平成２６年度全国監督課長会議次第

平成２７年２月１８日（水）
中央合同庁舎第５号講堂

開会	１０：００	
労働基準局長訓示	１０：００～１０：１０	（１０分）
監督課長訓示	１０：１０～１０：３０	（２０分）
主任中央労働基準監察監督官説明	１０：３０～１０：５０	（２０分）
調査官説明	１０：５０～１１：１０	（２０分）
労働条件政策課長説明	１１：１０～１１：２０	（１０分）
小島労働条件政策課長補佐説明	１１：２０～１１：３０	（１０分）
加藤監督課長補佐説明	１１：３０～１１：４０	（１０分）
梶原中央労働基準監察監督官説明	１１：４０～１１：５０	（１０分）
―昼食―	１１：５０～１２：５０	（６０分）
安全衛生部計画課長説明	１２：５０～１３：０５	（１５分）
加藤副主任中央労働基準監察監督官説明	１３：０５～１４：２５	（８０分）
日根監督課長補佐説明	１４：２５～１４：４０	（１５分）
石田中央労働基準監察監督官説明	１４：４０～１４：５５	（１５分）
―休憩―	１４：５５～１５：１０	（１５分）
市倉中央労働基準監察監督官説明	１５：１０～１５：３５	（２５分）
長山中央労働基準監察監督官説明	１５：３５～１５：５０	（１５分）
藤中中央労働基準監察監督官説明	１５：５０～１６：０５	（１５分）
田之上中央労働基準監察監督官説明	１６：０５～１６：２５	（２０分）
本多中央労働基準監察監督官説明	１６：２５～１６：３５	（１０分）
河西副主任中央労働基準監察監督官説明	１６：３５～１６：４５	（１０分）
質疑応答	１６：４５～１７：００	（１５分）
閉会	１７：００	

全国監督課長会議配付資料 （平成27年2月18日）

監督課関係資料

資料番号	資料名	備考
監督No. 1	社会保険労務士法の改正について	
監督No. 2	全国企業倒産状況	
監督No. 3	全国の企業倒産件数の推移	
監督No. 4	未払賃金立替払実施状況	
監督No. 5	社会保険労務士法の一部を改正する法律案に対する附帯決議	

総務課関係資料

資料番号	資料名	備考
総務No.1	過労死等防止対策推進全国センター結成総会配付資料（抄）	
総務No.2	平成26年度各地域における民間団体主催のシンポジウム等開催状況	
総務No.3	過労死等防止対策推進協議会委員名簿（平成26年12月17日現在）	
総務No.4	過労死等の防止のための対策に関する大綱について	
総務No.5	過労死等防止対策の推進（平成27年度新規予算（案）の概要）	

労働条件政策課関係資料

資料番号	資料名	備考
政策No.1	今後の労働時間法制等の在り方について（報告）	
政策No.2	働き方改革の一層の推進	
政策No.3	まち・ひと・しごと創生「長期ビジョン」と「総合戦略」の全体像	
政策No.4	「働き方」の見直しに向けた施策について（平成27年度）	
政策No.5	「朝型」の働き方の普及・長時間労働の抑制等に係る提言等について	
政策No.6	「朝型」の働き方等の推進	
政策No.7	地方創生の実現に向けた休暇取得促進のための環境整備	
政策No.8	各都道府県における医療勤務環境改善支援センターの設置状況等	
政策No.9	「多様な正社員」の普及・拡大　（平成27年度の主な取組）	
政策No.10	生活困窮者自立支援制度について（中間的就労）	

安全衛生部関係資料

資料番号	資料名	備考
安衛No.1	平成26年労働災害発生状況	
安衛No.2	労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要	
安衛No.3	STOP！転送災害防止プロジェクト2015	
安衛No.4	過労死等防止対策推進法の概要	
安衛No.5	メンタルヘルスに係るポータルサイトメール相談窓口について	
安衛No.6	過労死等調査研究センターの設置及び研究内容等	
安衛No.7	労働安全衛生法改正について	
安衛No.8	安全衛生優良企業公表のリーフレット案	
安衛No.9	全国のアスベスト訴訟一覧	

社会保険労務士法の改正について

下記を内容とする社会保険労務士法の一部を改正する法律については、議員立法として、平成26年11月14日に第187回臨時国会において成立し、11月21日に平成26年法律第116号として公布された。

1 改正法の概要

(1) 個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続における紛争の目的価額の上限の引上げ

厚生労働大臣が指定する団体が行う個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続において、特定社会保険労務士が単独で紛争の当事者を代理することができる紛争の目的の価額の上限を、120万円(※改正前は少額訴訟の上限額(60万円))に引き上げる。

(2) 補佐人制度の創設

① 社会保険労務士は、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、裁判所において、補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭し、陳述をすることができることとする。

② 社会保険労務士法人が①の事務の委託を受けることができることについて規定する。

(3) 社員が一人の社会保険労務士法人

社員が一人の社会保険労務士法人の設立等を可能とする。

2 施行期日

(1)と(2)は公布の日から起算して9月を超えない範囲内において政令で定める日から施行。(3)は、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行。

照会No.1

監督No.2

全国企業倒産状況

倒産件数・負債額推移　1979年（昭和54年）～

（負債総額1,000万円以上倒産集計）

年度	件数(件)	負債額（百万円）
1979（昭和54）年	16,030	2,191,279
1980（昭和55）年	17,884	2,722,486
1981（昭和56）年	17,610	2,692,453
1982（昭和57）年	17,122	2,393,193
1983（昭和58）年	19,155	2,584,108
1984（昭和59）年	20,841	3,644,105
1985（昭和60）年	18,812	4,235,618
1986（昭和61）年	17,476	3,831,428
1987（昭和62）年	12,655	2,122,362
1988（昭和63）年	10,122	2,000,964
1989（平成元）年	7,234	1,232,296
1990（平成2）年	6,468	1,995,855
1991（平成3）年	10,723	9,148,750
1992（平成4）年	14,069	7,601,499
1993（平成5）年	14,564	6,847,689
1994（平成6）年	14,061	5,629,409
1995（平成7）年	15,108	9,241,100
1996（平成8）年	14,834	8,122,881
1997（平成9）年	16,464	14,044,704
1998（平成10）年	18,988	13,748,377
1999（平成11）年	15,352	13,621,436
2000（平成12）年	18,769	23,885,035
2001（平成13）年	19,164	16,519,636
2002（平成14）年	19,087	13,782,431
2003（平成15）年	16,255	11,581,841
2004（平成16）年	13,679	7,817,675
2005（平成17）年	12,998	6,703,458
2006（平成18）年	13,245	5,500,583
2007（平成19）年	14,091	5,727,948
2008（平成20）年	15,646	12,291,953
2009（平成21）年	15,480	6,930,074
2010（平成22）年	13,321	7,160,773
2011（平成23）年	12,734	3,592,920
2012（平成24）年	12,124	3,834,563
2013（平成25）年	10,855	2,782,347
2014（平成26）年	9,731	1,874,065

