

記	
指定者	厚生労働省労働基準局監督局長
期	無期限
平成16年2月17日から 平成26年2月16日まで	



基発第0217001号

平成16年2月17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)

監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項について

平成16年度における監督指導業務の運営に当たっては、従来から指示してきた事項に加え、特に下記に示したところに留意の上、実効ある行政の展開に遺憾なきを期されたい。

記

1 監督指導業務を推進するに当たっての基本的認識について

現下の経済情勢下において、引き続き申告・相談件数は高水準で推移するとともに、賃金不払残業や過重労働等の問題が社会的に関心を集めており、また、労働災害は長期的にみれば減少傾向にあるものの、最近においては大規模製造業において爆発・火災等の死亡・重大災害が多発する憂慮すべき事態が発生するなど、労働者を取り巻く労働環境には依然として厳しい状況がみられる。このような中であって、労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）としては、国民の期待を踏まえ、重点として取り組むべき行政課題を的確にとらえ、積極的な行政運営に努めてきており、その成果は着実に上がっているところである。しかしながら、労働者の置かれている現状をみると、未だ解消すべき問題点は

多数存在しており、監督機関としては、これまでの成果の上に立って、今後とも時代の要請に的確に応える行政運営に努めていく必要がある。

このためには、以下の点を踏まえ、積極的な業務運営に当たることが必要である。

ア 監督行政においては、限られた主体的能力の中で、多様な行政課題のうちから、特に力点を置いて取り組むべき重点課題を的確に選定し、重点指向に徹した監督指導業務の運営を図ることが重要である。このため、平成16年度においては、引き続き、①申告・相談に対する懇切丁寧かつ迅速・的確な対応、②賃金不払残業の解消を始めとする一般労働条件の確保・改善対策、③大規模製造業における労働災害防止対策等の死亡・重大災害防止対策、④過重労働による健康障害防止対策（以下「過重労働対策」という。）、を重点課題として監督指導業務の運営を図ること。

イ 年間監督指導計画は、監督行政を最も効果的、効率的に推進するため、監督指導、集団指導、自主点検等各種行政手法の有機的連携などについて組織的に十分に検討を尽くした上で策定されるものである。

このため、同計画に基づき組織的かつ着実に監督指導業務を実施することが監督機関として必要不可欠であることを、労働基準監督官（以下「監督官」という。）一人一人が深く自覚し、与えられた職責を着実に全うすること。

ウ 監督行政においては、都道府県労働局（以下「局」という。）と労働基準監督署（以下「署」という。）の監督担当部署が連携を密にすることはもとより、安全衛生担当部署や労災補償担当部署等とも相互に必要な連携を図り、組織の力を最大限発揮した業務運営に努めることが重要である。このため、各部署の管理者は関係部署との必要な連携に努めるとともに、局署幹部は、管理下にある部署間で日頃からこれらの相互連携が的確に図られているかどうかを把握し、必要な指導調整を積極的に行うこと。

2 年間監督指導計画の策定について

上記1の基本的認識及び以下の点を踏まえ、年間監督指導計画の策定について適切な指示及び指導調整を行うこと。

(1) 臨検監督は、監督指導業務の中でも中核をなすべきものであり、年間監督指導計画の策定に当たっては、臨検監督に投入する業務量を最大限確保するよう努めること。

このため、年間監督指導計画の策定に当たっては、新たに実施を予定している業務であって、受動的要素が強いなどのため、実際に必要となる業務量が不明確なものについて

ては、同計画策定段階では必要最小限と考えられる業務量のみを念頭に置くこと。

また、当該業務に必要な業務量については、各業務の重要性を踏まえ、他の庁内業務も含めた業務の全般的な見直しを慎重に検討した上で確保することとし、これによって臨検監督業務量の最大限の確保に努めること。

なお、実際の当該業務の状況を一定程度見極めた後に、必要な場合には、年間監督指導計画の調整を図ること。

さらに、平成16年度から別途指示するところにより、一定規模の署に「就業規則等点検指導員（仮称）」を配置する予定であり、本指導員を活用し、解雇事由に関する規定の適正化などについて、よりの確な就業規則の点検指導等に努めるとともに、本指導員によって代替される分野に投入していた業務量を活用し、臨検監督業務の一層の充実に努めること。

