

基発第 0401015 号
平成 15 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

申告・相談等の対応に当たって留意すべき事項について

産業構造や雇用、就業形態が大きく変化しつつある中、これに伴い労働条件をめぐる諸問題も複雑かつ広範なものとなっており、特に、昨今の長引く景気低迷を反映して解雇、賃金不払等に関する事案が高水準で推移している。労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）としては、このような状況下にあつて、申告・相談に係る行政需要に的確に対応することにより、国民の期待に応え、その社会的役割を果たすことがますます重要となつてきている。

また、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下「個別労働紛争解決法」という。）に基づく個別労働紛争解決制度の円滑な運用も念頭に置いて申告・相談に対応することが必要である。

このため、申告・相談等の対応に当たっては、今まで数次にわたり指示してきたところによるほか、下記の事項に留意の上、今後とも積極的かつ効果的な行政展開に努められたい。

なお、平成 13 年 9 月 25 日付け基発第 852 号「申告・相談等に対する対応に当たって留意すべき事項について」は、本通達をもって廃止する。

記

1 申告・相談に対する基本的対応

- (1) 労働条件に係る申告・相談がなされた場合には、引き続き、平成 6 年 3 月 16 日付け基発第 140 号（改正 平成 8 年 2 月 20 日付け基発第 69 号）「解雇、賃金不払等に対する対応について」に基づき的確な対応を行うこと。

なお、相談の対応に当たっては、平成 15 年 4 月 1 日付け厚生労働省発地第 0401002 号、基発第 0401014 号、職発第 0401029 号、雇児発 0401011 号「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく個別労働紛

争解決制度の運用について」に基づいて定められた「個別労働紛争解決業務取扱要領」による様式1「労働相談票」を活用すること。

また、申告・相談の内容は、一般労働条件確保・改善対策の推進上、重要な情報であることを踏まえ、総合労働相談コーナー（以下「コーナー」という。）に寄せられる相談も含め、必要な分析を行い、重点対象の選定等に当たり活用すること。

- (2) 申告・相談への対応に関しては、その処理を求めている事項が労働基準関係法令（以下「法令」という。）違反を構成するおそれがあると認められる事案については、これを申告事案として受理し、優先的かつ迅速な処理に努めるほか、その処理を求めている事項が法令違反を構成するおそれがあるとは認められない事案であっても、相談内容に応じて関連する裁判例等相談者が必要とする情報を提供すること。また、申告・相談全体の内容からみて、当該事業場における法定労働条件に係る履行確保上の問題点の存在が推測され、監督機関として監督指導を実施することが適当であると考えられる事案については、申告・相談者に係る法定労働条件の履行確保をより適切に図る観点から、以下により積極的に監督指導をもって対処すること。

なお、コーナーに寄せられる相談についてもコーナーと連携して情報を収集し適切に対処すること。

ア 申告・相談者に対しては、その処理を求める事項にとどまらず、当該事業場の法定労働条件に係る履行確保上の問題点に加え、その他の労働条件に係る問題点の存否についても、これを注意深く聴取し、監督指導を実施することが適当であるかどうか判断すること。

イ 当該事業場に対する監督指導を実施するか否かの決定については、上記労働相談票を活用するなどにより労働基準監督署（以下「署」という。）として組織的に行うこと。

- (3) 上記(2)による監督指導の実施状況からみて、問題となる事業場が特定の業種・業界等に多数存在し、かつ、当該業種・業界全体に共通する法定労働条件に係る履行確保上の問題が存在すると考えられる場合には、当該事業場が属する当該業種・業界等を一般労働条件確保・改善対策の重点対象とすること。

2 個別労働紛争解決制度に係る対応

- (1) 個別労働紛争解決制度に係る事務処理は、都道府県労働局（以下「局」という。）総務部企画室において一元的に行うものであるが、個別労働紛争を含む申告・相談の多くは署に対して行われるものであること等から、局労働基準部及び署においても、「個別労働紛争解決業務取扱要領」に示され

た範囲において連携・協力するものであること。

- (2) 都道府県労働局長が行う助言又は指導は、申出に係る事項の民事的効力に影響を与えるものではないことから、助言又は指導を行ったことをもって申出に係る事項に関連するものの法令違反の成否に影響を及ぼすものではないこと。

例えば、就業規則に基づき、懲戒解雇処分を受けた結果、退職金が支払期日に支払われなかった事案であって、申出人が当該懲戒処分は無効である旨主張しているものについて、都道府県労働局長が当該処分が公序良俗に反していることが明白であるとの判断のもと、当該処分を撤回するよう指導した場合であっても、そのことをもって直ちに退職金の不払について法令違反となるものではないこと。