

10年保存

秘

有・無期限

平成21年2月16日から  
平成31年2月15日まで



基発第0216001号

平成21年2月16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21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考え方

(1) 世界的な金融危機に端を発する経済情勢の急速な悪化により、製造業を中心として、派遣労働者、有期契約労働者等のいわゆる非正規労働者の解雇や雇止め等が相次いでおり、中には住居を失い、生活に困窮する者も少なくなく、社会的な問題となっている。このような雇用調整の動きは、正社員にも及びつつあり、今後は大企業から中小企業へ、また、他の多くの産業へと拡大することが危惧されており、雇用情勢は一層深刻さを増している。

このような未曾有の雇用危機に際して、その対応策を緊急に講じていくことが、政府の最重要課題の一つとなっている。

現下の経済・雇用情勢において、企業倒産の増加等に伴い賃金不払など労働基準法

(以下「労基法」という。)に定める最低労働条件の確保が図られない事案が増加してきており、今後さらに大幅に増加することが懸念される状況にある。このため、労働基準監督機関(以下「監督機関」という。)としては、監督指導の適切な実施によって法定労働条件の履行確保に万全を期すとともに、未払賃金の立替払制度の迅速な運営により、被害労働者の早期救済を図っていく必要がある。

加えて、現在の逼迫した情勢にかんがみれば、労働行政の一翼を担う監督機関においては、国民の期待に応えるべく、権限行使による監督活動だけでなく、労働基準行政がなし得る最大限の努力を行っていくことが必要である。

このため、監督機関においては、これまで行政を展開する中で培ってきた監督機関に対する事業主の信頼を基盤として、労働基準行政が所掌する労働契約法や関係する裁判例に照らし、不適切な解雇や雇止め等ができる限り回避されるよう、監督権限行使としての活動と一線を画すべきことに配慮しつつも、積極的な啓発指導を行っていくことが必要である。

- (2) 特に、非正規労働者については、経済情勢の悪化による影響を受けやすい労働者であり、また、雇用・就業形態の特性から労働条件や安全衛生確保上の問題が生じやすいことを踏まえた適切な対応が必要である。

さらに、派遣労働者については、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の常用化や待遇の改善等を内容とする労働者派遣法の改正が予定されるなど社会的な関心が極めて高い状況にあることも踏まえ、需給調整事業担当課室との連携を図りつつ、派遣労働者の労働条件の確保を着実に図っていく必要がある。

- (3) 近年の労働時間の現況をみると、依然として週 60 時間以上の労働者の割合が高い水準で推移しており、今後雇用調整が進められる中であって、一部の労働者の業務負担が増加し、労働時間の長短二極化が助長されることも懸念される。また、脳・心臓疾患及び精神障害等の労災認定件数も増加していることに加え、長時間労働を抑制するための時間外労働の割増賃金率を引き上げること等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律(平成 20 年法律第 89 号。以下「改正労基法」という。)の施行が平成 22 年 4 月 1 日から予定されていることも踏まえ、引き続き、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を推進することが重要である。

また、労基法違反として割増賃金の遡及是正を指導した企業数及び是正金額が過去

最高となっている状況において、今後、企業の経営環境の悪化を背景として、不適正な労働時間管理による賃金不払残業事案の増加が懸念されることから、引き続き、労働時間管理の適正化と適正な割増賃金の支払について厳正に指導する必要がある。

- (4) 一方、労働災害の発生状況を見ると、長期的には減少傾向にあり、平成20年の死亡災害は減少したものの、休業4日以上死傷災害の発生件数は微減にとどまる見通しであり、最近では社会的な注目を集める造船業の災害等重大災害も発生している状況にある。また、企業の経営環境の悪化に伴う安全衛生管理部門の縮小、安全衛生管理活動の減退等による安全衛生管理水準の低下が懸念されることから、労働災害の動向等を注視しつつ、問題の所在に応じた的確な監督指導等を行っていく必要がある。
- (5) 以上のような状況を踏まえ、平成21年度においては、経済・雇用情勢の急激な悪化に伴って生じる労働条件への様々な影響について常に意を払い、これが顕在化し又は顕在化するおそれのある事案に対しては、迅速かつ的確に対応することを念頭に置き、特に、①厳しい経済・雇用情勢下における法定労働条件の履行確保及び労働契約法等に基づいた適切な労務管理に向けた指導、②非正規労働者の雇用・就業形態に応じた労働条件の確保、③長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止及び労働時間管理の適正化による賃金不払残業の防止、④管内の労働災害の動向等を踏まえた労働災害の防止、を監督機関が全国的に取り組むべき重点課題とし、これらの課題への対策を積極的かつ効果的に推進することとする。