- (2) 年間監督指導計画は、一般労働条件の確保・改善対策と労働災害防止対策の課題に対して、適切な業務量配分が重要であるが、この前提として、労働災害防止対策の推進に当たって、監督指導業務と安全衛生業務とが役割分担を的確に行い、有機的連携をもって推進されるものとなっていることなどが必要である。

このため、同計画の策定に当たっては、監督担当部署が安全衛生担当部署と、①労働災害防止対策上の重点対象の選定、②当該重点対象に対し講ずべき行政手法とその業務量及びこれらの有機的連携、③集団指導を行う場合において、当該集団指導を主催する以外の部署が所管する事項について必要な指導を行うことが効率的と判断される場合における部署間の連携、などについて十分に協議を行うこと。

この場合、特に個別事業場に対する労働災害の防止を目的とした監督指導と個別指導の役割分担をできる限り明確にし、労働安全衛生法等の遵守徹底に重点を置くよりも、技術的・専門的な観点からの指導に重点を置く方がより効果的であると考えられる対象、例えば、法違反が認められない不安全行動を原因とする労働災害が多発する食料品製造業、統括管理状況等報告から自主的安全衛生管理活動が不十分と認められるため、これを改善させることが必要な大規模建設工事業などについては、まず監督指導で対応するのではなく、個別指導を優先した対応ができないかについて協議すること。

- (3) [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

3 一般労働条件の確保・改善対策について

- (1) 一般労働条件の確保・改善対策については、平成11年2月17日付け基発第70号「今後における一般労働条件の確保・改善対策の推進に関する基本方針について」等に基づき推進しているところであるが、本対策においては、各種情報に基づく特定の問題事業場に対する積極的な監督指導等を実施するほか、対象とすべき事業場数は膨大であり、その解消すべき問題点も多岐にわたるものであることから、問題が多いと考えられる対象を業種等によって幅広くとらえ、中長期的展望を持って計画的かつ効率的に推進することが不可欠である。



- (2) 一般労働条件の確保・改善対策を効率的に推進するためには、自主点検の積極的な活用が重要である。このため、平成16年度から別途指示するところにより、局監督課に「労働条件改善アドバイザー（仮称）」を配置する予定であり、本アドバイザーを活用し、賃金不払残業の解消等一般労働条件の確保・改善のための自主点検などを実施することとしているので、その有効な活用を図ること。

4 労働時間に係る監督指導等について

(1) 労働時間管理の適正化対策

ア 労働時間管理の適正化については、未だ賃金不払残業が多くみられることから、引き続き、労働時間適正把握基準及び「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」（以下「賃金不払残業解消指針」という。）について、リーフレットを活用するなどにより広く周知・指導を行うとともに、監督指導において労働時間適正把握基準の遵守徹底を図ること。

また、賃金不払残業に係る虚偽の是正報告を行うなど、改善意欲が認められない悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処すること。

イ 賃金不払残業の解消を主眼とする監督指導においては、賃金台帳やタイムカード等通常臨検時に確認する関係書類に正確な労働時間が記録されていない場合が多いた

め、賃金不払残業の有無等を確認するためには、通常の監督指導の場合よりも入念な事実関係把握のための調査が必要となる。

このため、監督指導に当たっては、労働時間の実態をできる限り正確に把握できるよう、事案に応じて、事前に、夜間臨検等の監督手法、投入すべき人数と役割分担、調査の重点とすべき部署、調査方法、調査手順、確認すべき資料等を組織的に検討した上で、実効ある監督指導に努めること。

ウ

エ 本年11月の「ゆとり創造月間」と併せて、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき、別途指示するところにより、「賃金不払残業解消キャンペーン月間」を実施することとしていること。

