

## 労基法違反の申告と告発・告訴

国立大学法人における不払い残業問題を契機に

深谷信夫@茨城大学

はじめに

国立大学が、国立大学法人となって、六ヶ月が経過した。この国立大学法人の教職員は、国家公務員法制から労働基準法をはじめとする一般労働法制の適用下へと移動した。しかし、その国立大学法人において、違法・脱法的な労働関係が、就業規則・諸規程として制定・運用されてきている。

不払い残業問題は、その一つの象徴的な事例である。広島大学教職員組合が、2004年7月13日、不払い残業問題で、労働基準監督署への告発を行った。この問題については、8月3日、労基署からの指導勧告がなされた。また、新聞紙上などでは公表されていないが、労働基準監督署が、西日本の2大学、東日本の1大学・1研究機関など全国の大学・研究機関への調査・指導を行っている。労基署は、もちろん、今年4月に遡っての不払い残業手当の支払いを指導している。不払い額が少なく済んだと、早い時期の監督指導を喜んだ、という正直な大学役員会の声すら聞こえる。

国立大学法人の労基法違反は、広島大学の事態やその後の指導監督の例にとどまるものではない。それは、氷山の一角である。すべての国立大学法人に不払い残業の深刻な事実が存在している。国立大学時代は、労基法の適用が除外されていたから、不払い残業問題がこうした社会的な問題とはならなかった。法人化された国立大学に、国の機関・労働基準監督署が、労基法違反について調査点検にはいるというのは、きわめて皮肉な現象である。国立大学の独立行政法人化がいかに準備不十分な制度変更であったかが、この労基法違反の告発や監督指導という事実からも証明されたようなものである。

### 労基法違反発生の温床

国立大学法人では（もちろん一般の民間企業と共通しているところもあるが）、労働基準法をはじめとする労働法の基準とルールに違反する労働関係が生み出され、継続する危険性が大きい。

その原因の第一は、学長をふくむ役員会が、一般労働法についての基礎知識をもたず、労働関係についての基本的な姿勢を確立していないことにある。多くの国立大学法人では、かつての事務局長が理事として労働関係を総括しているようである。しかし、その労務担当理事に、労働関係と労働法についての知識と経験がない。私的な経験をいえば、退職時に退職金債権は発生し、それを大学が一方的に奪うことはできないこととか、一つの労使協定を締結しなければならないこととかを、担当理事に理解させるために繰り返し説得しなければならないという消耗な虚しくなるような経験を重ねている。しかし、これらを学長や個々の理事の個人的な責任として処理することはできない。根本的には、国立大学法人を準備した文部科学省の責任である。もちろん、だからといって、個人責任がなくなるわけではないが。

第二は、そうした役員会を補完すべき幹部職員が文部科学省からの派遣職員（かつては異動官職と呼んだが）で、これまた、労働法と労使関係についての専門的な能力と経験を持ち合わせていないことにある。国立大学関係者には常識的なことだが、事務局長・部長・課長など幹部職員は全員、原則として、文部科学省からの＜派遣＞人事である。誠実にその職務を遂行されている幹部職員もいるが、それらの人々は例外である。多くの場合、担当する職務の管理職としての専門知識と経験に欠け、一般労働法についての知識もない、そういう幹部職員が、短期間のローテーションで入れ替わり立ち替わり全国の大学などを回る。労働時間管理は私の仕事ではない、と平気で違法な時間外労働を強制す

る幹部職員すらいる。また例外的に、一般労働法を理解していたとしても、後に述べるような文科省の違法ともいえる行政指導に立ち向かって、適法な適正な労働関係を造ろうなどと危険な努力をしない・できない。今いる大学法人は、仮の住まいでしかなく、人事権は文科省にあるからである。文科省の国立大学法人政策に異をとることは、自己のその後の労働人生を左右する危険を冒すことを意味する。建前としての自主的自律的な国立大学法人改革が機能しない幹部職員政策が行われているのである。これも、そうした幹部職員の人事政策を行っている文部科学省の責任である。