東京商工リサーチ調べ

全国の企業倒産件数の推移

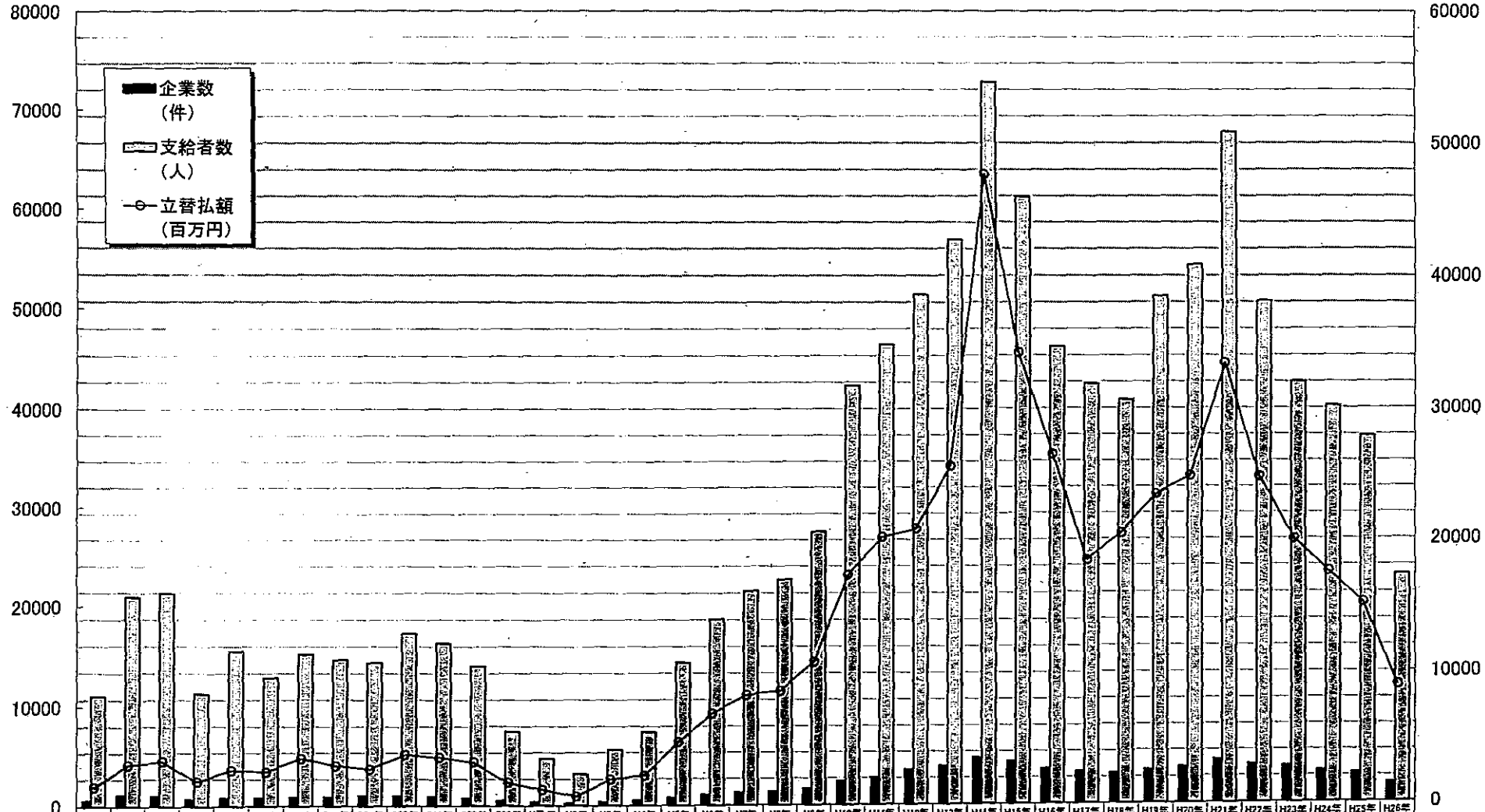
	平成14年度		平成15年度		平成16年度		平成17年度		平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度	
	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比	倒産件数	同月比
4月	1,611	1.02	1,495	0.93	1,236	0.83	946	0.77	1,087	1.15	1,121	1.03	1,215	1.08	1,329	1.09	1,154	0.87	1,076	0.93	1,004	0.93	899	0.90	914	1.02
5月	1,730	1.04	1,452	0.87	1,089	0.75	1,072	0.98	1,083	1.01	1,310	1.21	1,290	0.98	1,203	0.93	1,021	0.85	1,071	1.05	1,148	1.07	1,045	0.91	834	0.80
6月	1,439	0.95	1,381	0.91	1,078	0.78	1,207	1.12	1,111	0.92	1,185	1.07	1,324	1.12	1,422	1.07	1,148	0.81	1,165	1.01	975	0.84	897	0.92	865	0.96
7月	1,718	1.12	1,377	0.90	1,123	0.82	1,024	0.91	1,051	1.03	1,215	1.16	1,372	1.13	1,386	1.01	1,066	0.77	1,081	1.01	1,026	0.95	1,025	1.00	882	0.86
8月	1,578	1.02	1,266	0.82	1,097	0.87	1,152	1.05	1,169	1.01	1,203	1.03	1,254	1.04	1,241	0.99	1,064	0.86	1,026	0.96	967	0.94	819	0.85	727	0.89
9月	1,467	0.92	1,212	0.76	1,090	0.90	987	0.91	1,030	1.04	1,047	1.02	1,408	1.34	1,155	0.82	1,102	0.95	1,001	0.91	931	0.93	820	0.88	827	1.01
10月	1,730	0.94	1,368	0.74	1,124	0.82	1,171	1.04	1,166	1.00	1,260	1.08	1,429	1.13	1,261	0.88	1,136	0.90	976	0.86	1,035	1.06	959	0.93	800	0.83
11月	1,435	0.79	1,114	0.61	1,064	0.96	1,114	1.05	1,091	0.98	1,213	1.11	1,277	1.05	1,132	0.89	1,061	0.94	1,095	1.03	964	0.88	862	0.89	736	0.85
12月	1,421	0.93	1,132	0.74	1,109	0.98	1,149	1.04	1,109	0.97	1,097	0.99	1,362	1.24	1,136	0.83	1,102	0.97	1,032	0.94	890	0.86	750	0.84	686	0.91
1月	1,444	0.94	1,181	0.77	1,022	0.87	1,049	1.03	1,091	1.04	1,174	1.08	1,360	1.16	1,063	0.78	1,041	0.98	985	0.95	934	0.95	864	0.93		
2月	1,454	0.86	1,159	0.69	1,014	0.87	1,044	1.03	1,102	1.06	1,194	1.08	1,318	1.10	1,090	0.83	987	0.91	1,038	1.05	916	0.88	782	0.85		
3月	1,560	0.90	1,329	0.76	1,140	0.86	1,255	1.10	1,247	0.99	1,347	1.08	1,537	1.14	1,314	0.85	1,183	0.90	1,161	0.98	929	0.80	814	0.88		
計	18,587	0.95	15,466	0.83	13,186	0.85	13,170	1.00	13,337	1.01	14,366	1.08	16,146	1.12	14,732	0.91	13,065	0.89	12,707	0.97	11,719	0.92	10,536	0.90	7,271	0.90

※ 東京商工リサーチ調べ
※ 　　　は前年度同月比が1.00を超える月である。

証拠 No.3

未払賃金の立替払の実施状況

（単位：件、人）　　（単位：百万円）



	S51年度	S52年度	S53年度	S54年度	S55年度	S56年度	S57年度	S58年度	S59年度	S60年度	S61年度	S62年度	S63年度	H元年度	H2年度	H3年度	H4年度	H5年度	H6年度	H7年度	H8年度	H9年度	H10年度	H11年度	H12年度	H13年度	H14年度	H15年度	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
企業数（件）	565	1139	1020	692	834	837	901	932	1048	1040	975	796	559	377	250	353	517	772	1094	1274	1376	1636	2406	2773	3538	3900	4734	4313	3527	3259	3014	3349	3639	4357	3880	3552	3211	2980	1962
支給者数（人）	11076	20957	21345	11333	15560	12947	15285	14736	14410	17301	16332	14055	7496	4776	3215	5650	7468	14437	18747	21574	22699	27469	42304	46402	51437	55695	72623	61309	46211	42474	40558	51322	54422	67774	50787	42637	40205	37143	23017
立替払額（百万円）	1431.6	3083.1	3388.3	1853.5	2701.4	2590.7	3609	3041.1	2786.1	3664.3	3650.5	3255.6	1733.9	1165.2	688.49	1979.5	2267.9	4509.2	6964.1	6352.4	8657.3	10867	17335	20149	20791	25565	47642	34190	26504	16399	20436	23417	24621	33391	24782	19951	17507	15173	8926
企業倒産数（件）				16030	17884	17610	17122	19155	20841	18812	17476	12655	10122	7234	6463	10723	14069	14564	14061	15106	14834	16464	18988	15352	18789	19164	15087	16255	13579	12998	13245	14091	15646	15480	13321	12734	12124	10855	9731

※　平成26年度：平成26年4月～12月の実績。
※　企業倒産数：負債総額1,000万円以上。東京商工リサーチ調べ。
※　企業倒産数のみ、年単位。

監察No.4

監督No.5

社会保険労務士法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成二十六年十一月十一日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続における紛争目的の価額の引上げについては、特定社会保険労務士が代理業務を行う紛争件数の増加や紛争事案の高度化・複雑化が見込まれることから、紛争解決手続代理業務に必要な知識、実務能力の向上を図るための教育・研修体制の充実に努めること。

