

10年保存
機密性1
平成26年2月17日から
平成36年2月16日まで

基発第0217第1号  
平成26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)

### 地方労働基準監察監督官制度の運営について

地方労働基準監察監督官制度(以下「地方監察官制度」という。)の運営については、平成12年4月1日付け基発第241号「地方労働基準監察監督官制度の運営について」(以下「241号通達」という。)をもって示したところであるが、この間の労働環境の変化に伴い、労働基準行政が取り組むべき課題は増大し、かつ、複雑化している状況にある。この状況に的確に応えるためには、より一層効果的・効率的な行政運営を図ることが重要である。

また、一方で、労働基準行政に対する期待は高まっている状況にあるが、引き続き労働基準行政が労使の信頼を得て大きな役割を果たして行くためには、労働基準行政運営に当たってその中立性が損なわれることはあってはならず、労働基準行政機関が有する監督権限を始めとする各種権限の行使については、労働条件・安全衛生の確保という労働基準行政の目的達成のために必要な限度で行われるべきものであることから、何よりも、法令に基づき適正、公正かつ斉一的に行使し、適切な措置を確実に行う必要がある。

については、このような状況を踏まえ、今般、今後における地方監察官制度の運営について、下記によることとしたので、遺憾なきを期されたい。

なお、241号通達については、本通達をもって廃止する。

### 記

#### 第1 地方労働基準監察監督官の使命

地方労働基準監察監督官(以下「監察官」という。)は、平成13年1月6日付け地発第9号、基発第3-2号、職発第11号、雇児発第4号「都道府県労働局等における専門官職の所掌事務等に関する準則」により、「監督業務その他の事務の円

滑かつ適正な実施を図るため」、「担当地域内の署における監督業務その他の事務の実施についての監察、監督水準の調整及び署相互間の協力の促進等に係る事務を行う。」こととしている。したがって、監察官は、都道府県労働局（以下「局」という。）における地方労働基準行政運営の要として、この職務を適切に遂行することにより、もって、労働基準行政の健全性を確保することをその使命とする。

このため、監察官は、監督指導業務及び安全衛生業務全般に精通する必要があり、これらの業務に関する関係法令、通達、業務要領等を深く理解するとともに、行政を取り巻く情勢、自局内の各労働基準監督署（以下「署」という。）の業務運営状況、さらには他局の取組状況等をも的確に把握しておく必要がある。さらには、高い見識により指導・助言を適切に行う観点から、監察官に対し効果的な研修を行うこととするが、監察官においても常に自己研鑽に励む必要もある。

## 第2 地方労働基準監察監督官制度の運営

### 1 署の業務の適切な運営

監察官は、「担当地域内の署における監督業務その他の事務の実施についての監察」（地方労働基準監察のこと。以下「監察」という。）時はもとより、日ごろから、各署の業務運営状況の把握に努め、問題を認めた事項については、適宜、署に対し指導、助言を行うほか、重要な事項については、対応方針を作成し、組織的な検討に供するなど、適切に対応すること。

#### (1) 監督水準の調整

個々の監督指導における権限行使や法違反等に対する措置の状況が適正、公正かつ斉一的であるか、監督指導等の件数等監督指導計画の実施状況等に問題はないか等について検証し、自局管内の各署における監督指導の質・量の水準が維持・向上されるために、監察官は積極的な役割を果たすこと。

具体的には、①個々の監督復命書等の内容から、監督指導における法違反等に対する措置等が適切に行われていない状況を把握した場合には、署管理者による指導状況を確認し、必要に応じ署に対し指導・助言を行う、②監督指導計画の実施状況が低調である場合には、その原因や、署管理者による指導・調整等の状況を確認し、必要に応じ署に対し指導・助言を行う、③法令や通達の内容等について職員の理解度が十分でない場合には、必要に応じ研修を実施する、などの調整を行うこと。

#### (2) 署相互間の協力の促進

署の業務運営が、より効果的、効率的に行われるためには、各署がそれぞれに監督業務その他の事務について工夫して取り組むことはもとより、署相互間で必要な協力が行われることが重要である。

このため、同一事案で対象となる事業場が複数の署の管内にまたがって所在する場合で、これら該当署が連携して対応することが効果的であると考えられるものなどについては、必要かつ積極的な調整を行うなどにより、署相互間の協力を促進すること。

