

秘	
指定者	厚生労働省労働基準局 監督課長
	有 無期限
平成19年2月14日 から 平成29年2月13日 まで	

基発第 0214001 号

平成19年2月14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19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 監督指導業務の運営に当たっての基本的な考え方について

(1) 労働基準監督行政を取り巻く状況

企業における生産性向上の追求の動きとともに、労働力供給の構造と勤労者意識が変化し雇用・就業形態の多様化が進展している状況下において、派遣労働者、短時間労働者等からの労働相談が増加しているほか、これらの者に係る労働基準関係法令違反も少なからずみられる中で、働き方が多様で複線化している社会を創り上げることが国の重要課題となっている。

また、労働時間の分布が長短二極化の状況にあり、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合が高い中で、脳・心臓疾患及び精神障害等の労災補償請求件数は依然として増加傾向にあり、さらに、労働災害の発生状況については、昭和53年以降減少を続けてきた休業4日以上死傷災害が28年振りに増加に転じ、重大災害についても昭和49年以降最多の状況にある。このほか、賃金不払残業等労働基準関係法令違反に係る申告も依然として高水準で推移している。

(2) 労働基準監督行政の重点課題

上記(1)の状況を踏まえ、平成19年度においては、労働基準監督行政（以下「監督行政」という。）が全国的に取り組むべき重点課題として、①雇用・就業形態の多様化を踏まえた労働条件の確保対策、②長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策、③死傷災害等の増加を踏まえた労働災害防止対策、を積極的に推進する。

また、このほかの課題についても、各局の管内状況を踏まえつつ、適切に対応していく必要がある。

(3) 効率的・効果的な労働基準監督行政の展開

「行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）」及び「国の行政機関の定員の純減について（平成18年6月30日閣議決定）」に基づき、定員の削減が進められており、一層厳しい定員事情の中での行政運営が求められているが、労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）においては、政府全体の動きも踏まえながら、行政課題を的確にとらえ、限られた主体的能力を最大限に活かし、より一層重点指向に徹しつつ効率的・効果的な監督行政を推進する必要がある。

2 雇用・就業形態の多様化を踏まえた労働条件の確保対策

監督行政としては、いかなる雇用・就業形態の労働者であっても、法定労働条件の履行確保を通じ、安心・納得して安全かつ健康に働くことができる労働環境の整備を図っていくことが重要となっている。

特に、派遣労働者、業務請負労働者、有期契約労働者及び短時間労働者については、労働条件確保上の問題の存在が懸念されていることから、それぞれの雇用・就業形態に応じた労働条件確保上の問題の解消を重点として、的確な監督指導を実施していくことが重要である。

このため、あらゆる臨検監督の際には、上記労働者の就労状況を把握した上で、下記(1)及び(2)を踏まえ、当該労働者に係る労働条件等を確認し、法違反が認められた場合には所要の措置を講ずること。

また、上記労働者の法定労働条件確保上特に問題があると考えられる事業場に対しては必要な監督指導を実施するとともに、別途配布するリーフレットを活用して、あらゆる機会を通じ上記労働者の労働条件の確保に係る指導を行うこと。

なお、最近、労働関係法令等の適用を免れる目的を持って、本来労働者に該当する者を個人

請負事業者として取り扱っている例がみられるが、労働者性の判断は単に契約の形式によることなく、労務の提供形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に行うべきものである。このため、

労働者性を適切に判断し、必要な指導を行うこと。

(1) 派遣労働者及び業務請負労働者について

ア 派遣労働者については、

派遣先事業者が講ずべき法令上の措置義務に係る違反が認められ、派遣労働者に係る労働災害も増加傾向にある。

このため、臨検監督の際に派遣労働者の就労を認めた場合には、上記のような実情を踏まえ、

法違反が認められた場合には所要の措置を講ずること。

また、派遣先事業場に対する監督指導の過程において、

法違反が認められた場合には所要の措置を講ずること。

なお、契約上の形式は請負とされているものの、労働者の就労実態が労働者派遣に該当する事業場（以下「偽装請負等事業場」という。）については、安全衛生等の事業者責任の所在が曖昧となり労働災害の発生等が懸念されることから、