(2) 時間外労働協定の適正化

本年4月1日から労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準第3条ただし書及び第4条第2項に基づく時間外労働についての特別の事情（以下「特別の事情」という。）は臨時的なものに限ることが明確にされることから、別途指示するところにより、時間外労働協定の適正化を図ること。

なお、本年4月1日前に締結された時間外労働協定を締結している事業場のうち、当該協定における特別の事情が臨時的なものとなっていないものに対しては、リーフレットを活用するなどにより、次回の協定締結に当たっては、特別の事情を臨時的なものとするよう指導を行うこと。

(3) 裁量労働制導入事業場への対応

ア 企画業務型裁量労働制については、本制度を導入できる事業場要件の廃止など一部要件が緩和されたことを受け、これを導入する事業場が増加することが考えられるため、同制度の下で働く労働者の健康の確保等労働条件を的確に確保していくことが重要である。

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] なお、監督指導における、企画業務型裁量労働制の対象労働者に係る健康及び福祉を確保するための措置等の指導については、別途指示するところにより行うこと。

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
イ 専門業務型裁量労働制については、本年1月から労使協定において定めるべき事項として、新たに健康及び福祉を確保するための措置並びに苦情の処理に関する措置が追加されたことから、協定届の受付時及び監督指導時に、これらの事項が定められているかを必ず確認し、当該事項が定められていない場合には、両措置について定められた協定を締結し、届け出るよう指導すること。

5 過重労働対策について

- (1) 過重労働対策については、過労死等の業務上認定事案が増加傾向にあることから、引き続き、平成14年2月12日付け基発第0212001号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」等に基づき、所要の指導文書の交付を確実に行うなどの確な監督指導に努めること。

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
なお、労働者数が50人未満の事業場への指導に当たっては、過重労働を行った労働者に対する保健指導等が適切に行われるよう、必要に応じ、地域産業保健センターの活用を勧奨すること。

さらに、過重労働を原因とする重篤な業務上災害が発生したにもかかわらず、使用者に過重労働解消の意欲が認められないものなど悪質な事案については、司法処分も含め

厳正に対処すること。

(2)

6 労働者の安全と健康確保のための監督指導について

(1) 労働災害を防止するための監督指導の基本的対応

労働災害の防止については、従来から重点的な監督指導等を実施し、その推進に努めているところであり、労働災害は着実に減少しているところである。

しかしながら、重大災害については減少傾向が認められず、鉄鋼業、石油・石炭製品工業及びゴム製品工業などにおける我が国を代表する企業において、爆発・火災災害が多発したところであり、事業の再構築が進められ、生産活動が堅調に推移している業種における労働災害の発生が懸念されるところである。

このような状況を踏まえ、本監督指導に当たっては、労働災害発生状況の分析に加え、産業動向や管内の企業の生産動向等も加味した上で、労働災害の発生が懸念される業種を的確に労働災害防止対策の重点対象として選定し、これに対し総合的に労働災害防止対策を推進する観点から、安全衛生担当部署と連携を図り、その実効ある実施に努めること。

(2) 大規模製造業に対する監督指導

[REDACTED]

なお、本監督指導に当たっては、法定労働条件の履行確保はもとより、自主点検の結果又は当該点検項目を活用し、事業場の安全衛生管理体制や安全衛生管理活動の実情を的確に把握し、必要な指導を行うこと。

(3) 健康障害防止対策の推進

健康障害防止対策については、引き続き、平成13年3月30日付け基発第224号「今後の労働衛生対策における監督指導等の進め方について」に基づき、積極的な推進を図ること。

また、粉じん障害防止対策に係る監督指導については、第6次粉じん障害防止総合対策に基づき推進すること。

[REDACTED]

さらに、化学物質等を取り扱う事業者等に対し監督指導を実施する場合には、化学物質等による眼又は皮膚への障害が、化学物質等による職業性疾病全体の約半数を占めていることから、平成15年8月11日付け基発第0811001号「化学物質等による目・皮膚障害防止対策の徹底について」等に基づき、眼又は皮膚への障害防止対策の徹底が図られているかについても確認すること。

