、可能な範囲で遡及的に支払いをなすべきであろう。かかる作業の前提としても、前記[1]のとおり労働時間を適正に把握する必要があることを意識しなければならない。また、固定残業代については、筆者らが企業の法務デューデリジェンス等を行う際にも頻出の問題であり、事業主がその違法性について認識していないケースが多い。仮に固定残業代が適正な割増賃金と認められない場合には、労働基準法違反となり、上記企業名公表等のリスクを負うだけでなく、追加で未払い分の割増賃金や付加金の支払いリスクを負うことから、経済的にも企業へのインパクトが生じることに留意しなければならない。

[4]労働時間短縮への取り組み

労働基準監督署の監督指導の実施結果でも、違法な長時間労働が行われている事業場は多数に上るが、他社が同様の状況にあるという実態は、違反を正当化する事情とはならないことを意識する必要がある。殊更、常態的な特別条項超過の違法な長時間労働については、労働者の心身に及ぼす影響の大きさからも喫緊の課題であると捉え、労働時間短縮への取り組みを進めていかなければならない。

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法が、「事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇

を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない」(2条1項)、また、「労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者(転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。)、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない」(2条2項)と規定する。

同法に基づく労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)(平20. 3.24 厚労告108、最終改正：平29. 9.27 厚労告306)を参考としながら、業務内容や業務体制の見直し、生産性の向上等により、より効率的に業務を処理できることを志向することとなる。指針にも言及されるような労働時間に関する意識の改革、「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の導入といった取り組みを始めるほか、年次有給休暇取得促進の取り組み、経営者等主導の労働時間削減プロジェクトの実施なども効果的である。「ノー残業デー」の所定終業時刻の30分後に強制的に施錠するなど、既に導入済みの取り組みを徹底したり、各従業員の業務量を平準化させるため、業務量の多い従業員に対して他の従業員を応援に向かわせるなどして、業務分担や人員配置の両面から所定外労働を必要としない業務体制になるように改善したりするといったことも具体的な取り組みとして挙げられる。

労働時間短縮への取り組みは、各企業の実情に応じて実施されるべきであり、万人に効果のある処方箋はないと言わざるを得ないが、時間外労働削減の好事例として厚生労働省が公表している事

例等、他社事例も参照しながら、不断に取り組むべき課題である。なお、中小企業については、時間外労働の上限設定に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものとして交付される「時間外労働等改善助成金」といったものもあり、こうした支援も利活用しながら進めていくことも有益であろう。

4 最後に

各企業においてコンプライアンス意識を高め、法令遵守を重視していたとしても、労働関係法令違反がまったく見られないという事態は少なく、また、一時的に違反状態が解消されていたとして

も、将来にわたって違反がないということにはならない。

労働基準監督署からの指摘のみならず、社内で何らかの労働関係法令違反の端緒が見受けられた場合には、できる限り迅速に経営トップをも巻き込んで、事業場において労務管理を行う部署の責任者が責任をもって対応し、問題解決に向けた取り組みを行っていくことが大切であり、企業名公表という大打撃を回避する最善の方策といえよう。のみならず、こうした取り組みは、企業名公表という不利益を避けるためという、いわば後向きの議論にとどまるものではなく、良好な労使関係を築き、ひいては、企業としての魅力・社会的評価向上にもつながる前向きな施策と捉え、積極的に取り組むべきものともいえるであろう。