第三は、教員・職員の側（労働組合の側）にも、一般の労働法と労働関係についての知識と経験をもった人材がいないことにある。ある会合の席で、労働基準法は使用者が年次有給休暇の取得日を労働者に指定することを認めています、と発言する組合委員長がいた。これは、ほんの一例である。国家公務員労働法制のもとで存在した労使関係や労働関係を、一般労働法制のもとで作り直すという大きな課題をやり遂げる法律的な知識と組織的な力量が、労働者と労働組合の側にもない。国家公務員労働法制のもとにあった職員団体という労働組合の側もまた、国立大学の法人化という歴史的な転換に対して、主体的な準備ができていなかった・できていない。

第四は、文部科学省が、ここでは詳細に紹介する余裕はないが、実態を無視した運営費交付金制度をつくり、違法な行政指導ともいえる労働法規を無視した就業規則や諸規程などの国立大学法人の制度設計を強制していることにある。物件費として処理してきた非常勤職員の人件費や膨大な不払い残業手当は、運営費交付金の人件費の項目には含まれない。それらは、国立大学財政のなかに表面的形式的には存在しなかったものだから、運営費交付金支給の対象として存在していないものなのである。

以上の文部科学省の国立大学法人政策にねざす労基法違反などを生み出す諸原因は、今後も、そう簡単にはなくならない。そうすると、個々の国立大学法人の内部での自主的自律的な問題解決と正常な労使関係の確立は、そうたやすく実現せず、遠い将来のこととなってしまふのであろうか。

#### 労働基準監督署など活用の意義

さて、第三者機関（労働基準監督署、労働委員会、裁判所など）を活用することは、労働者の権利の擁護と労働条件の維持向上にとって、一般的にも、効果的な方法である。とくに、前記のような国立大学法人をめぐる諸実情を考慮すれば、労働基準監督署などの第三者機関の活用が効果的な結果をもたらすことは明白である。

しかし、その労働基準監督署などの第三者機関を取り巻く状況や、それらが国家機関であるところからくる限界性などをしっかりと判断して、労働組合は、具体的な効果的な活用の仕方をしないとイケない。そうしないと、「現状を国家機関も承認した」という状況を生み出し、労働組合運動にとっての壁を作ることになる場合もある。とくに、労働組合への刑事弾圧事件を第三者機関で争おうとする場合、このことを銘記しておかなければならない。国鉄の分割民営化のなかで、国労運動が経験したように、検察機関が、労働者・労働組合の主張と権利を否認する役割を果たすことがあるからである。

ここでは、労働基準監督署を活用するにあたって注意しておかなければならない労基法違反の申告と告発の区別など法律制度上の基礎を解説し、いくつかの問題を指摘する。

### 一 労働基準監督署への申告

#### 1 申告は労働者の権利

#### 労基法第104条

まず、労働基準監督署への申告というのは、労働基準法に規定された〈労働者の権利〉である。つまり、労基法104条第1項は、「事業場に、この法律又はこの法律に基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。」と規定する。

労働者は、その申告権を行使して、労基署を動かし、労働基準監督官に臨検・書類提出・尋問というその権限を行使させ、労基法を使用者に守らせることができるのである。

同様の労働者の申告に関する規定は、労働安全衛生法第97条1項にもある。

#### 申告権を持つ労働者の範囲

この場合の申告権を有する労働者は、労基法違反で被害を受けている労働者本人だけではなく、労基法上のすべての労働者が含まれる。だから、職場の労基法違反については、職場の労働者すべてが、労基法違反の申告を労基署にすることができる。国立大学法人の場合を例示すれば、同じ学部の教員が同じ学部の事務職員の不払い残業問題について、労基署に申告することができるのである。

ところで、この「労働者」について、一つの論点がある。同じ会社の労働者でも、事業場が異なる労働者は、他の事業場の労基法違反について申告をすることはできないのか、という問題である。のちに述べるように、告発についてはこのような範囲の限定問題は生じない。