### (3) 署の業務運営の適切性の確保

署の業務運営の適切性に疑義が生じた場合には、監察官は、その理非を明らかにし、問題が認められた場合には、改善を図るため具体的な対応を行うこと。

特に業務運営に係る苦情等については、その内容に業務運営上改善すべき事項等に係る提案が含まれている場合も多いことから、内容を精査し、事実関係を明らかにした上で、適切な措置を講ずること。また、苦情等に適切に対応することは、苦情等を寄せた相手から一層の信頼を得ることにつながるものであることから、苦情等に対しては真摯に対応すること。

### (4) その他業務の適切な運営上監察官が踏まえるべき重要な事項

局・署の業務が適切に運営されるためには、管内における労働条件の確保・改善、労働者の安全・健康確保に係る行政課題を的確に把握し、適切な時期に適切な行政手法を活用し、これら行政課題に的確に対応することが重要である。

一般に、過去、社会問題となってきた事案の中には、これが大きな問題として世間に認識される前に、個別の情報や苦情等が関係機関の窓口等に寄せられていたとされる例も少なくない。

早期に問題点を把握し、適切な対応を行うことにより、問題の拡大を防止することが何よりも重要であるが、一方で労働基準行政が、このような契機を見逃した事実があれば、将来にわたって不作為による責任を問われることも想定される。

特に監察官は、監察や日々の各署の業務把握の際等に様々な情報に接する機会が少なくないことから、特定の署にとどまらず、また、既存の行政課題や重点事項にとらわれず、高い見識により、行政として対応すべき問題が発生していないかという観点から、各種事象をしっかりとらえ、事実関係を見極めた上で、対応する必要があると認められる事案については、組織的な対応が行われるよう調整すること。

なお、特定の事業場、業種、地域等で発生している職業性疾病、特定の機械で発生している労働災害、特定の事業場で相談が繰り返し寄せられている事例、障害者に係る相談事例等については、特に留意すること。

## 2 地方労働基準監察

### (1) 監察の意義

監察は、署の行政運営の実態を的確に把握し、行政活動の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の適正、公正かつ斉一的な行使を確保し、もって労働基準行政の健全性を確保するためのものである。このため、監察は、厳正かつ効果的に行う必要がある。

### (2) 監察に係る基本事項

監察に係る基本事項は次のとおりである。

ア 監察は、都道府県労働局長（以下「局長」という。）の命を受けて実施されるものであること。

イ 監察は、全署に対して、直接赴き、定期的を実施すること（定期的を実施する監察を、以下「定期監察」という。）。ただし、非違事件の発生、監督指導権限を逸脱して対応した事案の発生等特殊な事由がある場合、行政活動が著し

く低調であって、直接署に指導を行うことが適当である場合等においては、随時、特別の監察を実施すること（随時実施する特別の監察を、以下「特別監察」という。）。

ウ 監察は、年度当初において監察方針、監察項目等を明らかにした監察計画を策定した上で計画的かつ効果的に実施すること。

エ 監察の対象とすべき業務は、労働者災害補償保険関係業務（以下「労災補償業務」という。）を除き、監督指導業務及び安全衛生業務の運営状況等の署における全ての業務であるので、遺漏なく監察を実施すること。ただし、特別監察はこの限りではないこと。

なお、綱紀の保持、行政サービスの実施状況等の管理事務等に係る監察については、平成12年5月17日付け労働省発地第43号「管理事務及び企画調整事務に関する監察について」により、監察官を総務部総務課に併任の上、実施すること。

オ 監察の適正かつ厳正な実施は、署における行政活動に大きな影響を及ぼすものであることから、監察の目的が達成され、監察が的確なものとなるよう、あらかじめ署の業務運営の実態を把握するなどにより入念な準備を行った上で、毅然とした態度で実施されなければならないものであること。

カ 監察は、形式的、表面的に流れることなく、行政運営の背景、事情等についても把握、分析するなどにより、署が抱える行政運営上の問題点を的確に把握すること。

キ 監察は、行政活動の適切かつ効果的・効率的な実施とその水準の維持・向上を図り、監督権限を始めとする各種権限の適正、公正かつ斉一的な行使を確保するものであることにかんがみ、個々の監督復命書等を必ずかつ十分に点検し、法違反等に対する措置等が適切に行われているかを確実に確認すること。