なお、このほかの課題についても、都道府県労働局（以下「局」という。）の管内事情を踏まえながら、適切に対応していく必要がある。

- (6) 加えて、引き続き厳しい定員事情の中にあつて、限られた主体的能力を最大限に活かし、重点指向に徹した効率的・効果的な行政推進に努めるほか、現下の経済・雇用情勢において監督活動をより一層実効あるものとするため、局による適切な指導調整の下で、局及び労働基準監督署（以下「署」という。）が一体となって、的確な監督指導計画の策定とその着実な実施を図り、さらには労働基準監督官（以下「監督官」という。）の業務遂行能力の向上にも意を配りつつ、業務展開を図っていくことが重要である。

## 2 厳しい経済・雇用情勢下における法定労働条件の履行確保及び労働契約法等に基づいた適切な労務管理に向けた指導

### (1) 情報の収集

日頃から、管内における経済・雇用情勢の把握に努めるとともに、企業の動向等を注視し、職業安定部・公共職業安定所等の職業安定部署からの情報のほか、マスコミ報道、企業倒産情報誌等から、大量整理解雇、大型倒産等により労働条件確保上の問題を惹起させるおそれのある事業場等に係る情報について、早期の収集・把握に努めること。

なお、収集した情報については、局と署との間及び職業安定部署との間において、共有を図ること。

### (2) 監督指導・啓発指導の実施

収集した情報に基づく事案への具体的な対応については、労働基準関係法令の履行確保の状況についても確認を行うべき事案に対しては、署において監督指導を実施し併せて啓発指導を行うこととし、特に社会的に注目を集める事案に対しては局労働基準部において啓発指導を行うなど、原則的な局署の役割分担を明確にした上で、平成20年12月9日付け地発第1209001号・基発第1209001号「経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について」（以下「1209号通達」という。）等に基づき、必要な対応を行うこと。

大量整理解雇等の事案に係る啓発指導に当たっては、事業場から雇用調整の状況等を聴取し、解雇や雇止め、休業手当の支払状況等を確認した上で、労基法等で定める法定労働条件を遵守することはもとより、事業主等に対し、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われないよう、パンフレット等を活用して適切な労務管理の必要性について指導すること。

特に、整理解雇に関しては、人員削減の必要性、解雇回避措置、対象者の選定基準、労働組合との協議・労働者への説明の状況等についてどのような措置が講じられているか確認を行った上で必要な啓発指導を行うとともに、雇用調整助成金等を活用した休業手当の支払といった方法による解雇の回避など解雇以外の方法がないか、さらに慎重な検討が望まれることについて説明すること。

### (3) 申告・相談への的確な対応

解雇、賃金不払等の申告・相談については、引き続き、1209号通達等に基づき迅速かつ的確な処理を図ること。

また、倒産した、あるいは、倒産の危機に瀕した企業に係る定期賃金、退職金の不払、社内預金の返還不能等の申告事件については、申告処理が遅延することにより解決を困難にする場合があることから、速やかに臨検監督等を実施し、不払額、資産の保全状況等事実関係を把握するとともに、賃金の優先的支払等を指導すること。なお、事案に応じ、未払賃金の立替払に係る処理に必要な資料等の収集に努めること。

特に、未払賃金の立替払の対象となることが予想される賃金不払に係る申告事件であって、認定申請がなされた場合においては、署管理者において、申告処理の状況を節目節目で確認し、賃金支払の可能性の有無を早い段階で見極め、早期に立替払の認定が行われるよう適切な進行管理を行うこと。

#### (4) 未払賃金の立替払

未払賃金の立替払を要する事案を把握した場合には、労働者の速やかな救済を図る観点から、引き続き、迅速かつ適正な処理に努めること。

また、法律上の倒産事案については、未払賃金額等の証明を行う破産管財人等が必ずしも未払賃金立替払制度に精通しているとは限らないことから、同制度の適用に当たり当該破産管財人等から照会がなされた場合には、懇切丁寧な説明に努めるなど迅速かつ適切な処理がなされるよう必要な助言等を行うこと。

### 3 非正規労働者の雇用・就業形態に応じた労働条件の確保

下記(1)及び(2)により、適正な労働条件の確保を図ること。

#### (1) 派遣労働者

ア 派遣労働者については、依然として多くの申告・相談が寄せられており、労働災害も増加している中、これまでの監督指導結果から、主に労働条件の明示、時間外労働等の労働時間、割増賃金、健康診断、安全衛生教育及び機械等の安全措置に関