複数の事業場をもつ国立大学大学法人は、少なくない。ある事業場の労働者は、同じ大学法人の別の事業場の労基法違反の問題を、労基署に申告することはできないのか、という問題である。この問題に答えている行政解釈はない（労働省労働基準局編『改訂新版労働基準法下』<2000年、労務行政研究所>962頁）。また、学説でも、この問題には言及すらしていない（東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法下巻』<2003年、有斐閣>1062頁）。

しかし、この問題は、実践的に、きわめて重要である。一つの国立大学法人のすべての教職員を組織対象として、すべての事業場を組織範囲として組織された労働組合（教職員組合）が、労基法違反問題について、どのような取り組みができるのか、にかかわる問題だからである。

どう考えるべきか。原則は、同一事業場の労働者に限定されると考えるべきであろう。労基法の規制は、事業場単位を原則としているからである。しかし、例外はないのか。

例外が適用される場合、つまり、事業場を異にする労働者が他の事業場の労基法違反を申告できる場合は、どのような場合か。

就業規則や労使協定などを、複数事業場を一括して作成し届け出ている場合や、全社一括型で作成し届け出ている場合である。厚労省が監督行政を効率化するうえで、原則の例外を認めている\*1のであるから、その場合には、事業場という範囲から全学という範囲へ、労働者側の申告権の適用範囲を拡大すべきである。そうしないと、監督行政と労働者の権利とが、制度的にバランスを欠いてしまう。監督行政には、効率化のために労基法適用の単位の例外的拡大を認める。そうであるならば、その例外的な場合に、労働者の申告権についても例外的な基準が適用されるべきであろう。

#### 不利益取扱の禁止

つぎに、労働者の権利であるから、労基法第104条第2項は、「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いをしてはならない。」とも規定している。

この場合の「不利益な取扱い」には、使用者のどのような行為がふくまれるのか。「労働組合法第7条第1号の不当労働行為の場合と同様であって、解雇、配置転換、降職、賃金引下げ等他の者に比して不利益な取扱いをすることをいう。」（労働省労働基準局編『改訂新版労働基準法下』前掲963頁）のである。

## 2 申告と労働基準監督官の義務

過度に期待してはいけない監督行政

まず、一般的な問題を確認しておこう。

労働基準監督署の腰が重い、という問題がある。人員不足ということもあるが、明白な基準法違反の事実がないとなかなか動かないという実態がある。さらに、労働基準監督署といえども、国家の機関であるということから、甘い幻想を持つことはできない。労働基準監督署が、つねに正義の味方になるとはいえない。まず、労働基準法などの法律の解釈運用をめぐることは、さまざまな論争点が存在する。行政解釈と学説が対立している場合も多い。そして、そもそも労基署が国家機関としての制度論的な限界をもっているということもある。

象徴的な例が、過労死・過労自殺を労働災害として認めるかどうかという問題で取ってきた労働基準監督行政の態度である。過労死問題が社会的な問題となってから20年、この間、消極的な態度をとり続けてきている。社会的に批判され、最高裁判所で労働行政の判断が否定され、ようやく労災認定基準を改善するのである。なぜそうなのか。

つまり、明白な労基法違反についての申告があったときは、通常は、労働基準監督官は、その問題に取り組み、必要な措置をとるということになる。しかし、一つの事業場を超えて全国的な影響をもつ新たな問題については、厚労省をあげて、全国的な指揮が執られることになる。だから、個々の労基署の対応が、事務的行政的対応となり、労働者に対して冷酷な機関となってしまう。

国立大学法人における労基法違反に対する労基署を活用しての取り組みは、個々の労働基準監督署を相手にしているわけではないことも知らなければならない。国立大学法人に特有の問題、全国的に影響を与える問題は、全国的な労働基準監督行政全体が対応しているのである。