このほか、建材等を製造する事業場への監督指導に当たっては、本年10月1日より、石綿含有製品の製造等を禁止する改正労働安全衛生法施行令が施行されることから、その履行確保を図ること。

7 特定分野における労働条件確保・改善のための監督指導等について

(1) 自動車運転者

ア 自動車運転者については、長時間労働を背景として、トラック関係事業場において重大な交通労働災害が連続し、また、自動車運転者に係る過労死等の業務上認定事案が多数認められる状況となっており、労働時間の改善等自動車運転者に係る労働条件の確保を図ることが重要となっている。このような中で、大型トラックに最高速度を90km/h以下とするスピードリミッターの取付け義務が平成15年9月1日から順

次施行されることとなったことに伴い、運転時間の長時間化が懸念されるなど、自動車運転者を取り巻く環境はますます厳しくなっている。

このため、自動車運転者を使用する事業場に対しては、引き続き、平成11年4月1日付け基発第191号「自動車運転者の労働時間等の労働条件確保のための監督指導等について」等に基づき、昨年実施した自主点検結果等も参考に、問題のある事業場に対して積極的に監督指導を実施すること。

また、タクシー運転者を使用する事業場に対して「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の遵守徹底を主眼とする監督指導を実施する場合には、タクシー運転者の最低賃金違反の例が散見されることから、最低賃金法の遵守状況についても確認すること。

イ 管内で社会的に問題となる重大な交通労働災害が発生した場合には、迅速に情報を収集し、関係労働者の所属する事業場が管外に所在する場合には、当該事業場を管轄する局へ必要な情報を連絡すること。連絡を受けた局においては、事案の内容に応じ、当該事業場に対して、迅速に災害時監督等を実施することにより自動車運転者の労働時間、健康管理等の状況を把握し、重大な法違反が認められる場合には、司法処分も含め厳正に対処すること。

ウ 陸運関係機関への通報については、引き続き確実に行うとともに、通報を受けた事案については適切な時機に監督指導を実施し、その結果を漏れなく回報すること。

なお、陸運関係機関において、通報事案に対する対応が低調である状況が続いている場合には、引き続き、当該機関にその理由を確認し、必要に応じ監505にて本省に報告を行うこと。

また、警察機関からの通報が低調である場合には、各都道府県警察本部に対し、通報が確実に行われるよう要請を行うなど、制度の適正な運営に努めること。なお、警察機関からの通報については、速やかに回報を行うこと。

(2) 医療機関における宿日直勤務者等

[REDACTED]

また、医療機関における宿日直勤務者又は臨床研修医に係る労働条件について問題と

なった事案について、監督復命書の写し等の関係資料を監505により随時本省あて報告すること。

(3) 派遣労働者

本年3月1日から新たに物の製造の業務等への労働者派遣事業が認められることとなることに伴い、当該業務に係る派遣元及び派遣先における労働基準法等労働基準関係法令の履行確保を図るほか、請負等を偽装した労働者派遣事業（以下「偽装請負」という。）で働く労働者の安全衛生の確保や請負事業における労働基準法等労働基準関係法令の遵守についての懸念が高まっているため、この点について遵守徹底を図っていくことがより一層重要となる。

このため、製造業に対する監督指導を実施する場合には、監督対象事業場の構内に他の事業場の労働者が混在している否かを確認し、これを認めた場合には、事業場間の契約関係や当該労働者に対する実際の指揮命令等の就労実態を確認した上で、労働基準法等関係法令に係る使用者の責任区分に応じて必要な措置を講ずること。

なお、事業場間の契約関係、労働者の就労実態等から判断して偽装請負と疑われる事案等を確認した場合における職業安定行政との連携を含めた必要な対応については、別途指示するところによること。

(4) 外国人労働者

平成15年12月に政府決定された「犯罪に強い社会の実現のための行動計画」において、「不法滞在者を、今後5年間で半減」させることが重点課題とされており、不法滞在者の多くは不法就労者であることから、昭和63年1月26日付け基発第50号、職発第31号「外国人の不法就労等に係る対応について」等により指示しているところに基づき、出入国管理機関へ情報提供することとされている事案を把握した場合には、確実に情報提供すること。