ク 監察の指摘事項については、是正を確実に図らせる必要があること。このため、是正報告に当たっては、是正内容について、署として組織的に検討させた上で、実効ある対策を講じさせること。

### (3) 監察計画の策定

監察計画は、次により策定すること。

ア 監察計画の策定に当たっては、監察の対象となる業務が労災補償業務を除く署における全ての業務であること、また、労災補償業務を含め一体的な行政運営が求められていることから、監察方針、監察項目、実施時期等について労働基準部各課室と十分な調整を行うこと。

なお、管理事務等についての監察項目等については、大臣官房地方課の指示に従い、総務部と調整の上策定すること。

イ 監察計画においては、監察方針、監察項目、実施時期、監察の留意点等を定め、あらかじめ局幹部の決裁を受けること。その際、局幹部から指示事項があれば、これを監察項目に加えること。また、署の業務運営の参考とする観点から、年度当初に監察計画を署に通知すること。

ウ 監察方針及び監察項目については、行政運営方針、局署の行政運営の状況、中央労働基準監察及び監察の結果等を踏まえた上で策定することとし、署における行政運営上の問題点の把握に資するものとする。また、過去の監察における指摘事項の是正状況を確実に把握するため、監察項目には「過去の監察における指摘事項の是正状況」を加えること。

エ 監察項目については、当該年度における行政運営方針の重点対策等に対応して特に力点を置いて監察を実施する項目(以下「重点項目」という。)を定めること。また、重点項目は、監察の実施時期に応じて適切なものを定めること。

なお、必要に応じて、重点項目ごとの着眼点についても定めること。

オ 定期監察については、実施回数は全署につき少なくとも1回とすることとし、実施時期及び実施手法は各署の実情に応じて効果的に実施できるものとする。

なお、特別監察については、必要が生じた場合にその都度、ちゅうちょなく実施すること。

カ 監察時には、署の業務運営状況を的確に把握するため、監督復命書を始めとしてより多くの書類を確認する必要があること。そのため、局内他課の職員や、それでも不足する場合等には、必要に応じ監察対象署以外の署の職員を随行させるなどにより、実効ある監察を実施するための体制を確保すること。

#### (4) 監察の実施

監察は、次により実施すること。

ア 監察対象署への通知方法については、あらかじめ監察方針に定め、これによること。

イ 監察の実施に際して、次の準備を行っておくこと。

(ア) 監察対象署の管内状況、年間監督指導計画等の業務計画及びその実施状況、長期未決事案の状況、これまでの監察における指摘事項等の必要な情報を署からの報告等を通じて把握しておくこと。

なお、これらの状況の把握に当たっては、労働基準行政情報システムを有効に活用すること。

(イ) 監察において署の行政運営の実態を把握する際に、各種の統計・指標等を把握し、比較、分析することが有効な手掛かりとなることから、例えば、労働基準監督官1人当たりの監督実施件数及び業務量、監督実施事業場に対する措置別件数及び措置率、再監督率、申告の処理日数等、司法事件の処理件数等、計画届に対する実地調査件数、検査業務の処理日数等について、全国、局内、同規模署等の状況を可能な範囲で把握しておくこと。

(ウ) 監察官が複数配置されている局においては、監察官の間で協議するなどにより、各監察官が同じ視点に立って監察できるようにすること。その際、チェックリスト等を作成し、活用することも有効と考えられること。

ウ 監察においては、あらかじめ定めた監察方針に従い、監察項目の内容について点検・確認すること。その際、次の事項に留意すること。

(ア) 行政需要が増大し、かつ、複雑化している状況下において、より適切に行

政運営を行うためには、署長を始めとする署管理者の役割が重要であることから、署管理者による業務全般にわたる進行管理の状況を確認すること。

- (イ) 監察において署が抱える問題点等を的確に把握するため、署管理者はもとより、関係職員からも直接意見等を十分に聴取すること。その際、監察が署の職員の啓発・教育の機会であることも踏まえ、業務の精通度等も確認しつつ、必要な助言・指導を行うこと。