する法違反が多く認められるところである。

このため、派遣労働者の労働条件や安全衛生を適切に確保する観点から、派遣先及び派遣元事業場が実施すべき重点事項について、別途指示することとしているので

また、改正が予定されている労働者派遣法の周知のための機会等をとらえて、これら重点事項の遵守等を指導すること。

イ 労働者派遣契約の契約期間満了前の契約解除（以下「派遣契約の中途解除」という。）に係る事案の対応については、平成 20 年 12 月 10 日基発第 1210009 号・職発第 1210002 号「労働者派遣契約の中途解除等への対応について」（以下「1210号通達」という。）等において指示したところにより、職業安定行政と共同で指導を行うなど、事案の内容に応じて積極的な監督指導又は啓発指導を行うこと。

また、事案に応じ、派遣元事業主に対し、派遣契約の中途解除をもって派遣労働者の解雇を行う労働契約法第 17 条第 1 項の「やむを得ない事由」に直ちに該当するものではないことから、さらに慎重な検討を行うよう説明すること。

ウ 派遣労働者に関して労働基準行政から職業安定行政に対して行う情報提供については、

- ① 労働者派遣事業を行う者等の労働基準関係法令に係る司法処分事案や労働者派遣契約の中途解約に伴う労基法第 26 条又は第 20 条違反に係る是正勧告事案等については、平成 12 年 8 月 30 日付け基発第 543 号・職発第 558 号「都道府県労働局における労働基準行政と職業安定行政との連携について」（以下「連携通達」という。）に基づき、また、
- ② 偽装請負に係る事案については、平成 18 年 9 月 4 日付け基発第 0904001 号・職発第 0904001 号「偽装請負の解消に向けた当面の取組について」に基づき、それぞれ行うこととしているので、漏れなく、かつ、速やかに行うものとする。

また、監督指導の際の偽装請負に該当するか否かの判断については、1210号通達等により指示したところにより、明らかに偽装請負に該当すると判断されるものを除き、需給調整事業担当課室に確認を行い、慎重に判断すること。

エ 平成21年度から派遣労働者を含む非正規労働者に関する相談・指導等に対応するため「非正規雇用労働条件改善指導員（仮称）」が各局に、また、派遣労働者からの相談等に対応するため「派遣労働者専門相談員（仮称）」が一部の署に配置される予定となっていることから、これら指導員等の積極的な活用を図ること。

## （2）有期契約労働者

監督指導時における、労基法第14条第2項に基づく有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を定める告示（平成15年厚生労働省告示第357号。以下「雇止め等に関する基準」という。）の指導については、平成20年3月11日付け基発第0311001号「業務の効果的・効率的な推進について」で指示したところであるが、これが徹底されていない例がみられたことから、平成15年12月26日付け基発第1226001号「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準に係る助言・指導等について」等に基づく指導を徹底すること。

また、監督指導時には雇止め等に関する基準に係るパンフレットを必ず携行し、有期契約労働者の有無にかかわらず雇止め等に関する基準の説明を行うなど雇止め等に関する基準の周知徹底を図ること。

## 4 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止及び労働時間管理の適正化による賃金不払残業の防止

### （1）長時間労働の抑制

ア 長時間労働の抑制については、引き続き、平成20年3月7日付け基発第0307005号「当面の長時間労働の抑制のための対策について」等に基づき、自主点検、集団指導及び監督指導を的確に実施すること。

また、自主点検の実施を指導する際には、併せて改正労基法の内容を紹介したリーフレットを配布すること。

イ

(2) 過重労働による健康障害防止

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」（平成 20 年 3 月 7 日付け基発第 0307006 号により一部改正）等に基づき、的確に対応すること。

(3) 労働時間管理の適正化による賃金不払残業の防止

ア 労働時間管理の適正化については、あらゆる監督指導において「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の遵守徹底を図ること。

イ



## 5 一般労働条件確保・改善対策

### (1) 経済情勢の悪化を踏まえた一般労働条件の確保・改善対策

一般労働条件確保・改善対策に係る中期計画については

必要な見直しを行うこと。

### (2) 多店舗展開企業における管理監督者の範囲の適正化

多店舗展開企業における管理監督者の範囲の適正化については、平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」により示した判断要素を踏まえ、平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909003 号「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化を図るための指導等について」等に基づき、適切に実施すること。

## 6 最低賃金の履行確保

### (1) 最低賃金の履行確保を主眼とする監督

ア 最低賃金の履行確保を主眼とする監督（以下「最賃主眼監督」という。）については

[Redacted]

なお、平成 21 年度の最賃主眼監督結果については、別途報告すること。

イ 最低主眼監督の監督対象については、以下により、問題があると考えられる事業場を的確に選定し、効果的な監督指導を実施すること。

[Redacted]