また、技能実習生については、労働基準法第24条に基づく賃金控除協定を締結することなく賃金から寮費、食費等を控除しているもの、実際の賃金を技能実習生の在留資格認定証明書の申請書に添付する労働契約書等で決めている賃金額に満たない額で支払っているものなど、労働基準法や最低賃金法違反を発生させている事例が散見されるので、技能実習生受入れ事業場に対する監督指導を実施する場合には、同種法違反が存在していないか注意深く確認すること。

(5) 介護労働者

近年その事業場数が急速に増加している痴呆対応型共同生活介護事業場（グループホーム）に対しては、夜間勤務の適正化を図る観点から、別途指示するところにより、監督指導を実施すること。

(6) 障害者である労働者

障害者である労働者の労働条件の確保・改善については、平成15年4月8日付け基発第0408001号「知的障害者である労働者の労働条件の確保・改善について」等に基づき的確に対応すること。

なお、障害者である労働者に係る申告・相談が、当該本人又は親権者等からなされた場合には、障害者に対しては、健常者に期待されると同程度の対応等を求めることが困難な場合が多いことに留意し、十分に実情を確認の上、相手の置かれている状況に配慮した対応に心掛けること。

8 最低賃金の履行確保に係る監督指導について

最低賃金の履行確保に係る監督指導については、最低賃金の最近の金額改定状況を踏まえ、[REDACTED] 監督指導結果等を十分に分析・検討した上で、その履行確保上問題のある地域、業種に限定して実施すること。

9 監督指導業務の運営について

監督指導業務の運営については、厳正かつ公平な運営に心掛けることはもとより、事業主等に法令に対する理解度等を踏まえ、改善すべき事項についても必要な説明を行うなど、丁寧な対応に努めるほか、以下により適切な監督指導業務の運営に努めること。

(1) 監督機関の業務遂行の最高責任者である局署幹部は、年間監督指導計画にのっとり業務を着実に推進する責任を有していることから、その確実な実行について特段の努力が求められるところである。

ア 署管理者は、同計画策定段階において、前提とした状況に大きな変化が認められないにもかかわらず、監督実施状況が低調になっている場合には、監督官会議において、その原因と解決策を話し合うことによって、職員全員が共通の認識をもって、その解消に取り組むことができるようにするなどの措置を講じること。

また、署管理者は、同計画に基づく着実な監督指導の実施の重要性について日頃

から監督官一人一人と十分に対話を行い、その自覚を促し、意欲の向上を図るとともに、リーダーシップを発揮し、処理に困難な司法事件や申告事件などについては、チームを組んで組織的な対応を指揮することなどによって、署全体としてこれら業務を組織的に推進していくという機運を積極的に醸成するよう努めること。

イ 署管理者は、各監督官が実施する監督指導を適切かつ実効あるものとするため、常に監督指導の状況を把握し、教育的観点も含めた必要な指導を行うよう努めること。

具体的には、①監督実施後、監督復命書の作成及び決裁手続が迅速に行われているか、②是正勧告の内容等から、重点に即した監督指導が実施されているか、③監督復命書の参考事項・意見欄の記載内容等から、対象事業場の遵法水準等が確認できるものとなっているか、④担当官が是正勧告後の改善状況を的確に把握し、必要な指導を行っているか、⑤重措置事案が未完結のまま放置されていないか、⑥再監督は的確な時期に実施されているか、⑦完結とした事案は法違反が適切に是正されたものとなっているか、などの基本的な業務処理に問題のある事例が散見されたので、署管理者は決裁等の各種機会を利用して、監督官から十分事情を聞いた上で、適切な指導を行うこと。

(2)

(3)

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- (4) 最近、報道機関等外部の者から個別事業場に対する監督指導結果を明らかにするよう求められることがあるが、その具体的な対応に当たっては、行政機関の保有する情報の公開に関する法律上の取扱いにおいて、事業場を特定してなされた監督指導結果の開示請求においては、監督実施の有無及び法違反の有無のみを開示し、それ以外の例えば、具体的な法違反の内容、定期監督・申告監督等監督の種別などについては不開示としていることから、慎重に対応すること。