二、訴訟代理人の補佐人制度の創設については、個別労働関係紛争に関する知見の有無にかかわらず全ての社会保険労務士を対象としていることから、その職務を充実したものとするため、社会保険労務士試験の内容の見直しや対審構造での紛争解決を前提とした研修などのほか、利益相反の観点から信頼性の高い能力を担保するための措置を検討すること。また、補佐人としての業務が能力に基づき適切に行われるよう指導を徹底すること。

三、社会保険労務士の業務範囲が大幅に拡大することから、不適切な事例を防止するため、全国社会保険労

務士会連合会に置かれている綱紀委員会や苦情処理相談窓口の機能強化・充実が図られるよう必要な措置を講ずること。また、社会保険労務士法第二十五条の二又は第二十五条の三の規定により厚生労働大臣が行う懲戒処分については、適正かつ厳格に実施すること。さらに、同法第二十五条の三の二第一項の規定による社会保険労務士会又は全国社会保険労務士会連合会の通知については、適正かつ厳格な実施の徹底が図られるよう指導すること。

四、社会保険労務士による労働争議への介入が可能となる範囲については、客観的に明確となるよう必要な措置を講ずること。

五、社会保険労務士法が労働者の権利保護に極めて大きな影響を与えることに鑑み、今後の政府による法改正に当たっては、公労使の代表を委員とする労働政策審議会を経て、その結果を反映させること。

右決議する。

総務No.1

過労死等防止対策推進全国センター 規約（案）

第１条（名称・事務所所在地）

１　本会は、過労死等防止対策推進全国センター（略称：過労死防止全国センター）と称する。

２　本会は、下記に事務所を置く。

(1) 東京事務局

川人法律事務所

〒113-0033 東京都文京区本郷２－２７－１７ ＩＣＮビル２階

電話 ０３－３８１３－６９０９　ＦＡＸ ０３－３８１３－６９０２

(2) 関西事務局

あべの総合法律事務所

〒545-0051　大阪市阿倍野区旭町１－２－７　あべのメディックス２階２０２号

電話 ０６－６６３６－９３６１　ＦＡＸ ０６－６６３６－９３６４

第２条（目的）

本会は、「過労死等防止対策推進法」（平成２６年法律第１００号、以下「過労死防止法」という。）が制定され平成２６年１１月１日に施行されることを踏まえ、同法の定める過労死等防止対策とも連携しつつ、過労死・過労自殺の予防と救済を行うことを目的とする。

第３条（活動）

本会は、前条の目的を達成するため、次の活動を行う。

(1) 国が行う過労死の調査研究について、過労死弁護団全国連絡会議、全国過労死を考える家族の会、及び、別に設立される予定の過労死研究防止学会などとも連携して、これを促進する活動

(2) 過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めるために、教育や広報などを通じた啓発活動

(3) 過労死等のおそれがある者及びその親族等の過労死等に関する相談活動、産業医その他の過労死等に関する相談に応じる者に対する研修活動等、過労死等のおそれがある者に早期に対応し、過労死等を防止するための相談、相談先の紹介その他の活動

(4) 国が過労死防止法に基づいて作成・変更する過労死防止対策大綱や、政府が毎年発行する過労死白書の内容について、積極的に意見を述べ、建設的な提案をする活動

(5) 過重労働の規制など過労死・過労自殺の防止に必要な法制上その他の措置についての立法的提案

(6) その他、過労死・過労自殺の防止に必要又は有益な一切の活動

第４条（会員）

本会の会員は、本会の目的に賛同する個人をもって構成する。

第５条（入・退会）

１　入会希望者は、所定の入会申込書に会費を添えて、事務局に提出することによって、会員となる。

２　会員は、いつでも本会を退会できる。

第６条（会費）

１　会費は、２０１４年１０月２９日（本会の結成）～２０１５年１０月３１日までを初年度、以後は１１月１日～翌年１０月３１日までを単位年度とし、各年度につき、１口３０００円（た

だし学生・院生は２０００円）、１口以上とする。
2　年度途中の入会の場合も、会費は同じとする。
3　年度途中で退会しても、既に納入済みの会費は返還しないものとする。

第７条（総会）
1　総会は、幹事会の決定により、代表幹事が招集する。
2　総会は、年１回以上開催するものとし、出席した会員の過半数の賛成により、役員の選任、予算・決算の承認、規約の改正、解散の意思決定、その他本規約に定める事項につき決議を行う。

第８条（幹事会）
1　幹事会は、代表幹事、副代表幹事、幹事、事務局長及び事務局次長をもって構成する。
2　幹事会は、代表幹事が随時これを招集する。
3　幹事会は、前条の総会決議事項を除く事項につき、意思決定をすることができる。
なお、持ち回り決議、電子メールによる決議も可能とする。

第９条（委員会その他）
本会は、幹事会の決議により適宜、委員会、部会その他の機関を設置することができる。

第１０条（役員）
1　本会の役員は総会で選出するものとし、その任務は、次のとおりとする。
①　代表幹事（１名又は若干名）　本会を対外的に代表し、幹事会を主宰する。
②　副代表幹事（若干名）　代表幹事を補佐し、代表幹事が欠けた時はこれを代理する。
③　幹事　　幹事会を構成し、幹事会の意思決定に参画する。幹事の数や配置は、地域や分野などを考慮して適切に行うこととする。
④　事務局長（１名）　会の運営に必要な事務を行う。
⑤　顧問（若干名）　本会の活動について、有益な意見を述べる。
2　事務局長は、若干名の事務局次長及び事務局員を選任して、その事務を補助させることができる。
3　役員の任期は総会から次の総会までとし、再任を妨げないものとする。

第１１条（収入）
本会の収入は、次のとおりとする。
①　会費
②　寄付金
③　出版その他本会の事業による収益

第１２条（決算）
決算は、事務局長が作成し、総会で承認を受けなければならない。

第１３条（施行期日）
本規約は、２０１４年１０月２９日より施行する。

以　上

過労死防止全国センター　幹事候補一覧

2014･10･29 結成総会

	氏名	都道府県	所属	三役	備考
1	森岡孝二	大阪	学者	代表幹事	関西大学名誉教授 元全国実行委員長
2	川人　博	東京	弁護士	代表幹事	過労死弁護団全国連絡会議 幹事長
3	寺西笑子	京都	過労死遺族	代表幹事	元全国実行委 副委員長 全国過労死を考える家族の会 代表
4	岩城　穣	大阪	弁護士	事務局長	元全国実行委員会 事務局長 過労死弁護団全国連絡会議 事務局次長
5	皆川洋奚	北海道	弁護士		
6	菊地悦子	北海道	過労死遺族		北海道家族の会代表
7	土井浩之	宮城	弁護士	事務局次長 (北海道･東北担当)	
8	前川珠子	宮城	過労死遺族		東北希望の会代表
9	脇山　拓	山形	弁護士		
10	岡村親宣	東京	弁護士		過労死弁護団全国連絡会議 代表幹事
11	玉木一成	東京	弁護士		元全国実行委 副委員長 過労死弁護団全国連絡会議 事務局長
12	尾林芳匡	東京	弁護士	事務局次長 (関東･甲信越担当)	過労死弁護団全国連絡会議 事務局次長 東京過労死弁護団 幹事長
13	佐久間大輔	東京	弁護士		東京過労死弁護団　事務局長
14	中原のり子	東京	過労死遺族		東京家族の会代表
15	吉村りよみ	東京	過労死遺族		会計担当
16	色部　祐	東京	いの健東京		
17	岡村やよい	東京	いの健全国		
18	天笠　崇	東京	精神科医		
19	佐藤　学	東京	POSSE		
20	佐藤正知	神奈川	弁護士		
21	中野淑子	神奈川	過労死遺族		
22	保坂忠史	山梨	いの健山梨		
23	犬飼洋子	長野	過労死遺族		
24	尾崎正典	静岡	過労死遺族		静岡家族の会代表
25	岩井羊一	愛知	弁護士	事務局次長 (中部･北陸担当)	
26	鈴木美穂	愛知	過労死遺族		愛知家族の会代表
27	水野幹男	愛知	弁護士		全国弁護団代表幹事
28	海道宏実	福井	弁護士		
29	古川　拓	京都	弁護士	事務局次長 (近畿担当)	元京都実行委　事務局長
30	中嶌清美	京都	過労死遺族		京都家族の会代表
31	松丸　正	大阪	弁護士		元全国実行委 副委員長 過労死弁護団全国連絡会議　代表幹事
32	上出恭子	大阪	弁護士		
33	林　裕悟	大阪	弁護士		元大阪実行委 事務局長
34	小池江利	大阪	過労死遺族		大阪家族の会代表(代理)
35	柏原英人	大阪	働き方ASU-NET		過労死防止大阪センター準備会 事務局長
36	櫻井純理	京都	学者		立命館大学産業社会学部教授
37	増田祐一	兵庫	弁護士		
38	西垣迪世	兵庫	過労死遺族		兵庫家族の会代表
39	清水善朗	岡山	弁護士		
40	中上裕章	岡山	過労死遺族		
41	高橋真一	鳥取	弁護士		
42	鈴木朋絵	山口	弁護士		
43	谷脇和仁	高知	弁護士		
44	梶原恒夫	福岡	弁護士		
45	光永享央	福岡	弁護士	事務局次長 (九州･沖縄担当)	
46	西田隆二	宮崎	弁護士		いの健宮崎代表
47	桐木弘子	宮崎	過労死遺族		

