

社会保険労務士 丸山事務所通信

本事務所通信は事務所の顧客さま、名刺交換をさせて頂いた方、FAX番号、メールアドレスを教えた会社さんへお送りしております。不要の方はお手数ですがメール、FAX、電話等でその旨をご連絡下さいますようお願い申し上げます。

訴えを原則すべて受理

今年4月に厚生労働省から「令和8年度 地方労働行政運営方針」が公表されましたが、これに関連して労働基準監督署（監督署）における重大な方針転換が明らかになりました。今回は、その転換点と影響について紹介します。

注目すべき転換点

労働新聞社の報道によると、令和8年度の監督指導方針において、監督署に対して「社員からの法令違反の訴えを原則としてすべて受理する」旨の通達が出されたとのこと。これまでは、社員が賃金や解雇予告手当等の不払いなどを理由に監督署へ駆け込んだ際に窓口では「会社に話し合いや請求をしましたか？」と確認されるのが通例でした。つまり、監督署が動く前に「労使間での自主解決の促し」というクッションがあり、そこで解決する事案も多くありました。

しかし、令和8年度の新方針ではこれが撤廃されました。社員が会社に対して事前の請求や確認を行っていなくても、違反の疑いがあれば監督署は窓口で門前払いせず、「原則すべて受理」して調査等に着手する姿勢へと180度転換しました。

転換の背景

この劇的な転換の背景には、主に次の理由があります。

（1）ハラスメントや報復への恐怖から「会社に直接言えない」という社員が増えている現状への配慮。

（2）近年「退職後」に未払い残業代などをまとめて訴えるケースが激増しており、会社への事前請求を挟むこと自体が手続きの遅延を生んでいたという行政側の実務的な事情。

（3）労働基準法第104条は、社員に監督署への

訴えの権利を無条件で認めています。行政が「会社への請求」を条件にすること自体が法的にグレーであるとの指摘。

（4）「監督署は社員の味方になってくれない」、「監督署は何もしてくれない」とのSNS等への多数の不満の投稿。

これらを受けて、社員救済の最後の砦という法の本来の趣旨に立ち返る必要に迫られたのが今回の転換の理由のようです。

会社への影響

この転換は会社から見れば、社員の勘違いや思い込み、担当者の単純な計算ミスであっても、社内で一言も不満を言われないままに監督署が「抜き打ち調査」やってくるリスクが格段に高まったことを意味します。

監督署が動き始めると、会社は事実の調査や確認のための資料の準備、是正勧告への回答や改善の実施等に膨大な時間と労力を強いられることになります。

まとめ

監督署による「抜き打ち調査」のリスクから会社を守るためには、勤怠管理と給与計算の精度を徹底的に高めておくことが必要です。とは言え、人のすることですからミスを完全には防ぎ切ることとはできません。ましてや、社員の勘違いや思い込みを無くすことは不可能です。

大切なのは社員が疑問や不満を抱いたときに、社内に気楽に相談できる環境があることです。これは、「心理的安全性」を高めた職場環境を整備することに他なりません。そして、これが社員をして監督署へダイレクトに駆け込ませない最大の防衛策になりえます。

就業規則定期点検の勧め

法改正や社会の価値観が変化するに伴い、会社に求められる就業規則もそれに合わせて変化させることが求められます。少なくとも年一回は就業規則を点検し、必要な修正を加えることをお勧めします。

社会保険労務士丸山事務所

〒330-0852

埼玉県さいたま市大宮区大成町1-515

所長：丸山峰雄（特定社会保険労務士）

Tel・Fax:048-637-4387

e-Mail:info@office-maruyama.jp

ホームページ: <http://www.office-maruyama.jp>