(2) [Redacted]

[Redacted]

## 7 労働災害防止に係る監督指導

(1) [Redacted]

[Redacted]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

(2) 墜落・転落災害に係る労働災害防止

足場等からの墜落防止措置等に係る労働安全衛生規則（以下「安衛則」という。）が改正され、平成 21 年 6 月 1 日から施行されることから、安全衛生担当部署との連携の下、集団指導の実施や業界団体への要請など改正事項について周知徹底すること。

また、建設現場等に対する監督指導を実施した際にも、リーフレット等を活用するなどにより改正事項について周知徹底を図るとともに、改正された安衛則の施行後においては、確実に改正事項の履行確保を図ること。

(3) アスベストによる健康障害防止

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」（平成 20 年 2 月 12 日付け基発第 0212009 号により一部改正）に基づき、引き続き、問題があると考えられる事業場に対して監督指導を実施するなど適切に対応すること。

また、石綿障害予防規則が改正され、平成 21 年 4 月 1 日（③については 7 月 1 日）から①石綿の使用の有無に係る事前調査の結果の揭示、②吹付け石綿除去作業における電動ファン付き呼吸用保護具の使用、③鋼製の船舶の解体等の作業において講ずべき措置等が新たに義務付けされることなど踏まえ、対象となる事業場に対し監督指導を実施する際には、改正事項の履行確保を図ること。

(4) 粉じん障害防止

粉じん障害防止対策に係る監督指導については [REDACTED]

[REDACTED] 着実に実施すること。  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

(5) メンタルヘルス

メンタルヘルス対策については、事業場における具体的な推進事項をまとめたメンタルヘルス総合対策（仮称）を別途示すこととしているので、安全衛生担当部署と連携を図り、監督指導、集団指導等の機会をとらえ、リーフレットを活用する等により、周知を図ること。

## 8 特定分野における労働条件確保・改善対策

### (1) 介護労働者

介護労働者については、その数及びこれを使用する事業場数がいずれも大きく増加する中で、依然として、法定労働条件の履行確保上の問題が認められることから、介護労働者の労働条件確保・改善対策について別途指示する予定であり、これに基づき、一般労働条件確保・改善対策に係る中期計画を策定するなどにより積極的に推進すること。

### (2) 外国人労働者

日系人を始めとする外国人労働者については、現下の経済情勢によって生じる影響について意を払い、その労働条件に係る相談に適切に対応するとともに、労働基準関係法令上問題があると考えられる事業場については、重点的に監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図ること。

特に、技能実習生については

、問題があると考えられる事業場の的確な把握に努めること。

### (3) 自動車運転者

ア 自動車運転者の労働条件確保対策については、労基法、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の遵守を中心として、引き続き、積極的に監督指導を実施すること。

また、地方運輸機関との合同監督・監査については、長時間労働等自動車運転者の労働条件確保に問題があると認められるトラック事業、バス事業のうち貸切バス事業及びタクシー事業の事業場を的確に選定した上で適切に実施すること。

イ タクシー事業については、最低賃金に関する違反率が他の産業に比べて著しく高くなっている状況がみられることから

、歩合給制について保障給を定めこれを就業規則に規定すること及び累進歩合制を廃止することについて、必要な指導を行うこと。

(4) 医療機関の労働者

医療機関について

(5) 障害者である労働者

監督指導時においては、障害者である労働者の就労の有無を確認し、障害者である労働者が使用されている場合には、賃金の額及び支払の方法、事業附属寄宿舍の有無及びその実態等を確認し、労働基準関係法令上の問題を把握した場合には所要の措置を講じること。

なお、障害者である労働者の減額特例許可申請に基づく実地調査においては

さらに、連携通達に基づき、職業安定行政との情報提供等を的確に行うこと。

9 いわゆる労災かくし

いわゆる労災かくしについては、引き続き、平成20年3月5日付け基発第0305001号「「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進について」等に基づき、安全衛生担当部署及び労災担当部署との連携を図り、事案の把握に努めるとともに、把握した事案に対しては司法処分を含め厳正に対処すること。

10 改正労基法の周知

改正労基法の円滑な施行に向け、別途指示するところにより、平成21年度第2・3四半期に、改正の趣旨・内容を周知するための集団指導、説明会等を実施すること。

## 11 事業所管の行政機関等への働きかけ等による効果的な対策の推進

### (1) 下請取引の適正化による労働条件の確保・改善

厳しい経済情勢下においては、下請事業場における労働者の労働条件の確保・改善に資するためにも下請取引の適正化が図られることが重要であることから、平成20年12月2日付け基発第1202001号「中小企業における労働条件の確保・改善に関する公正取引委員会・経済産業省との通報制度等について」に基づき、積極的に運用すること。