的確に問題事業場を選定した上で、臨検監督、集団指導等を実施すること。

イ 臨検監督の際に、

により対応すること。

また、業務請負労働者については、当該労働者が所属している事業場において、

法違反が認められた場合には所要の措置を講ずること。この際、業務請負労働者は、同時に有期契約労働者等である場合も多いと考えられるので、後記(2)を踏まえ対応すること。

なお、発注者である事業者に対しては、

法違反が認められた場合には所要の措置を講じるとともに、平成18年8月1日付け基発第0801010号「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針について」に基づく措置等についても指導すること。

(2) 有期契約労働者及び短時間労働者について

有期契約労働者及び短時間労働者（以下「有期契約労働者等」という。）については、

法違反が認められた場合には所要の措置を講ずること。

3 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策

(1) 長時間労働の抑制に向けた対策について

事業場において長時間労働の抑制を図るためには、事業場において、労使により労働基準法第36条第1項に基づく協定（以下「時間外労働協定」という。）が適正に締結され、使用者及び対象となっている全労働者がその内容を理解し、当該協定を遵守することが重要である。

このため、以下により、時間外労働協定の適正化とその遵守徹底を図ること。

ア 平成16年2月18日付け基発第0218004号「時間外労働協定の適正化に係る指導につい

て」(以下「004号通達」という。)による指導を徹底することとし、

なお、当該指導結果については004号通達の記の第4の2に基づき整理しておくこと。

イ 監督指導の際に、

法違反が認められた場合には所要の措置を講

じるとともに、リーフレット等を活用し必要な指導を行うこと。また、時間外労働協定の内容が「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」

(以下「限度基準」という。)に適合しているか確認し、限度基準に適合していない場合であって労基法第36条第3項違反が認められた場合には、平成11年4月16日付け基発第250号「一般労働条件の確保・改善に係る監督指導の実施要領について」(以下「250号通達」という。)に基づき適切に対応すること。

ウ 平成19年度から「時間外・休日労働協定点検指導員(仮称)」が配置される署においては、時間外労働協定の点検指導等について、同指導員の積極的な活用を図ること。

(2) 過重労働による健康障害防止対策について

過重労働による健康障害防止対策については、平成18年3月17日付け基発第0317008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」(以下「008号通達」という。)等に基づき適切に対応すること。

ア 過重労働による健康障害防止を図るためには、長時間労働の抑制を図るとともに、事業場における健康管理体制等の確立とその適切な実施が不可欠であることから、

イ 監督指導に当たっては、

指導を行うこと。

必要な指導勧奨を行うこと。

ウ 過重労働・賃金不払残業解消キャンペーン月間（仮称）を11月に設定し、同月間中に重点監督を行うこととしていることから、別途指示するところにより対応すること。

また、平成19年度から、各局に「過重労働防止対策アドバイザー（仮称）」が配置されるので、過重労働による健康障害防止に関する相談、指導等について、同アドバイザーの積極的な活用を図ること。

(3) 労働時間等設定改善法等の周知

労働時間等の設定の改善を促進するため、引き続き、労働時間設定改善コンサルタントの活用を図りつつ、集団指導、説明会等において、労働時間等設定改善法及び同改善指針等についての周知を図ること。

4 死傷災害等の増加を踏まえた労働災害防止対策

(1) 的確な監督対象業種等の選定

労働災害防止対策を取り巻く状況を見ると、企業における生産活動が活発になっており、また、団塊の世代が定年退職を迎え大量に職場を去るいわゆる2007年問題により、安全衛生のノウハウが職場から失われることによる安全衛生水準の低下が危惧される。こうした中、平成18年は死傷災害、重大災害が増加に転ずる状況にあるため、平成19年度が第10次の労働災害防止計画の最終年度であることを踏まえ、労働災害を再び減少基調に転換させるためのより積極的な取組が必要である。

このため、管内の労働災害の発生状況について、経年的な動向や法違反の状況等を分析し、安全衛生担当部署との役割分担を明確にした上で、監督対象業種等を的確に選定し、効果的な監督指導を実施すること。また、労働災害を発生させた事業場に対しては、安衛法等の履行確保を図り、当該事業場における同種災害の再発防止対策を確立させることが重要であることから、時機を逸することなく災害時監督等を実施すること。