10 司法処理について

(1) 厳正かつ積極的な司法処理

司法処理については、労災かくしや賃金不払残業など司法処理基準に該当しない事案であっても、悪質なものについては、積極的に司法処分に付しており、また、賃金不払残業に係る証拠収集のための強制捜査などが活発に実施されている状況がみられるところであり、引き続き、積極的な司法処理に努めること。

しかしながら一方では、司法処理に対する取組状況については、なお局間で差がみられ、未だ司法処理件数が監督官一人当たり年間1件に満たない局が少なからずみられる。

このため、より一層厳格な司法処理基準の運用を図るとともに、上記のように、労災かくし事案や賃金不払残業事案などで悪質なものについては、積極的に司法処理を行うこと。

(2) 捜査方針の早期決定

司法事件の迅速処理については、これまでも繰り返し指示してきたところであるが、実況見分調書が早期に作成されなかったことから、これを基にした的確な捜査ができず、司法処理に長期間を要している事例がみられる。

このため、事件が発生した場合には、被疑条文とその構成要件に係る立証事項、聴取すべき対象者の範囲とその要点、収集すべき必要な証拠物の範囲などの捜査方針について、早期に組織的な検討を行い、この結果を踏まえて迅速かつ集中的な捜査を実施すること。

(3) 特別司法監督官による積極的な司法処理

特別司法監督官は、捜査に特別の知識を必要とする事件、社会的に影響の大きな事件などについて自ら積極的に司法処理を行うことを本務としていることを踏まえ、事案に応じて、自らが捜査主任となり事件処理を行い、また、署の事件処理の一部を担当するなど積極的な対応に努めること。加えて、特別司法監督官は、署が処理している司法事件については、事件ごとに具体的な問題点の所在を積極的に把握し、これに対する事件処理上の留意点についての的確に署に指導するよう努めること。

11 申告事件への対応について

申告事件については、労働者の権利救済を図るため、迅速・的確な処理が強く求められるところである。このため、署管理者は、自らの責任において、各申告事件について、適切な時期にその処理状況を確認し、必要に応じ具体的な処理方針等について指導を行うとともに、長期未完結事案、複雑困難な事案などについては、その処理方針を組織的に検討する場を設けるなどによりの的確な対応を図ること。なお、この組織的な検討の場においては、申告事件の解決に向けて担当官が信頼を置いて相談できるよう、担当官の処理内容の問題点を追求することに終始することなく、担当官の行政経験等をも踏まえ、具体的な処理方針や組織全体としての対応を検討するなど、適切な指導を行うこと。

12 判決に係る実務上の取扱いについて

(1) 解雇予告除外認定

労働基準法第20条に基づく解雇予告の法的性格を巡る最近の東京高裁判決（平成14年7月30日（株）出雲商会事件）の判断理由の中において、「使用者は不認定行為を受けながら労働者を即時解雇した場合であっても、客観的にみて解雇予告除外事由が存在するときは、上記（注：労働基準法第20条違反）の刑事責任を負わないと解すべきである。」旨の解釈が示されたところであるが、「この客観的にみて解雇予告除外事由が存在するとき」とは、裁判所が当該解雇を巡り提起された訴訟において審理を尽くし、判決においてその事由の存在を認定した場合をいうものと考えられ、また、本判決は解雇予告除外認定申請が行われた事案についてその法的解釈を示したものであることから、解雇予告除外認定申請を行うことなく即時解雇を行った場合については、従来どおり、労働基準法第20条違反として所要の措置を講ずること。