だから、一つひとつの労働組合が、全国的全般的な状況をよく理解して、労働基準監督署への申告権を行使しなければならない。そうしないと、自分たちだけでなく、国立大学法人全体の労働者の権利を制約する労働基準監督行政の行政解釈を引き出してしまおうということになりかねないからである。

### 労基法違反申告と労働基準監督官の作為義務

さらに、法律制度上の問題もある。労基署が国の機関であるということから、労働基準監督官は違反の申告をうけても調査などの措置をとるべき職務上の作為義務を負わない、と考えられている。

すなわち、労基法は、労基法違反に対する申告を労働者の権利として認め、不利益取扱いを禁止しているのみで、「その申告の手続きや申告に対応する労働基準監督官の措置について別段の規定を設けていないことからして、労働基準監督官の使用者に対する監督権限発動の有力な契機をなすものではあっても、監督官に対してこれに対応して調査などの措置をとるべき職務上の作為義務まで負わせたものと解することはできない。」(東京労基局長事件・東京高裁判決昭56・3・26労経速1088号、最高裁もこれを是認した。第三小法定判決・昭57・4・27。)と判断されている。

つまり、監督機関の監督権限不行使は、監督機関による監督権限行使が社会通念上きわめて強く要請され、かつ期待される(その意味で権限不行使が裁量の範囲を著しく逸脱している)特殊例外的な場合を除いては、国の責任を生ぜしめない、と判断されているのである(労働省労働基準局編『改訂新版労働基準法下』前掲962頁)。有り体に言えば、労基署が動かなくても、その責任は問われません、ということである。

## 3 不払い残業問題と労働基準監督行政

以上は、一般論である。不払い残業問題については、民間企業労働者の取り組みによって、労働基

準監督行政の姿勢は明確となっている。一般的に述べた上記の問題は、不払い残業問題については考慮の必要はない。

労働者側の申告がなくとも、労基署の側が、いくつかの大学と研究機関に、労働時間管理について調査に入り、不払い残業問題については是正指導をしているのである。徹底して、労基署を活用して、不払い残業に対する賃金支払いを請求すべきである。

個々の労働者が労基法違反のなかにあるというだけでなく、この不払い残業問題は、国立大学法人化のなかで隠されていた諸問題を白日の下にさらす契機になる。そうした性格の問題でもある。運営費交付金制度の根本的な問題を明らかにするであろう。時間外休日労働に対する割増賃金さえも支払うことのできない、まさに労基法を遵守できない財務会計制度であるということが明らかになるのである\*2。

#### 4 労働基準監督官と司法警察職員

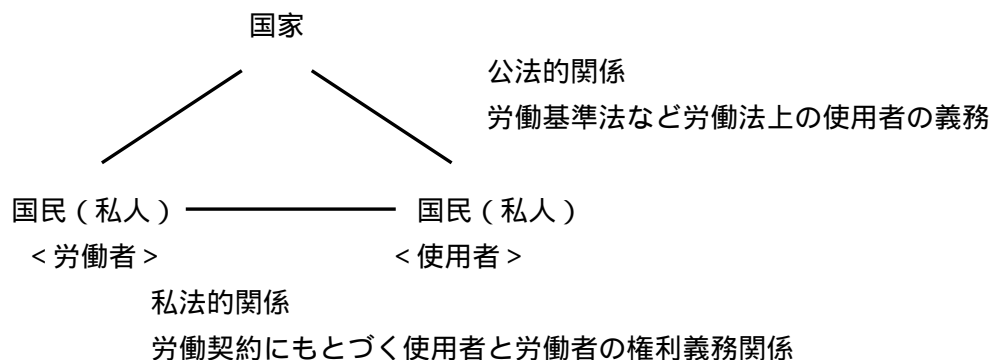
ところで、労働基準監督官は、労基法違反の罪について刑事訴訟法に規定する司法警察職員の職務を行うことができる（労基法102条）。司法警察職員とは、警察官と同じように、法律で特に定められ、犯罪捜査の権能を持つ刑事訴訟法上の資格を付与された者のことである。