(2) 自主的な安全衛生活動の促進

労働災害を減少させるためには、改正された安衛法に基づき、事業者による自主的な安全衛生水準の向上を図るための取組を徹底させることが重要である。

このため、

により指導すること。

なお、法違反等に係る是正措置等については、昭和49年3月6日基発第105号「企業における自主的安全衛生管理活動促進のための監督指導について」（以下「105号通達」という。）

に基づき措置すること。

ア

イ 事業場において危険性又は有害性等の調査等の取組が行われていないと判断される場合には、必要に応じリーフレット等を活用し、労働災害を防止するためには自主的な労働災害防止に向けた取組が重要であることを説明し、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」を参考に、職場における危険又は有害性等の調査等を行いその結果に基づいて必要な措置を講ずるための取組に努めるよう指導すること。

5 一般労働条件の確保・改善対策

(1) 中長期計画の策定について

一般労働条件の確保・改善対策については、対象とすべき事業場数が膨大であり、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、問題点が多いと考えられる対象を的確

にとらえ、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重要である。

このため、中長期計画の策定に当たっては、

ア 局においては、監督指導や自主点検の結果などこれまでの中長期計画の取組状況、申告・相談の状況等を分析した上で、局として統一的に取り組むべき重点対象を選定するとともに、署においても同様に独自に取り組む必要がある重点対象を選定し、これら重点対象ごとに、①対象となる事業場数、②行政手法の選択、③局・署の役割分担、④実施時期等を決定し、これらが計画期間を通じて各年ごとに具体的かつ明確な計画とすること。

イ 対象となる事業場数が膨大であり、今次計画期間中にはその全てに対して問題点の解消を図るための的確な対応が困難な場合は、投入しようとする業務量を勘案し、事業場の規模、業種、地域等一定の基準により今次計画期間において対象とする事業場数を限定し、これによって選定した対象事業場については、その全数に対して問題点を解消するための必要な取組が行われる計画とすること。

ウ 局の署に対する指導調整においては、署の策定した計画が局の指示を踏まえたものとなっているか確認し必要な指導を行うこと。

(2) 労働時間管理の適正化に係る監督指導等について

事業場において、労働時間の適正な管理を定着させ賃金不払残業を解消していくためには、労使の理解と主体的な取組が不可欠であることから、引き続き、平成15年5月23日付け基発第0523004号「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について」中の同指針の周知徹底及び同指針に基づく取組の促進を図るとともに、的確な監督指導を実施し、

6 特定分野における労働条件確保・改善対策

(1) 技能実習生等

ア 技能実習生については、安価な労働力として期待している状況もみられ、中には、労働基準関係法令に抵触していることを受入団体が認識しつつ、法定基準を下回る一律の低額な割増賃金額の設定を促した結果、多くの傘下受入事業場で同種の労働関係法令違反が発生しているものなど、悪質な事案もみられるところである。

受入団体及び受入事業場に対しては、平成18年度に財団法人国際研修協力機構(JITCO)において自主点検が行われ、

さ

らに、現在 J I T C O 地方駐在事務所駐在員による受入事業場に対する巡回指導が行われており、

労働基準関係法令に係る問題が認められる事業場に対しては、的確な監督指導を実施すること。

イ 日系外国人労働者については、製造現場における派遣労働者又は業務請負労働者として相当数就労している状況もみられることから、製造業等の事業場に対する監督指導の際に、日系外国人労働者の就労を認めた場合には、上記 2 (1) によるほか、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」を踏まえた必要な指導を行うこと。

ウ 今後、経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定（日比 E P A 協定）に基づき、フィリピン人看護師及び介護士の受入れが開始されることとなっており、受入制度の概要等については別途指示することとしていること。

(2) 自動車運転者

自動車運転者については、脳・心臓疾患による労災認定件数の約 4 分の 1 を占めるなど、依然として過重な長時間労働が行われている状況にある。

トラック事業では、事業者数の増加や燃料価格の高騰に伴うコストの増大を背景として、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（以下「改善基準」という。）が遵守されていない状況が認められ、その結果トラック運転者の長時間労働や重大な交通労働災害の発生につながる懸念される。また、タクシー事業では、利用者数の減少や規制緩和に伴う車両台数の増加を背景として、歩合給制を採用するタクシー運転者の賃金水準が低下するなど厳しい状況にあり、最低賃金に関する違反率も他の産業に比べて著しく高いものとなっている。