大森秀昭	東京	弁護士	会計監事	
白島由美子	東京	過労死遺族	会計監事	

過労死防止全国センター　設立宣言（案）

１　２０１４年６月２０日、参議院本会議において過労死等防止対策推進法（過労死防止法）が全会一致で可決、成立し、明後日１１月１日から施行されます。

厚労省はすでに「過労死等防止対策推進室」を設置し、「長時間労働削減推進本部」も置いています。この１１月には過労死等の労災請求がなされた事業場などを対象に重点監督を実施し、過労死弁護団が過労死１１０番を実施する１１月１日には厚労省も「過重労働解消相談ダイヤル」を実施します。さらに１１月１４日には、初めて政府主催で「過労死啓発シンポジウム」が、本センターが協力するかたちでが開催されます。１１月に全国各地で予定されている「過労死防止のつどい」でも、各都道府県労働局の後援や協力が得られることになっています。

２　「過労死」が日本の深刻な社会問題として広く知られるようになったのは、過労死110番全国ネットワークが開設された１９８８年からでした。当時、厚生労働省（旧労働省）は、過労死という用語さえ認めませんでしたが、近年は要綱や指針のかたちで過重労働対策を打ち出してきました。しかし、過労死はなくなるどころか、１９９０年代後半からは過労やパワハラなどによって精神障害を発症し自殺する過労自殺（自死）も増え始め、過労死・過労自殺は職種・性別・年齢を超えて広がり、働きすぎによる健康障害はいっそう深刻化しています。

３　このような状況に危機感を持った全国過労死を考える家族の会と過労死弁護団全国連絡会議の呼びかけで、２０１１年１１月１８日「過労死防止基本法制定実行委員会」が結成され、過労死を防止する議員立法をめざす取り組みを開始したところ、５５万筆を超える署名が寄せられ、１０道府県議会を含む全国１２１の地方議会で法制定を求める意見書が採択され、熱心なマスコミ報道もあって、世論は大きく盛り上がりました。

これを力に、１０回に及ぶ院内集会と国会議員の皆様への粘り強い働きかけを行う中、２０１３年６月、法制定を求める超党派議員連盟が発足し、１３０名の議員が加わるまでになり、ついに法制定に至ったのです。

ここに、私たちは、過労死防止法の制定にご尽力くださったすべての方々に、心よりお礼申し上げます。

４　過労死防止法は、(1)過労死のない社会の実現をめざして過労死防止対策の効果的な推進を国と地方公共団体の責務としたうえで、(2)①過労死に関する総合的な調査研究、②国民に対する教育・広報を通じた啓発、③過労死に関する相談体制の充実、④過労死問題に関わる民間団体の支援の「４つの過労死防止対策」を行うこととし、(3)その推進のために、過労死遺族等も加わった「過労死等防止対策推進協議会」の意見を聴いて「過労死防止対策大綱」を作り、その推進状況を毎年「過労死白書」を発行して国会に報告し、(4)調査研究等の結果を踏まえ、必要と認めるときは法制上・財政上の措置を講ずることなどを定めています。

この法律は画期的なものですが、これ自体は過労死防止の理念と基本的な施策及びその推進体制を定めたにすぎません。この法律に「魂」を入れ、国民の意識改革と具体的な制度改革につなげていくためには、幅広い民間団体や専門家が力をあわせ、国や地方自治体と連携して、調査研究、教育・広報活動を通じた啓発や相談体制の充実を推進していくことが求められています。

５　そこで、私たちは、これらの民間団体や専門家の協力共同と、国・地方自治体との連携の要となるものとして、ここに「過労死等防止対策推進全国センター」（略称・過労死防止全国センター）を設立します。加えて、来年６月には、過労死の調査研究を担う学際的・分野横断的な「過労死防止学会」（仮称）も結成される予定です。

本センターは、全国の過労死遺族、過労死弁護団、過労死防止学会などと連携し、また過労死防止を願うすべての労働組合・労働団体、市民団体、さらには経済団体などにも広く共同をよびかけて、国が行う過労死に関する調査研究の促進、啓発活動、過労死の救済・予防のための相談活動、過労死防止対策大綱の充実、現行法の遵守と過労死防止に必要な法制上の措置についての立法提案などを積極的に行っていきます。

６　私たちは、「過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会」の実現のために、私たちのこのような活動に、立場を超えて多くの人びとが賛同し、参加し、連携し、共同して下さることを、心から呼びかけます。

以上、宣言します。

２０１４年１０月２９日

過労死等防止対策推進全国センター　設立総会

今後１年間の基本方針（案）

２０１４・１０・２９

弁護士　川人　博
（過労死弁護団全国連絡会議幹事長）

１　１１月啓発月間へのとりくみ

（１）初めての過労死等防止啓発月間（１１月）に、全国各地で集会等を実施し、ひろく国民に向けて過労死の実態を伝え、防止の必要性・緊急性を訴える。
そのため、厚生労働省および各地労働局との連携を進めていく。

（２）１１月１４日の厚生労働省主催の集会につき、その象徴的意義を踏まえて、内容的にも参加人数においても、充実したものとなるように同省と連携してくりくむ。
申込方法　全国センター特設アドレス　１１１４@ｋｗｌａｗ，ｏｒｇ　へ申込む
または、厚生労働省へ直接申込む

（３）１２月以降も、防止法の理念を実現するために、持続的に啓発活動を進め、発展させていく。

２　大綱づくりへのとりくみ

（１）来年夏頃に定められる予定の「過労死等防止対策に関する大綱」（防止法第７条）を充実した内容にするために、積極的に提言をするなどのとりくみを行う。

（２）本年１１月以降に設置される「過労死等防止対策推進協議会」（防止法１２条・１３条）が防止法の理念を実現するように、提言等のとりくみを行う。

３　学校教育へのとりくみ

（１）　若者の過労死が深刻な現状を踏まえ、学校教育とくに高校、大学における教育活動を重視してとりくむ。内容としては、過労死等の深刻な実態、働く者のいのちと健康を守ることの大切さ、ワークルール等を対象年齢に合わせて、わかりやすく説明する。

（２）　そのために、過労死家族、弁護士、その他専門家が学校等を訪問し、出張授業等を実施する。その際、学校関係者、労働局関係者とも適切に連携していく。

４　調査研究のとりくみ

（１）過労死の実態調査と研究を促進するために、効果的な調査研究を政府が行うよう働きかけるとともに、民間レベルでの適切な調査研究を進めていく。

（２）そのために、新たに設立が予定されている「過労死防止学会」（仮称）をはじめ、専門家、各省庁、議員と連携をしていく。

５　人材育成と連携

（１）　過労死を防止するための人材を育成し、また、これらの人々と連携を進めていく。

（２）　過労死を防止するために活動している諸団体、専門家、議員、市民と従来にも増して連携を強めていく。

6　法制上、財政上の措置

以上の諸活動を進めながら、防止法第１４条に規定する過労死を防止するための必要な法制上、財政上の措置を政府が適切に講ずるように働きかけていく。

7　会員の確保

当センターが効果的な実践を進めていくことができるように、設立時のメンバーに加えて、趣旨に賛同する人々が当センターに加入し、共に活動するように必要な組織活動を行う。