だから、具体的には、逮捕や差し押さえ・捜査などを行うことができる。ただし、告訴・告発や公訴は、検察官などの仕事となる。

#### 5 労基法違反と就業規則・労働契約違反

最後に、労働基準監督署は、あらゆる労働紛争を解決できる・してくれる機関ではないということを確認しておかなければならない。労働基準監督署は、労働基準法違反を問題とする。

例えば各国立大学法人における就業規則の解釈運用をめぐる労使紛争も、それが労基法違反の要素がなければ、労基署の仕事とはならない。そういう場合、相談を受けた労基署は、「法に照らして問題とはならない」というような表現を使う。いわれた相談者は、労基法違反の問題ではない、とは限定的に解釈できず、相談事項があらゆる意味で違法ではない、と結論づけられたように受け取ってしまう。大学が相談した場合は、大学が自信を持つ、それを聞いた労働者・労働組合はがっかりする。



そうではない。労基署は、労基法に照らして問題とならないといっているにすぎないのであって、あらゆる法律的な側面から検討して合法である、といっているのではない。上の図の<国家と使用者の関係>と<労働者と使用者の関係>とを区別することが、具体的な法律問題を検討する場合にきわめて重要である。

つまり、使用者と労働者との労働契約関係における紛争問題は、そこに労基法違反の問題がない限り、労基署の監督行政からはずれているのである。例えば、法定水準を上回って設定されている就業規則の労働条件を、有期雇用職員には適用しないという問題は、労基法3条の均等待遇違反の余地はあるが、原則として労基法違反の問題とはならない。だから、労基署の判断の対象とはならない。

この点を理解していないと、なんでもかんでも労基署に持ち込むという<労基署詣で>が蔓延してしまう。その結果、「法に照らして問題ない」などといわれて、労基法違反でないということに加えて、労働契約違反でもないと判断された、大学のやっていることに労基署のお墨付きがついたのだ、と労働者・労働組合が誤解してしまう。

大学と教職員との労働契約の争いは、労働契約法という法律領域の法理論にもとづいて、当該紛争事項についての法律的判断が下されなければならない。したがって、労働者・労働組合は、それぞれの労使紛争の法律的な性質を確認して、争うべき場所で争わなければならない。

## 二 労働基準法違反の告発と告訴

労基署への申告と区別しておかなければならないのが、労基法違反についての告発と告訴である。広島大学教職員組合が、告発をしたと報じられている。現在の時点では、労基法違反の是正のための指導が行われているようであるが、これから述べるような告発とそれから先の法的措置にまでは進んでいないようである。

### 1 告発とは

まず、告発というのは、法治国家としての日本における刑事訴訟法に規定された<国民の権利>である。刑事犯罪が発生しているので、国家に対して取り締まってくれ、ということである。

正確に定義すれば、告発とは、「犯人および告訴権者以外の者から、捜査機関に対して一定の犯罪事実を申告して犯人の訴追を求める意思表示」のことである。つまり、刑事訴訟法239条は、「何人でも、犯罪があると思料するときは、告発をすることができる。」と規定している。だから、例えば、いま問題にしている労働時間法に違反することは、六カ月以下の懲役とか30万円以下の罰金とかの刑事罰が問われる犯罪であるから、労働基準法違反として告発をすることができる。

そして、何人もと規定されていることから、例えば、茨城大学で働いている労働者でなくとも、茨城大学の労基法違反について告発をすることができる。この茨城大学を東京大学と置き換えることももちろんできる。産業別の全国組織の指導部が、全国のいずれかの大学を不払い残業問題という労基法違反の罪で告発することももちろんできる。

### 2 労基法違反の両罰規定

それでは、だれが、刑事責任を問われる告発の対象となるのか。

労基法121条1項は、「この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為した代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。ただし、事業主（事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業に関し成年者と同一の能力を有しない未成年者又は成年被後見人である場合においてはその法定代理人（法定代理人が法人であるときは、その代表者）を事業主とする。以下本条において同様であ