なお、建設業における下請取引の適正化に関する国土交通省との通報制度については、別途指示するところにより、適切に対応すること。

### (2) 事業所管の行政機関等に対する要請等

監督指導結果等を取りまとめた結果、対象となった業種等において共通して認められる労働条件確保上の問題点が明らかとなった場合には、当該業種等の使用者団体等に対し業界全体としての自主的な改善に向けた取組の実施を要請することはもとより、必要に応じ、次に示すところにより、関係する行政機関等に対しても情報提供を行い、取組の実施を要請するなど、効果的な対策の推進に努めること。

ア 当該業種等の事業を所管する行政機関については、関係する使用者団体、事業主等に対する適切な指導の実施等に係る要請

イ 公共工事の発注機関については、建設業者に対する適切な指導等に係る要請

ウ 荷主等の発注者については、適正な発注の実施等に係る要請

## 12 年間監督指導計画の策定及び監督指導業務の運営

### (1) 厳しい経済・雇用情勢下における臨検監督の意義

企業経営の悪化に伴い、労働条件への様々な影響が生じてきており、監督機関が行う法定労働条件の履行確保のための監督指導の重要性は一段と高まっていることから、臨検監督活動を中心とした監督指導を積極的に行っていく必要がある。

また、労働基準行政は、一人ひとりの監督官の臨検監督活動により支えられている



り返し説示するとともに、次に示すところにより、臨検監督業務の確保に努めること。

- ① 署管理者は [REDACTED]、着実に監督指導が実施されているかを確認すること。
- ② 低調となっている場合にはその原因は何か、原因となる問題点を解消するためには具体的にどのような解決策があるか、という観点から検討を行うこと。
- ③ 検討の結果、必要と認められる改善のための具体的な措置を速やかに講ずること。

#### (4) 実効ある監督指導の実施

監督行政が的確に展開されているか否かは、監督件数の多寡だけで評価できるものではなく、当該監督指導が事業場の問題点を解消し切るものとなっていることが重要であり、このような視点をもって総合的に判断されるべきものである。したがって、各局においては、監督指導の内容が、法違反の指摘が少なく、かつ、その内容が形式的なものが多いなどの状況とならないよう、実効ある監督指導の実施に努めること。

#### (5) 指導票の取扱い

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

### 13 司法処理

#### (1) 重大・悪質事案に対する厳正な対応

監督官の有する司法警察権限は、法定労働条件の履行確保を図る上で必要不可欠なものであって、現下の厳しい経済・雇用情勢においてこそ、悪質な事業主等に対しては厳正にその責任を追及する必要があることを認識し、これまで以上に積極的に司法処理に取り組むこと。

#### (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（以下「特司監」という。）については、その配置の目的・趣旨を踏まえ、自ら積極的に司法処理を行うこと。

この場合、特司監は、多数の司法事件を抱える署において発生した新たに司法着手



すべき事案等についても積極的に取り組むよう努めること。

#### 14 実効ある地方労働基準監察制度の運用

地方労働基準監察においては、地方労働基準監察制度が果たすべき役割にかんがみ、単に問題となる事実を指摘するにとどまることなく、例えば、①通達に基づく措置が行われていない場合等には、担当職員に通達等の理解不足がないか、②事案の処理が長期間にわたっている場合等には、特定の職員に業務が集中していないか、管理者の進行管理が適切になされているか等、について確認し、その問題が発生した背景にある事情についても十分に把握・分析の上、これら原因にも踏み込んだ実効ある改善指示を行うこと。

この場合、重要な改善指導については、口頭等による改善指示ではなく、局長名の文書により行い、確実に改善を行わせること。

また、署からの改善報告を徴するに当たっては、署が講ずることとしている措置が問題点の確実な解消のために適切なものであるか精査し、改善内容が具体的でないなど、十分でないと認められる場合には、さらなる改善のための具体的措置について再提出させること。

#### 15 新任労働基準監督官研修等

新人事制度の実施に伴い、これまで以上に新任労働基準監督官（以下「新任監督官」という。）の育成を強化する必要があることから、研修体系を見直すこととしているので、別途指示するところにより、的確かつ効果的に新任監督官の研修・訓練を実施すること。

特に、新任監督官の研修期間等においては、実際に指導を行う上司又は先輩たる監督官の業務に対する姿勢やその処理の仕方が、監督行政を担う監督官としての使命感の高揚や監督手法等の習熟に大きな影響を与えるものであることに十分配慮すること。