8　健全な財政の確保

当センターの趣旨に賛同する個人、団体からの寄附を確保し、また、その他の活動を通じて、当センターの活動資金を健全に確保し、かつ、必要な諸活動に適切に支出する。

9　会員の健康に留意した活動

いのちと健康を守るための活動を進めるために、その活動があまりに過重となり健康を損なうことがあってはならない。当センターの活動においては、会員一人ひとりの健康を大切にすることをモットーにして会の運営を進めていく。

以上

総務No.2

過労死等防止対策推進室

平成26年度
各地域における民間団体主催のシンポジウム等開催状況
過労死等防止対策推進法施行関係

※ 労働局において後援名義、説明等行った催しで、平成27年1月まで開催したもの

	都道府県名	実施日	曜日	主 催	備考
1	北海道	H26.11.22	土	過労死を考える市民集会実行委員会	10/31に連合北海道主催の催し有り
2	青森				
3	岩手				
4	宮城	H26.11.21	金	東北希望の会(過労死・過労自死遺族の会)	
5	秋田	H26.11.24	月	秋田過労死弁護団	
6	山形				
7	福島				
8	茨城				
9	栃木				
10	群馬				
11	埼玉				
12	千葉	H26.11.19	水	過労死を考える千葉のつどい実行委員会	
13	東京	H26.11.12	水	三多摩過労死弁護団	
14	神奈川	H26.11.1	土	神奈川過労死対策弁護団	
15	新潟				
16	富山				
17	石川	H26.11.22	土	働くもののいのちと健康を守る石川センター	
18	福井	H26.11.28	金	福井過労死弁護団	
19	山梨	H27.1.17	土	働くもののいのちと健康を守る山梨県センター	
20	長野				
21	岐阜				
22	静岡	H26.11.21	金	静岡県労働・過労死問題弁護団	
23	愛知	H26.11.22	土	名古屋過労死を考える家族の会	
24	三重	H26.12.20	土	過労死弁護団三重	
25	滋賀	H26.12.7	日	過労死を考える滋賀のつどい実行委員会	
26	京都	H26.11.8	土	過労死を考える京都のつどい実行委員会	
27	大阪	H26.11.20	木	過労死防止大阪センター(準備会)	
28	兵庫	H26.11.12	水	兵庫労働局	
29	奈良	H26.11.21	金	過労死を防止する奈良のつどい実行委員会	
30	和歌山	H27.1.16	金	働くもののいのちと健康を守る和歌山県センター	
31	鳥取	H26.11.30	日	過労死をなくす鳥取県のつどい実行委員会	
32	島根	H26.11.29	土	過労死防止を考える島根の会	
33	岡山	H27.1.17	土	岡山過労死を考える家族の会	
34	広島	H26.12.2	火	広島労働弁護団	
35	山口				
36	徳島				
37	香川				
38	愛媛				
39	高知				
40	福岡	H26.11.19	水	過労死等防止対策推進福岡センター設立準備会	
41	佐賀				
42	長崎				
43	熊本				
44	大分	H27.1.13	火	過労死等防止対策推進大分センター設立準備会	
45	宮崎	H26.11.19	水	働くもののいのちと健康を守る宮崎県連絡会	
46	鹿児島				
47	沖縄				
	合計	25			

は、12月、1月開催

総務No.3

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

（五十音順）
平成26年12月17日現在

（専門家委員）

岩城　穣	あべの総合法律事務所弁護士
◎岩村　正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
川人　博	川人法律事務所弁護士
木下　潮音	第一芙蓉法律事務所弁護士
○堤　明純	北里大学医学部教授
宮本　俊明	新日鐵住金株式会社君津製鐵所安全環境防災部安全健康室上席主幹
森岡　孝二	関西大学名誉教授
山崎　喜比古	日本福祉大学社会福祉学部大学院特任教授

（当事者代表委員）

寺西　笑子	全国過労死を考える家族の会代表
中野　淑子	全国過労死を考える家族の会公務災害担当
中原　のり子	全国過労死を考える家族の会東京代表
西垣　迪世	全国過労死を考える家族の会兵庫代表

（労働者代表委員）

岸　真紀子	全日本自治団体労働組合法対労安局長
新谷　信幸	日本労働組合総連合会総合労働局長
冨田　珠代	全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
八野　正一	ＵＡゼンセン副会長

（使用者代表委員）

川口　晶	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長
小林　信	全国中小企業団体中央会労働政策部長
間部　彰成	日本商工会議所産業政策第二部長
山鼻　恵子	東京経営者協会経営・相談部課長

（敬称略）

◎＝会長　　○＝会長代理

過労死等の防止のための対策に関する大綱について

- 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱を作成（同法第7条第1項）
- 厚生労働大臣は、大綱の案を作成しようとするときは、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴く（同法第7条第3項）

1．大綱の作成までの流れ

厚生労働省において、大綱の案を作成

厚生労働大臣が、大綱の案について協議会の意見を聴く
（関係行政機関の長と協議）

大綱を閣議決定
（国会報告、公表）

2．大綱で定めるべき事項

●大綱には、過労死等防止対策推進法第8条から第11条までに規定された四つの対策を盛り込む。

＜過労死等の防止のための対策＞

- 調査研究等（同法第8条）
- 啓発（同法第9条）
- 相談体制の整備等（同法第10条）
- 民間団体の活動に対する支援（同法第11条）

実施主体：国

実施主体：国・地方公共団体

3．大綱の作成時期

●平成27年の年央を予定。

総務No.4

過労死等防止対策の推進（平成27年度新規予算（案）の概要）

「過労死等防止対策推進法」の成立を踏まえ、過労死等に関する調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援など、過労死等防止対策の一層の推進を図る。

平成27年度予定額　3．7億円

○過労死等に関する調査研究等（法第8条　調査研究等）　1．1億円
- 医学面、保健面からの調査研究（研究機関等への補助事業）
  労災事案、個別症例の統計的分析　等
- 社会面、制度面からの調査研究（シンクタンクへの委託研究）
  アンケート調査・研究（企業・労働者等を対象とした意識や取組状況等）

○啓発（法第9条　啓発）　0．8億円
- 各種媒体を活用した周知・啓発の実施
  ポスター1万枚、リーフレット65万枚、パンフレット13万枚、新聞広告、インターネット広告

○相談体制の整備等（法第10条　相談体制の整備等）　1．2億円
- メンタルヘルス不調及び過重労働による健康障害に関する労働者等からの相談に対応する電話相談窓口の開設
- ストレスチェック及び面接指導を行う医師、保健師等に対する研修の実施

○民間団体の活動に対する支援（過労死等防止啓発月間の実施）　0．5億円
（法第11条民間団体の活動に対する支援、法第5条過労死等防止啓発月間）
毎年11月の「過労死等防止啓発月間」に「過労死等防止対策推進シンポジウム（仮称）」を民間団体と綿密な連携の下に実施し、もって、民間団体の支援を図る。

○その他
- 過労死等防止対策推進協議会の設置
- 年次報告書の作成

※　上記のほかに、継続事業分と合わせると、全体として平成27年度予定額は7．4億円である。

総務No.5

政策No. 1

平成 27 年2月 13 日（金）
労働政策審議会建議

今後の労働時間法制等の在り方について（報告）

今後の労働時間法制等の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会において、平成25年9月27日以降22回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

我が国の労働時間をめぐる平成25年時点の状況をみると、一般労働者の年間総実労働時間が2000時間を上回る水準で推移する中、雇用者のうち週労働時間60時間以上の者の割合は低下傾向にあるものの8.8%と平成32年時点の政労使目標である5%を上回っており、特に30歳代男性では17.2%となっている。また、年次有給休暇の取得率は48.8%であり、平成32年時点の政労使目標である70%を下回っている状況にある。

こうした中、過労死等防止対策推進法が制定されるなど、労働者の健康確保に向けた一層の取組が求められるとともに、次世代育成支援や女性の活躍推進等の観点からも、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和のとれた働き方を拡げていくことが喫緊の課題となっている。

また、経済のグローバル化の進展等に伴い、企業において創造的な仕事の重要性が高まる中で、時間ではなく成果で評価される働き方の下、高度な専門能力を有する労働者が、その意欲や能力を十分に発揮できるようにしていくことなどが求められており、健康確保措置を前提に、こうした働き方に対応した選択肢を増やしていくことも課題となっている。