なお、解雇予告除外認定の申請がなされ不認定となった場合において、即時解雇を行った場合においても、当面、従来どおりの解釈に基づき対応すること。

(2) 労働基準法第39条第4項ただし書に基づく使用者の時季変更権の行使の方法

年次有給休暇に係る時季変更権の行使を巡る最近の東京高裁判決（平成12年8月31日JR東日本（高崎車掌区・年休）事件）の判断理由の中において、使用者が年次有給休暇に係る時季変更権の行使を行う場合については、「労働者側からしても、いつでも別の日を年休日として指定すれば足りるのであるから、使用者の側から他日を指定しなければならないと解する理由はない。」旨の解釈が示されたところであるので、時季変更権の行使に係る指導を行う場合には、本判決を踏まえ、適切な指導を行うこと。

13 その他

(1) 労働基準法第18条の2に係る相談の対応について

改正労働基準法の施行については、平成15年10月22日付け基第1022001号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」により指示しているところであるが、労働基準法第18条の2については、使用者に対して何らの義務を課したものではないため、同法第104条に定める申告の対象とはならないものであること。なお、本条に係る相談があった場合においては、解雇の効力に関する判例等を説明するとともに、必要に応じ、個別労働紛争解決制度等を紹介すること。

(2) 労働基準法第104条の2に基づく報告等の命令

労働基準法第104条の2に基づき出頭命令を行う場合には、行政不服審査法第57条に基づき、不服申立てに関する教示等が必要となるので適切に対応すること。

(3) 許認可等の申請の処理における労働者等からの聴取の記録

許認可等の申請の処理における労働者等からの事実関係等の聴取に際し、司法警察職員捜査書類基本書式例の供述調書（様式第9号）を用いている例が散見されるが、本書式は刑事事件の捜査に用いるものであるので、無用な誤解を受けることのないよう、司法事件以外の事案の処理には使用しないこと。

(4) 申請・届出等手続に係るオンライン化

局及び署への各種申請・届出等手続については、新たに開発する「申請・届出等処理支援システム」により、本年3月29日からその全手続についてインターネット等を利用した受付の処理を開始する予定であるので、別途指示するところによりの確な対応を図

ること。

(5) その他

ア 報告例規に定めるもののほか、平成16年における監督指導活動について、次により、各報告様式に記載して報告期日までに報告すること。

なお、各報告様式については、システムの掲示板に掲載することとしているので、これにより電子的に報告すること。

(ア) 最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果（別紙1）

(イ) 外国人労働者に係る申告処理状況（別紙2）

(ロ) 外国人労働者相談コーナーにおける相談状況（別紙3）

(ハ) 技能実習生受入れ事業場に対する監督指導結果（別紙4）

イ 人事関係書類の適正化指導結果（別紙5）については、平成16年度から本省への報告は要しないこととするが、なお同和問題解決のためには重要な指導事項であることから、引き続き的確な指導を行うとともに、必要に応じ、その実績の報告を求める場合もあるので、当該指導の実績は適切に整備しておくこと。なお、本様式についてはシステムの掲示板に掲載することとしているので活用すること。

別紙 1

最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果

(平成16年1月～12月)

(局)

事項	最賃の種類別	合計	地域別最賃	新産業別最賃														従来の産業別最賃		
				食料品・飲料	繊維	木材・木製品・家具・装備品	パルプ・紙・紙加工品	出版・印刷	窯業・土石	鉄鋼	非鉄金属	金属	一般機械	電気機械	輸送用機械	精密機械	各種商品小売		自動車小売	その他
監督実施事業場数																				
法第5条違反事業場数				()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
監督実施事業場の労働者数																				
最低賃金未満の労働者総数				()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
法低賃金5条に違反する事業場認識の状況	適用される最低賃金額を知っている																			
	金額は知らないが最低賃金が適用されることは知っている																			
	最低賃金が適用されることを知らなかった																			