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、積極的に監督指導等を実施すること。

トラック事業については、別途送付する社団法人全日本トラック協会に委託して作成した「標準運行時間表・作成マニュアルシステム」を集団指導等において活用するなどにより、トラック事業者に対して改善基準を遵守した運行業務を行うよう指導すること。また、関係行政機関とも連携しつつ、荷主等関係者及びその団体に対して、荷待時間及び荷の積卸時間の短縮や、トラック運転者の休憩時間、運行経路の渋滞等を考慮した適正かつ安全な運行について、トラック事業者と協働して取り組むよう理解を求めること。

タクシー事業については、引き続き、監督指導において最低賃金法の遵守状況を確認するとともに、平成元年 3 月 1 日付け基発第 93 号「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準について」

必要な指導を行うこと。なお、タクシー事業場に対する地方運輸機関との合同監督・監査についても、引き続き、具体的な実施方法等について十分な協議を行いつつ円滑な実施を図り、効果的に指導を行うこと。

(3) 介護労働者

訪問介護事業場における労働時間の取扱いについては、依然として、移動時間等の理解が不十分であるものが認められることから、別途送付する移動時間の取扱いを解説したパンフレットを活用するなどにより、都道府県の介護保険担当部局とも連携して、平成 16 年 8 月 27 日付け基発第 0827001 号「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」の周知を徹底すること。

(4) 障害者である労働者

平成 18 年 10 月 1 日から障害者自立支援法に基づく地域就労者支援事業が開始され、順次、障害者である労働者が増加することが予想されることから、障害者からの相談・申告等に対しては、平成 18 年 10 月 2 日付け基発第 1002004 号「障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について」等に基づき、必要に応じ都道府県等とも連携しながら、迅速な対応を図ること。

7 労働者の安全と健康確保のための対策

(1) 製造業における労働災害防止対策について

製造業における労働災害防止対策については、事業場における総合的な安全衛生管理体制を確立するため、昭和46年2月19日付け基発第124号「下請混在企業における総合的安全衛生管理体制確立のための監督指導について」を改正した通達を別途発出することとしているので、当該通達に基づき的確に対応すること。

また、プレス機械について、国際基準との整合性、技術の進歩に対応した安全装置等の見直しを行うため、動力プレス機械構造規格等の改正を予定しているので、別途指示するところによりの確に対応すること。

(2) 建設業における労働災害防止対策について

建設業における労働災害防止対策については、建設事業者等の自主的な安全衛生活動を促進するなどの観点から、別途、建設業における総合的労働災害防止対策の推進に係る通達を発出することとしているので、当該通達に基づき、安全衛生担当部署と連携を図りつつ的確な監督指導を実施すること。

(3) 有害業務に係る健康障害防止対策について

有害業務に係る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」に基づき推進すること。

特に、第6次粉じん障害防止総合対策については、平成19年度が計画期間の最終年度であることから、これに係る中期計画とこれまでの監督指導等の進捗状況に大幅な乖離が認められる場合には、その原因を究明し、残された問題点を明確にした上で、

なお、平成20年度以降における対策の必要性の有無、その内容等を明らかにするため、平成19年度においては、上記計画期間中における目標の達成状況等を整理・分析しておくこと。

(4) アスベストによる健康障害防止対策について

アスベストによる健康障害防止対策については、平成17年7月28日付け基発第0728008号「石綿ばく露防止対策の推進について」等に基づき適切に対応するとともに、アスベストが使用されている建築物等の解体等の作業に係る監督対象事業場については、引き続き、都道府県等関係行政機関や署に寄せられる近隣住民の情報等から、適切に選定した上で監督指導を実施すること。

なお、アスベストの隔離のための養生が剥離し、その隙間からアスベスト粉じんが作業場外に漏洩し、大きく報道された事案もみられることから、監督指導においては、
法違反が認められた場合には所要の措置を講ずること。