このような考え方に基づき、当分科会において労働時間法制等の在り方について検討を行った結果は、下記のとおりである。

この報告を受けて、厚生労働省において、平成28年4月の施行に向けて、通常国会における労働基準法等の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

記

1　働き過ぎ防止のための法制度の整備等

法制度の整備の前提として、過重労働等の撲滅に向けた監督指導の徹底とともに、長時間労働抑制や年次有給休暇取得促進等に向けた労使の自主的取組の促進等に、引き続き積極的に取り組むことが適当である。

その上で、労働者の健康確保を図る観点から、以下の法制度の整備を行うことが適当である。

なお、時間外労働に係る上限規制の導入や、すべての労働者を対象とした休息時間（勤

務間インターバル）規制の導入については、結論を得るに至らなかった。

労働者代表委員から、長時間労働の抑止が喫緊の課題となる中、過労死その他長時間労働による労働者の健康被害の予防とワーク・ライフ・バランスの確保を図るため、実効的な労働時間法制を整備すべきであり、とりわけ、すべての労働者を対象に労働時間の量的上限規制及び休息時間（勤務間インターバル）規制を導入すべきとの意見があった。

（1）長時間労働抑制策

① 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の見直し

- 中小企業において特に長時間労働者比率が高い業種を中心に、関係行政機関や業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めることが適当である。
- 上記の環境整備を図りつつ、中小企業労働者の長時間労働を抑制し、その健康確保等を図る観点から、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率を５割以上とする労働基準法第 37 条第１項ただし書きの規定について、中小企業事業主にも適用することが適当である。
- 中小企業の経営環境の現状に照らし、上記改正の施行時期は他の法改正事項の施行の３年後となる平成 31 年４月とすることが適当である。

② 健康確保のための時間外労働に対する監督指導の強化

- 時間外労働の抑制のため、行政官庁は、時間外限度基準に関する助言指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう配慮する旨を労働基準法に規定し、当該規定に基づき、長時間労働の実態に即した的確な助言及び指導を行うことが適当である。
- 上記の法整備の趣旨を踏まえ、時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合の様式を定め、当該様式には告示上の限度時間を超えて労働する場合の特別の臨時的な事情、労使がとる手続、特別延長時間、特別延長を行う回数、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置及び割増賃金率を記入することとすることが適当である。
- 併せて、時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを時間外限度基準告示において規定し、健康確保措置として望ましい内容を通達で示すことが適当である。
- 健康確保措置の確実な履行を図る観点から、使用者は、措置の実施状況等に係る書類を作成し、３年間確実に保存しなければならない旨を時間外限度基準告示に規定することが適当である。

③ 所定外労働の削減に向けた労使の自主的取組の促進

・　労使の自主的な取組を促進する労働時間等設定改善指針に、週60時間以上の長時間労働が恒常的なものにならないようにする等の現行の規定に加え、「脳・心臓疾患の労災認定基準における労働時間の水準も踏まえ、『1か月に100時間』又は『2か月間ないし6か月にわたって、1か月当たり80時間』を超える時間外・休日労働が発生するおそれのある場合、適切な健康確保措置を講じるとともに、業務の在り方等を改善し、特別延長時間の縮減に向けて取り組むことが望ましい」旨を盛り込むことが適当である。

・　上記の内容について、都道府県労働局に配置している働き方・休み方改善コンサルタント等による助言や各種の啓発の取組を通じ、周知徹底していくことが適当である。

（2）健康に配慮した休日の確保

・　週休制の原則等を定める労働基準法第35条が、必ずしも休日を特定すべきことを求めていないことに着目し、月60時間超の時間外労働に対する5割以上の割増賃金率の適用を回避するために休日振替を行うことにより、休日労働の割増賃金率である3割5分以上の適用を推奨する動向については、法制度の趣旨を潜脱するものであり、本分科会として反対する。

・　上記の趣旨について、（1）①の割増賃金率の適用猶予の見直しに先立ち、通達に記載し、周知徹底を図ることが適当である。

（3）労働時間の客観的な把握

・　過重労働による脳・心臓疾患等の発症を防止するため労働安全衛生法に規定されている医師による面接指導制度に関し、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定することが適当である。

・　併せて、面接指導制度の運用に当たり、管理監督者について、自らが要件に該当すると判断し申し出た場合に面接指導を実施することとしている現行の取扱いを、客観的な方法その他適切な方法によって把握した在社時間等に基づいて要件の該当の有無を判断し、面接指導を行うものとすることを通達に記載することが適当である。

（4）年次有給休暇の取得促進

・　年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上の年次有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当である。

・　具体的には、労働基準法において、年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季指定しなけ

ればならないことを規定することが適当である。

・　ただし、労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年５日から差し引いた日数について使用者に義務づけるものとし、それらの日数の合計が年５日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放されるものとすることが適当である。

・　なお、この仕組みを設けることに伴い、労使において計画的付与制度の導入の促進の取組が一層進むよう、行政としてさらなる支援策を講じていくことが適当である。

・　使用者は時季指定を行うに当たっては、①年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を聴くものとすること、②時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならないことを省令に規定することが適当である。

・　また、以上のような新たな仕組みを設けることに伴い、使用者が各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握することが重要になるため、使用者に年次有給休暇の管理簿の作成を省令において義務づけるとともに、これを３年間確実に保存しなければならないこととすることが適当である。

（５）労使の自主的取組の促進

＜労働時間等設定改善法＞

・　各企業における労働時間、休日及び休暇等の改善に向けた労使の自主的取組を一層促進するため、企業単位での取組の促進に向けた法令の整備を行うことが適当である。

・　具体的には、労働時間等設定改善法に、企業単位で設置される労働時間等設定改善企業委員会を明確に位置づけ、同委員会における決議に法律上の特例を設けるとともに、同法に基づく労働時間等設定改善指針においても、働き方・休み方の見直しに向けた企業単位での労使の話合いや取組の促進を新たな柱として位置づけることが適当である。

・　このうち、労働時間等設定改善企業委員会における決議に関する特例は、労働基準法第 37 条第３項（代替休暇）、第 39 条第４項（時間単位年休）及び第６項（計画的付与）について設けることが適当である。また、この特例に係る手続としては、各事業場でこれらの条項について「労働時間等設定改善企業委員会に委ねること」を労使協定で定めた上で、同委員会で委員の５分の４以上の多数による決議を行うことを要することとすることが適当である。そして、特例の効果としては、当該決議を関係事業場における当該条項に係る労使協定に代えることができるものとすることが適当である。

・　併せて、労働時間等の設定の改善を図るための措置についての調査審議機会をより適切に確保する観点から、一定の衛生委員会等を労働時間等設定改善委員会にみなす規定（労働時間等設定改善法第７条第２項）を廃止することが適当である。

なお、廃止に当たっては、みなし規定の対象となっている衛生委員会等に関して

一定の経過措置を設けることが適当である。

＜労働時間等設定改善指針＞

・　労働時間等設定改善指針について、既に１（１）③において記述した内容や、以下の内容を盛り込むことも含め、改めて労働政策審議会における調査審議の上で改正することが適当である。

その上で、都道府県労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタント等を活用し、指針に盛り込まれた内容の周知や関連の支援策の活用を促進することが適当である。

① 上記の法改正の趣旨を踏まえ、働き方・休み方の見直しに向けた企業単位での労使の話合いや取組の促進を、指針の新たな柱として追加すること（再掲）

② 現行指針における多岐にわたる取組の例示について、基本的な内容（例：労使の話合いの機会の整備、具体的な改善目標の設定及び取組のフォローアップ等）と応用的な内容（例：③に掲げるもの）、さらに企業・事業場の実情に応じて考慮すべき内容（例：特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者が存在する場合の対応等）に整理するなど、労使にとって活用しやすいものとすること

③ 労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、具体策として、深夜業の回数の制限のほか、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」や、同様の効果をもたらすと考えられる「一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する『朝型の働き方』」を追加すること

④ 所定外労働を前提としない勤務時間限定の正社員制度を含む「多様な正社員」、適切な労働環境の下でのテレワーク等について追加すること

2　フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の下で、子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にするため、その導入及び活用の促進に向けた労使の取組に対する支援策を講じるとともに、より利用しやすい制度となるよう、以下の見直しを行うことが適当である。