- (注) 1 本報告は、最低賃金の履行確保を主眼として計画的に実施した監督について作成すること。したがって、上記以外の監督を実施して最賃法違反が判明したもの、申告監督及び再監督は含まない。
- 2 地域別最賃の欄には、地域別最賃のみ適用される事業場の件数及び人数を計上すること。
- 3 新産業別最賃の「法第5条違反事業場数」及び「最低賃金未満の労働者総数」欄の()内には、年齢、業務等の除外により地域別最賃又は従来の産業別最賃のみの違反があったものを内数として計上すること。
- 4 従来の産業別最賃の「法第5条違反事業場数」及び「最低賃金未満の労働者総数」欄の()内には、年齢、業務等の除外により地域別最賃のみの違反があったものを内数として計上すること。
- 5 本報告は、局賃金課室において集計し、本省賃金時間課あて報告すること。
- 6 報告期日 平成17年1月21日

外国人労働者に係る申告処理状況

平成16年1月～12月
(局)

区 分	要 処 理 申 告 事 業 場 数	監 督 実 施 事 業 場 数	違 反 事 業 場 数	主 要 事 項 別 被 申 告 事 業 場 数													
				労 働 基 準 法								最 低 賃 金 法	労働安全衛生法			じ ん 肺 法	労 働 者 派 遣 法
				均 等 待 遇	中 間 搾 取	賃 金 不 払	解 雇	労働時間等		災 害 補 償	そ の 他		安 全	衛 生	そ の 他		
								一 般	年 少 者								
事 業 場 数	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []
主 要 事 項 別 違 反 事 業 場 数				() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []

(注) 1 本表には、外国人労働者に係る申告についてのみ記入すること。

2 ()内は外国人労働者に係る申告のうち不法就労者に係る事業場数を内数として計上すること。

3 []内は外国人労働者に係る申告のうち技能実習生に係る事業場数を内数として計上すること。

4 本表の記載については、労働基準局報告例規監401様式第2号の記載要領によることとするが、業種別の事業場数は計上する必要はないこと。

5 報告期日 平成17年1月21日

外国人労働者相談コーナーにおける相談状況

平成16年1月～12月

(局)

区分 相談者	相談件数	※1 相談内容							
		解雇その他 契約一般	賃金	労働時間	安全衛生	※2 研修	※3 技能実習制度	※4 入管法	その他
外国人労働者									
使用者等									

(注) ※1：1件の相談に複数の相談内容が該当する場合には、該当するすべての相談内容に計上すること。

※2：研修生に対する労働基準法上の取扱い、入管法上の手続等についての相談件数を計上すること。（技能実習制度に係るものは除くこと。）

※3：技能実習生に対する労働基準法上の取扱い等技能実習制度に係る相談件数を計上すること。

※4：「研修」及び「技能実習制度」に係る相談以外の入管法上の手続、取扱い等についての相談件数を計上すること。

5 「研修」及び「技能実習制度」に係る相談については、相談員日誌の写しを添付すること。

6 報告期日 平成17年1月21日

技能実習生受入れ事業場に対する監督指導結果

(平成16年1月～12月)

局

監督指導実施事業場数		
違反事業場数		
主 な 違 反	労働基準法第15条	
	同 法 第24条	
	同 法 第32条	
	同 法 第37条	
	同 法 第89条	
	同 法 第108条	
	同 法 第96条 (寄宿舍関係)	
	労働安全衛生法	
	安 全 関 係	
	衛 生 関 係	
	最低賃金法第5条	
	そ の 他	
	(違反する法令等)	

(注) 1 本報告は、技能実習生を受け入れている事業場に臨検監督を行った件数について記載すること。

2 「その他」の欄の(違反する法令等)については、違反の認められた法令等について記入すること。

3 報告期限 平成17年1月21日

人事関係書類の適正化指導結果（平成16年1月～12月）

（ 局 ）

指導時期 指導内容	就業規則受理時	臨検監督時	その他	合計
労働者名簿に本籍地番を記載していたもの				
就業規則に戸籍謄（抄）本等の画一的提出を規定していたもの				
年齢証明書として戸籍謄（抄）本等を備えていたもの				
その他				
合計				

（注）1 それぞれの欄には、指導を行った事業場数を記入すること。

指導内容の事項ごとに、同一事業場が重複計上されていても差し支えないこと。

2 「指導時期」の「その他」欄には、就業規則受理時、臨検監督時以外のときに個別指導を行った事業場数を記入すること。