る。)が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。」と規定する。

さらに、第2項は、「事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかつた場合、違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかつた場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。」と規定する。

つまり、国立大学法人を例に取れば、学長だけでなく、現場の中間管理職も一緒に、刑事責任が問われる、ということである。具体的には、労基法を理解しようとし、労基法違反是正に真剣でない、文科省からの派遣幹部職員の責任が問われる、ということである。また逆に、そうした幹部職員を教育しようとし、してもお座なりの業務指示しか発しない大学役員会の責任が問われるということである。

### 3 告訴とは

告発と同様に、告訴というのがある。告訴とは、「犯罪の被害者その他法定の告訴権者が、捜査機関に犯罪事実を申告してその訴追を求める意思表示」のことである。刑事訴訟法230条は、「犯罪により害を被った者は、告訴をすることができる。」と規定する。この告訴の場合は、労働基準法違反で被害を受けている者が告訴をする主体となる。

### 4 告発・告訴と公訴の違い

告訴や告発は、一般的には、捜査の端緒（はじまり・てがかり）となるものである。告発や告訴を受けた検察官は、それを公訴するかどうかを判断する。刑訴法247条は、「公訴は、検察官が行う。」と規定して、国家訴追主義を明らかにしている。私刑・リンチは、認めない、ということである。

検察は、告訴や告発を受理しないということもある。いわば、門前払いをするのである。数年前に、社会的関心をひいた新進党衆議院議員候補者の経歴詐称問題での告発を検察が受理しないということが問題となった。

たとえ、受理したとしても、公訴するかどうかは、さらに別の問題である。検察庁は、きわめて政治的な判断が働く国家の権力機関であることを自覚する必要がある。しかも、労働・公安事件であれば、なおのこと政治的な判断が働くことになる。

権力機関である検察庁に、適正にその権限行使をさせるためには、世論を喚起し社会的な支持を広げる労働組合の運動が必要なのである。

## 三 検察審査会

検察機関を監視する機関が検察審査会である。

検察審査会は、公訴権の実行に関し民意を反映させてその適正を図るために設けられた制度で、地方裁判所及び地方裁判所支部の所在地に置かれる。

市町村の選挙管理委員会は、公務員等の一定のものを除く衆議院選挙権者で、審査を経て適格と判断されたもののなかから、くじで11人の検察審査員を選出する。その任期は6ヶ月である。

検察審査会は、告訴人や被害者等の申立てがあったとき又は職権で、検察官の不起訴処分の適否を審査し、その議決を検察官を指揮監督する検事正及び検察官適格審査会その他に送付する。

検事正は、検察審査会の議決を参考にし、起訴相当と考えるときは起訴の手続をとるが、検察審査会は、検察に起訴を強制できるわけではない。

おわりに

最後に二つのことを強調しておく。

「労基署詣で」は慎もう

第一に、すでに触れたが「労基署詣で」は慎まなければならないということである。

労基法違反と労働契約違反の違いについて強調したように、労基署が、国立大学法人における労働紛争のすべてを解決してくれるわけではないのである。労働基準法をはじめとする労働保護法違反についてのみ労働基準監督署は、その権限を行使する。

しかも、労働基準法の解釈運用をめぐるのは、さまざまな議論がある。厚労省の行政解釈のすべてが、労働者と労働組合にとって有利なものとはいえない。とくに、労働時間法制をめぐる法律問題については、学説・判例・行政解釈が対立し、論争状態にある論点が少なからずある。こうした理論状態を自覚しないで、「労基署詣で」を行うと、運動を阻害する行政解釈を引き出してしまうことだってあり得るのである。