また、

法違反が認められた場合には所要の措置を講ずること。

8 最低賃金の履行確保

最低賃金の履行確保に係る監督指導については、引き続き、地域別最低賃金に重点を置き、
監督指導結果等を十分に分析・検討した上で、問題のある地域、業種及び事業場を的確にとらえ実施すること。

なお、平成19年の最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果については、別途報告すること。

9 年間監督指導計画の策定

年間監督指導計画（以下「年間計画」という。）については、臨検監督に要する業務量を最大限確保しつつ、上記1(1)の全国的な状況や管内の実情を的確にとらえたものとなるよう、各種業務に適切な業務量配分を行う必要があること。

年間計画策定時に行う局の指導調整においては、署が管内状況の把握・分析を的確に行っているかを確認した上で、①重点対象、②対象事業場数、③行政手法、④監督対象事業場の選定基準、⑤監督対象事業場数、⑥監督等の実施時期、⑦優先順位等について、局が指示した策定方針を踏まえたものとなっているか確認すること。この際、必要に応じ、対象事業場リスト等具体的な資料の提示等を求め、より踏み込んだ指導調整を行うこと。

また、「署選定」の重点対象については、これを選定した理由について資料等に基づき確認するとともに、「署選定」の監督対象事業場の選定基準が解消すべき問題点を有する事業場を選定できるものとなっているかについても確認し、必要な指導調整を行うこと。

さらに、指導調整の結果、署に対して年間計画の修正を指示した場合には、その修正状況を

指導調整の記録等に基づき確認すること。

なお、労働災害や申告事案の件数の大幅な減少等に伴い、受動業務に要する計画件数が大幅に下回るなどの場合には、年度途中で署の年間計画を変更することもあることから、局との協議方法について、その協議が必要となる変更の範囲や手続を予め定めておき、変更時に適切な指導調整を行えるようにしておくこと。

10 監督指導業務の運営

(1) 監督実施状況の進行管理について

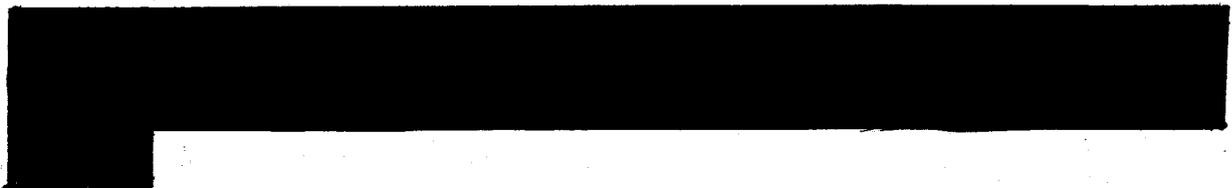
限られた主体的能力の中で、監督行政が最大限の力を発揮するためには、組織的に十分な検討を行い策定された年間計画に基づき、着実に業務運営を図ることが必要であり、そのためには毎月の監督指導の実施計画（以下「月間計画」という。）の着実な実施が重要である。

このため、署管理者においては、労働基準監督官（以下「監督官」という。）ごとに月間計画が前月末までに的確に策定されているかを確認した上で、これに基づいて計画的な監督指導が着実に行われているかを月半ばに確認し、進捗状況に問題が認められる場合には、その原因を把握して必要な対応を行うこと。さらに、当該月の監督未実施事業場については、翌月以降の月間計画に確実に反映させるなど対応策を検討し、適切な進行管理を行うこと。

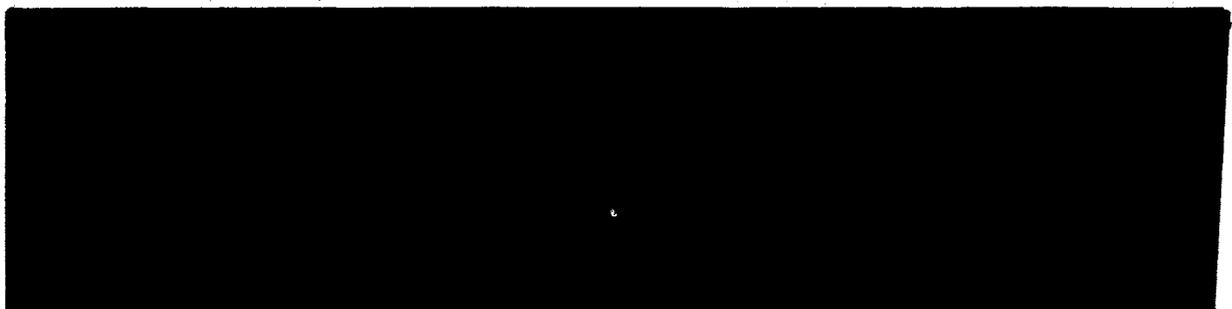
また、地方労働基準監察等においても、署管理者が月間計画に基づく進行管理を適切に行っているか確認し、必要な指導を行うこと。