（１）清算期間の上限の延長

・　フレックスタイム制により、一層柔軟でメリハリをつけた働き方が可能となるよう、清算期間の上限を、現行の１か月から３か月に延長することが適当である。

・　清算期間が１か月を超え３か月以内の場合、対象労働者の過重労働防止等の観点から、清算期間内の１か月ごとに１週平均50時間（完全週休２日制の場合で１日あ

たり２時間相当の時間外労働の水準）を超えた労働時間については、当該月における割増賃金の支払い対象とすることが適当である。

- 制度の適正な実施を担保する観点から、清算期間が１か月を超え３か月以内の場合に限り、フレックスタイム制に係る労使協定の届出を要することとすることが適当である。
- 清算期間が１か月を超え３か月以内のフレックスタイム制においては、労働者が自らの各月の時間外労働時間数を把握しにくくなることが懸念されるため、使用者は、労働者の各月の労働時間数の実績を通知等することが望ましい旨を通達に記載することが適当である。
- 併せて、今般の清算期間の上限の延長は、仕事と生活の調和を一層図りやすくするための改正であるという趣旨を通達に明記し、周知徹底を図ることが適当である。
- 同時に、清算期間が１か月を超え３か月以内の場合、上記の１週平均 50 時間を超える労働時間という考え方を前提に月 60 時間を超えた労働時間に対する割増賃金率の適用があることはもとより、３か月以内の清算期間を通じた清算を行う場合においても月 60 時間相当の時間を超えた労働時間についての対応が必要になることや、月当たり一定の労働時間を超える等の要件を満たす場合に医師による面接指導等の実施が必要となることは同様であることも踏まえつつ、長時間労働の抑制に努めることが求められる旨、通達に明記し、周知徹底を図ることが適当である。

（２）完全週休２日制の下での法定労働時間の計算方法

- 完全週休２日制の下では、曜日のめぐり次第で、１日８時間相当の労働でも法定労働時間の総枠を超え得るという課題を解消するため、完全週休２日制の事業場において、労使協定により、所定労働日数に８時間を乗じた時間数を法定労働時間の総枠にできるようにすることが適当である。

（３）フレックスタイム制の制度趣旨に即した運用の徹底等

- 通達において、フレックスタイム制が、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ね、仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを可能にするものであるという制度趣旨を改めて示し、使用者が各日の始業・終業時刻を画一的に特定するような運用は認められないことを徹底することが適当である。

なお、フレックスタイム制における「決められた労働時間より早く仕事を終えた場合も、年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み」については、年次有給休暇の趣旨に照らして慎重に考えるべき等の意見が労使双方から示されたことを踏まえ、引き続き慎重に検討することとする。

３　裁量労働制の見直し

裁量労働制について、企業における組織のフラット化や、事業活動の中枢にあるホワイトカラー労働者の業務の複合化等に対応するとともに、対象労働者の健康確保を図り、仕事の進め方や時間配分に関し、労働者が主体性をもって働けるようにするという制度の趣旨に即した活用が進むよう、以下の見直しを行うことが適当である。

なお、労働者代表委員から、企画業務型裁量労働制の対象業務に新たな類型を追加することについて、みなし労働時間制のもとに長時間労働に対する抑止力が作用せず、その結果、長時間労働となるおそれが高まる労働者の範囲が拡大することとなることから認められないとの意見があった。

（1）企画業務型裁量労働制の新たな枠組

- 企画業務型裁量労働制の対象業務要件のうち、現行では「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」とされている部分について、近年のホワイトカラーの働き方の変化を踏まえ、以下の新たな類型を追加することが適当である。
  ① 法人顧客の事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務（具体的には、例えば「取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた課題解決型商品を開発の上、販売する業務」等を想定）
  ② 事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案調査分析を一体的に行う業務（具体的には、例えば「全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等をみて、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務」等を想定）
- なお、新たに追加する類型の対象業務範囲の詳細（肯定的要素及び否定的要素）に関しては、法定指針で具体的に示すことが適当である。否定的要素として掲げる内容は、例えば、「店頭販売やルートセールス等、単純な営業の業務である場合や、そうした業務と組み合わせる場合は、対象業務とはなり得ない」、「企画立案調査分析業務と組み合わせる業務が、個別の製造業務や備品等の物品購入業務、庶務経理業務等である場合は、対象業務とはなり得ない」といったものが考えられる。

- 企画業務型裁量労働制の対象労働者の健康確保を図るため、同制度の健康・福祉確保措置について、一定の措置を講ずる旨を決議することが制度上の要件とされている。この健康・福祉確保措置について、現行の法定指針に例示されている事項（代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの健康窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導）を参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等を追加することも含め検討の上、省令で規定することが適当である。

（2）手続の簡素化

・　企画業務型裁量労働制が制度として定着してきたことを踏まえ、①労使委員会決議の本社一括届出を認めるとともに、②定期報告は6か月後に行い、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務づけることが適当である。

（3）裁量労働制の本旨の徹底

・　裁量労働制を導入しながら、出勤時間に基づく厳しい勤怠管理を行う等の実態があることに対応するため、始業・終業の時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを法定し、明確化することが適当である。

・　併せて、労働基準法第38条の4第3項に基づく指針において、「当該事業場における所定労働時間をみなし時間として決議する一方、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇の担保策を講じないといったことは、制度の趣旨を没却するものであり、不適当であることに留意することが必要である」旨を規定することが適当である。

4　特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度の新たな選択肢として、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）を設けることが適当である。

なお、使用者代表委員から、高度プロフェッショナル制度は、経済活力の源泉であるイノベーションとグローバリゼーションを担う高い専門能力を有する労働者に対し、健康・福祉確保措置を講じつつ、メリハリのある効率的な働き方を実現するなど、多様な働き方の選択肢を用意するものである。労働者の一層の能力発揮と生産性の向上を通じた企業の競争力とわが国経済の持続的発展に繋がることが期待でき、幅広い労働者が対象となることが望ましいとの意見があった。

また、労働者代表委員から、高度プロフェッショナル制度について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在し、現行制度のもとでも成果と報酬を連動させることは十分可能であり現に実施されていること及び長時間労働となるおそれがあること等から新たな制度の創設は認められないとの意見があった。

（1）対象業務

・　「高度の専門的知識、技術又は経験を要する」とともに「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」といった対象業務とするに適切な性質を法定した上で、

具体的には省令で規定することが適当である。

・ 具体的には、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等を念頭に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で適切に規定することが適当である。

（2）対象労働者

・ 使用者との間の書面による合意に基づき職務の範囲が明確に定められ、その職務の範囲内で労働する労働者であることが適当である。

・ また、対象労働者の年収について、「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る」といったことを法定した上で、具体的な年収額については、労働基準法第14条に基づく告示の内容（1075万円）を参考に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。

・ 労使委員会において対象労働者を決議するに当たっては、本制度の対象となることによって賃金が減らないよう、法定指針に明記することが適当である。

（3）健康管理時間、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置（選択的措置）、面接指導の強化

＜健康管理時間＞

・ 本制度の適用労働者については、割増賃金支払の基礎としての労働時間を把握する必要はないが、その健康確保の観点から、使用者は、健康管理時間（「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」との合計）を把握した上で、これに基づく健康・福祉確保措置を講じることとすることが適当である。

・ なお、健康管理時間の把握方法については、労働基準法に基づく省令や指針において、客観的な方法（タイムカードやパソコンの起動時間等）によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨を規定することが適当である。

＜健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置（選択的措置）＞

・ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置について、具体的には、制度の導入に際しての要件として、以下のいずれかの措置を労使委員会における5分の4以上の多数の決議で定めるところにより講じることとし、決議した措置を講じていなかったときは制度の適用要件を満たさないものとすることが適当である。

① 労働者に24時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし、かつ、1か月について深夜業は一定の回数以内とすること。

② 健康管理時間が１か月又は３か月について一定の時間を超えないこととすること。

③ ４週間を通じ４日以上かつ１年間を通じ104日以上の休日を与えることとすること。

上記①、②の「一定の時間」及び「一定の回数」については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。また、その審議に当たっては、各企業における現在の健康確保措置の取組実態も十分踏まえつつ、対象労働者の健康の確保に十分留意することが適当である。

＜面接指導の強化＞

・ 本制度の適用労働者であって、その健康管理時間が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、医師による面接指導の実施を法律上義務づけることが適当である。