労働者と労働組合が、賢くなって、労基署を利用しなければならない、ということである。

日本労働弁護団や紛争調整委員会

第二に、労働者や労働組合が、要求を実現し、権利を保障させるために、専門家や社会的な機関を効果的に活用することが重要であるということである。

まず、労働者や労働組合に労働法についての十分な知識がないなかで、労働弁護団所属弁護士の専門的な援助を受けることが重要である。

また、労働基準監督署以外にも、労働委員会制度や「紛争調整委員会」などの機関の活用が必要である。とくに、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」第6条1項により、都道府県労働局に設置される「紛争調整委員会」は重要である。この委員会は、雇用機会均等法についての調停をはじめ、すべての労働者の労働条件についての争いを扱う組織である。労働者・労働組合が、この委員会を適切に活用すると同時に、労働者・労働組合は、この委員会が適正に機能するように、監視・批判の活動を行わなければならない。

さらに、2006年、「労働審判制度」が発足する。簡易、迅速な労働紛争の解決を目指す制度である。この制度を有効に活用するために制度についての学習をすることが重要であろう。

---

\* 1 いくつか関連する行政解釈を紹介する。とくに、第二の行政解釈が重要である。

第一は、【労働組合が単一組織である場合の意見聴取の相手方】についての行政解釈。

問 労働基準法第九〇条第一項の規定に基く労働組合の意見聴取について、今後、左記のとおり取り扱いたいと思いますが、さしつかえないでしょうか。

記

当社の就業規則は、すべての本社において作成され全事業場の職員に適用されるものであって、そのおもなる内容については、本社と各労働組合本部との間において、別途労働協約等を締結している。

したがって、労働基準法第九十条第一項の規定に基く労働組合の意見の聴取については、本社において各労働組合本部の意見を聴取することとし、各事業場ごとにそれぞれ対応する各労働組合（地方



本部又は支部等)の意見聴取は行わないこととする。

☐ 貴見のとおり取り扱って差し支えないが、当該労働者の過半数が、本社において意見を聴取する各労働組合のいずれか一に加入していない場合には、別に、当該事業場の労働者の過半数が加入している労働組合(それがなくは、当該事業場の労働者の過半数を代表する者)の意見を聴取しなければならない。

なお、本社において各労働組合の意見を聴取する場合には関係各事業場について同意見であることを確認し、かつ、届出に当たってはその旨を附記するようにされたい。

(昭三九・一・二四 三八基収九二四三号)

第二に、【就業規則の本社一括届出について】の行政解釈。

複数の事業場を有する企業等では、企業全体で統一的に適用される就業規則を定める場合が見られるが、このような場合の就業規則に係る指導については、各事業場それぞれに対して行うより、いわゆる本社機能を有する事業場(以下「本社」という。)を介して行う方が、より実効ある指導が可能となるのみならず、このような場合に各事業場の就業規則を一括して届け出ることを認めることが行政庁に対する申請等に係る国民の負担を軽減する観点からも有効であると考えられる。

このため、下記のとおり取り扱うこととしたので、その対応に遺憾なきを期されたい。

#### 記

複数の事業場を有する企業等が、当該企業等の複数の事業場において同一の就業規則を適用する場合であって、本社において一括して就業規則の作成等を行い、かつ、本社以外の事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長(以下「所轄署長」という。)あてに届け出る就業規則を本社の使用者が取りまとめて、当該本社の所轄署長に届出を行う場合には、次に掲げる要件を満たしているときは、本社以外の事業場の就業規則についても届出があったものとして取り扱うものとする。

- 1 本社の所轄署長に対する届出の際には、本社を含め事業場の数に対応した必要部数の就業規則を提出すること。
- 2 各事業場の名称、所在地及び所轄署長名並びに労働基準法(以下「法」という。)第八十九条各号に定める事項について当該事業場の本社で作成された就業規則と各事業場の就業規則が同一の内容のものである旨が附記されていること
- 3 法第九十条第二項に定める書面については、その製本が各事業場ごとの就業規則に添付されていること。

(平一五・二・一五 基発〇二一五〇〇一号)

\* 2 このことは国立大学法人政策という国民的な問題である。単なる不払い手当問題ではない。そうだからこそ、全大教という国立大学法人の教職員組合の全国組織の指導部が、なぜ<不払い残業の一掃のために労基署への申告を!>という旗を掲げないのか疑問である。