なお、各職員から直接意見聴取を行うに当たっては、あらかじめ時間を予告するなどにより業務に与える影響を最小限にとどめるよう配慮すること。

- (ウ) 署における行政運営上の問題点を的確に把握するためには、各種原議、監督復命書、各種調査復命書等から、署の行政運営の実態、業務執行体制、なかんずく監督部署、安全衛生部署等における行政活動の水準、計画の進捗状況、個別の復命書の内容、個々の事案に係る監督権限を始めとする各種権限の行使の状況、是正確認状況、これらに係る署管理者による業務管理の状況等を確認することが重要であることから、これを確実に行うこと。

- (エ) 署において実施することとされている職員研修が、適切に実施されているか確認すること。特に、新任労働基準監督官に対する研修等については、実施要綱等に沿って適切に実施されているか確認すること。

併せて、局としてより効果的に研修を実施する観点から、職員に不足している能力、知識について検証するため、各職員が、関係法令、通達、業務内容等について、どの程度理解しているかを把握すること。

#### エ 監察における講評は次により行うこと。

- (ア) 講評は、署管理者を始め監察対象業務に従事する職員に対して行うこと。

なお、講評は署の職員の十分な理解が得られるよう、できるだけ具体的かつ平易な表現を用いて行うこと。

- (イ) 指摘事項については、是正を確実に図らせる必要があることから、単に問題点を指摘するにとどまらず、問題の生じた背景、その原因の所在、是正のために講ずる方策等について説明し、署の職員に十分理解させること。

- (ウ) 講評を行うに当たっては、積極的な処理を行っているもの、創意工夫した取組を行っているもの等については、必要に応じ好事例として積極的に取り上げることにより、署の職員の志気の高揚を図ること。

- (エ) 講評を行うに当たって、指摘事項に関し、これまでの取扱い、他署の状況等を把握し、組織的な検討を加えた上で判断する必要がある場合には、その部分については指摘を保留し、局に持ち帰り、改めて指摘すること。

#### (5) 復命及び監察結果に基づく措置

監察の復命及び結果に基づく措置については、次によること。

#### ア 監察の復命については、監察実施後直ちに口頭で局長に対し行うすること。

その後、おおむね1か月以内に、監察結果を文書で局長に復命すること。

なお、復命に当たっては、単に署の行政運営の状況、指摘事項にとどまることなく、指摘事項の背景にある問題点、是正方法に関する意見等を含めることに留意すること。

イ 局長は、監察実施結果から是正のための措置を要すると認める事項があった場合には、次に掲げるところにより速やかに措置を講じること。

(ア) 署長が是正し得る指摘事項については、改めて文書で是正を指示すること。

その際、指摘事項については、署として組織的に検討した上で是正を図り、その是正状況について報告をするよう併せて指示すること。

(イ) 署からの改善報告を徴するに当たっては、署が講じることとしている措置が問題点の確実な解消（再発防止等）のために適切なものであるかを精査すること。なお、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、更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。

(ウ) 指摘事項で、是正に必要な期間が経過したにもかかわらず、改善報告が提出されていない、是正が行われていないと考えられるものについては、必要に応じて、署長に対して再度直接是正を指示し、又は改めて監察を実施するよう指示すること。

(エ) 署長において是正し得ない事項のうち、局長が是正し得る事項については、是正のための措置を講ずること。

(オ) 局長において是正し得ない事項については、本省あて報告すること。

ウ 全署の監察が終了した後に、全体の監察結果を取りまとめること。

取りまとめに当たっては、指摘の対象とならなかった署も含め、全署に同種の問題点の有無について速やかに点検させることができるよう、単に指摘事項及び好事例を記述するにとどまらず、指摘事項についてはその原因及び背景、好事例については、その実施の前提となる状況や契機、それを実施した経過等についても記述することに留意すること。

なお、取りまとめ方法については、形式にこだわらなくてもよく、職員が理解し易いよう指摘事項を箇条書きとしたもの等でも差し支えないこと。

エ 全体の監察結果については、署に通達するとともに署長会議、署課長会議、関係職員会議等のあらゆる機会を活用して説明を加えること。

また、局においては今後の行政運営に活用すること。