(2) 情報監督について

署に対しては、投書等により多くの労働条件に係る情報が寄せられているところであるが、



また、情報監督の実施に当たっては、以下の点を踏まえて対応すること。



(3) 臨検監督時における是正勧告書等の速やかな交付について

監督指導の際に、労働基準関係法令違反を認めた場合には、文書を交付することにより事業場に法違反を正しく認識させ、速やかにこれを是正させる観点から、昭和39年4月20日付け基発秘第5号「監督業務運営要領の改善について」の記の第2の1(1)イ(ハ)において示しているとおり、原則として臨検監督時において是正勧告書等を交付すること。

ただし、適用条文に疑義がある場合等には、より適正かつ斉一的な指導を行うため、署等において組織的な検討を行った上で交付すること。

(4) 労基法第104条の2に基づく報告の命令について

監督指導において是正勧告を行う場合には、是正勧告書によって、その是正を勧告するとともに、併せて是正報告を求めているところであるが、この是正勧告及び是正報告はあくまでも事業主に対し自主的に法違反を是正させその結果を任意に求めるものであり、その法的性格は労基法第104条の2に基づく行政処分には当たらないことから、監督指導により是正勧告を行った事案について是正報告をしないこと又は虚偽の是正報告をしたことをもって労基法第120条第5号に該当しないことは当然であるが、必要に応じ、労基法第104条の2に基づく行政処分として報告を求める場合には、同条を根拠としていることについて明示するとともに、行政不服審査法第57条及び行政事件訴訟法第46条に基づき、不服申立て等に関する教示を付した上で行う必要があること。なお、

(5) 事案について

[REDACTED]

(6) [REDACTED]の活用について

[REDACTED]

11 申告・相談への対応等

申告・相談については、引き続き、平成6年3月16日付け基発第140号「解雇、賃金不払等に対する対応について」に基づき、懇切丁寧な対応を図るとともに、迅速、的確な処理に努めること。

なお、賃金不払事案等に係る申告について、

[REDACTED]

[REDACTED]法違反の是正を図らせること。

12 司法処理

(1) 重大悪質事案に対する厳正な対応

司法処理については、全国的には3年連続してその件数が減少しており、依然として監督官一人当たり年間1件に満たない状況にあるが、労働基準関係法令が最終的に刑罰をもってその遵守を強制することにより法定労働条件の履行確保を図ろうとしていること、また、法の完全な実施を期すために、労働行政関係機関の中で唯一司法警察権限を行使することができる監督官が監督機関に配置されていることを監督官一人一人が強く自覚し、重大・悪質な事案に対しては、厳正かつ積極的に法違反の責任を追及していくことが肝要である。

このため、監督官は労働基準関係法令違反の事案に対しては断固たる姿勢で臨むとともに、

[REDACTED]

(2) 特別司法監督官による積極的な司法処理

特別司法監督官の積極的な司法処理については、実績が低調な状況にあることから、自ら司法処理を行うことが本務であることを自覚させ、積極的な司法処理に努めるよう督励すること。

13 労働契約法、改正労働基準法及び改正最低賃金法について

今通常国会においては、労働基準行政として、①就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにするための労働契約法案（仮称）、②長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、長時間の時間外労働の抑制等を図るための労働基準法の一部改正法案、③地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するための最低賃金法の一部改正法案を提出すべく準備を進めている。これらの円滑な施行を期すため、法の成立後は別途指示するところにより周知の徹底等についての的確に対応すること。