・ 具体的には、労働安全衛生法に上記の趣旨を規定した上で、労働安全衛生規則において、健康管理時間について、１週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が１月当たり100時間を超えた労働者について、一律に面接指導の対象とする旨を規定することが適当である。

・ なお、本制度の適用労働者に対する面接指導の確実な履行を確保する観点から、上記の義務違反に対しては罰則を付すことが適当である。

・ また、本制度の適用労働者に対し、面接指導の結果を踏まえた健康を保持するために必要な事後措置の実施を法律上義務づけることや、上記の時間が１月当たり100時間以下の労働者であっても、その申出があれば面接指導を実施するよう努めなければならないものとすることが適当である。

（４）対象労働者の同意

・ 制度の導入に際しての要件として、法律上、対象労働者の範囲に属する労働者ごとに、職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての同意を得なければならないこととし、これにより、希望しない労働者に制度が適用されないようにすることが適当である。

（５）労使委員会決議

・ 制度の導入に際しての要件として、労使委員会を設置し、以下の事項を５分の４以上の多数により決議し、行政官庁に届け出なければならないこととすることが適当である（一部再掲）。

① 対象業務の範囲

② 対象労働者の範囲

③ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間を使用者が把握すること及びそ

の把握方法

④ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置の実施

⑤ 苦情処理措置の実施

⑥ 対象労働者の不同意に対する不利益取扱の禁止

（6）法的効果

・ 以上の要件の下で、対象業務に就く対象労働者については、労働基準法第四章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外とすることが適当である。

（7）制度の履行確保

・ 対象労働者の適切な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定める旨を法定することが適当である。

・ 届出を行った使用者には、健康・福祉確保措置の実施状況を6か月後に報告すること、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類を保存することを義務づけることが適当である。

（8）年少者への適用

・ 本制度は年少者には適用しないこととすることが適当である。

5 その他

（1）特例措置対象事業場

・ 週44時間特例対象事業場の所定労働時間の現状をみると、79.7%の事業場で所定労働時間が週40時間以下となっているが、一部の業種では過半の事業場で所定労働時間が週44時間前後という状況にある。

・ こうした状況や労働基準法第40条の趣旨を踏まえ、必要に応じさらに詳細な実態の調査を行った上で、特例措置対象事業場の範囲の縮小を図る方向で、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

（2）過半数代表者

・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定する方向で検討を続けることが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。

・ 使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討を継続することが適当である。

・ 以上については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行う

ことが適当である。

（3）管理監督者

・　管理監督者の範囲について、引き続き既往の通達等の趣旨の徹底を図るとともに、その健康確保の観点から1（3）の労働時間の客観的把握を徹底することが適当である。

（4）電子的手法による労働条件明示

・　労働条件明示の方法は引き続き書面明示によることを原則とするが、労働者が希望する場合には、①ファクシミリの送信、②電子メールの送信（当該労働者が記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。）により明示することを認める方向で検討を継続することが適当である。

・　併せて、労働条件明示が事実と異なるものであってはならない旨を省令に規定する方向で検討を継続することが適当である。

・　以上について、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

6　制度改正以外の事項

（1）労働基準監督機関の体制整備

・　サービス経済化の進展や企業間競争の激化、就業形態の多様化といった経済社会の変化の中で、我が国労働者の最低労働条件の履行確保や労働条件の向上を図るために労働基準監督機関が所期の機能を発揮できるよう、不断の業務の見直しを行うとともに、その体制整備に努めることが適当である。

（2）労働基準関係法令の周知の取組等

・　労働基準関係法令が十分周知されていないことに伴う法令違反が依然として多数みられることから、一層の周知徹底に取り組むことが適当である。また、使用者は、時間外・休日労働協定等を労働者に周知させなければならないとしている法の規定を踏まえ対応するよう、徹底を図ることが適当である。

以　上

働き方改革の一層の推進

◆ 本省と都道府県労働局が連携して、下記の取組を実施

① 企業の自主的な働き方の見直しの推進

② 地域における働き方改革の気運の醸成

◆ 都道府県労働局と地方公共団体が連携して「まち・ひと・しごと」創生の観点からも取組

○ 「地域住民生活等緊急支援のための交付金」（平成26年度補正予算1,700億円）を活用し地域の実情に応じた、地域企業の職場環境の改善を推進

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用した働き方改革の全国展開

全国展開へ

本省幹部による業界の
リーディングカンパニーへの訪問

☞ 2月13日現在25社を訪問

＊日新火災（12／4山本副大臣）、カルビー、伊藤忠商事、富士ゼロックス　など25社

☞ 引き続き、働きかけを実施

都道府県労働局長による地域の
リーディングカンパニーへの訪問

☞ 都道府県労働局に、労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置

＊ 全局に本部を設置し、自治体・労使団体と連携の上働き方改革を推進

☞ 管内の企業トップへの働きかけを実施

◆ 先進的な取組事例等について、ポータルサイトを活用して情報発信（1月30日開設）

☞ 企業が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、その結果に基づき対策を提案

☞ 社員が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、自らの働き方・休み方を振り返る機会を提供

☞ 地方公共団体における働き方改革の取組事例（知事等のメッセージや宣言など）を掲載予定

⇒ **地域の実情に応じた取組を国・地方公共団体が一体となって推進**

政策No. 2

都道府県労働局　働き方改革推進本部の主な取組状況

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組

◆　地方自治体や労使団体と協議会等を設置し、共同宣言等の取組を推進

【愛知労働局の例】

☞　労働局、愛知県、連合愛知、愛知県経営者協会等事業者団体が参画する、「働き方改革に向けた関係機関連絡協議会」を設置（１月23日）し、共同宣言を作成する等の取組を決定。

☞　２月４日、協議会に参画する県・労使団体が働き方改革に関する共通認識を持って、取組を進めるよう「共同宣言」を作成し、メッセージを発信。

☞　共同宣言に賛同する団体の募集、働き方改革を宣言し自主的な取組を行う企業の募集を行い、ＨＰに掲載する（現在労働局ＨＰで募集中）。

【京都労働局の例】

☞　１月30日、労働局、京都府、京都市、連合京都及び京都経営者協会が参画する、「京都働き方改革推進戦略会議」を開催し、働き方の見直しに向けた企業への働きかけの強化に取り組むことを合意。

☞　同日、労働局長、京都府知事、京都市長の三者連名の要請書を確認し、2月に労使団体を訪問し要請書を手交。

【上記のほか他局の事例】

・　労使団体、学識者等の参画する懇談会の開催、宣言文書の採択等を検討中【和歌山労働局】

都道府県労働局　働き方改革推進本部の主な取組状況

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組

◆　地方自治体・労使団体等との役割分担を明示して取組等を推進

【香川労働局の例】

☞　香川県、連合香川、香川県経営者協会、香川労働基準協会のトップに対し、働き方改革推進本部（１月７日設置）の構成員として、参加を要請。

県・労使団体が一体となって働き方改革を進めることに理解を得て、本部に参画。

☞　１月20日、本部会議を開催し、県や各労使団体が合意して、各参加機関の役割分担を明示した「香川働き方改革推進基本方針」を作成し、例えば労働局長と県が合同して企業トップへの働きかけ、市町を含む団体への協力要請などの取組を実施（予定）。

【神奈川労働局の例】

☞　神奈川県及びすべての政令指定都市（横浜市、川崎市、相模原市）に対し、働き方改革推進本部（１月14日設置）の構成員として参加を要請し、第2回本部会議（2月4日）に４自治体が参画。

☞　2月4日、地方自治体等との連携による地域全体の気運の醸成等を図り、働き方改革を実現させるための具体的な行動方針を示した「働き方改革の実現のための行動計画」を、４自治体とともに決定（一部改正）し、地方自治体との強力な連携の下、地域全体への浸透を図るための取組の実施を合意。

都道府県労働局 働き方改革推進本部の主な取組状況

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組

◆ 地方自治体の雇用施策実施方針等に明記し、協働の取組を推進

【和歌山労働局の例】

☞ １月２３日、働き方改革推進本部を立ち上げるに際し、県知事に説明の上、副本部長として和歌山県産業観光労働部長が参画、また和歌山市も構成員として参画。
　その後、県副知事等と平成27年度の「雇用施策実施方針」について協議し、働き方改革の推進に関する内容を盛りこむことで合意。

【上記のほか他局の事例】
・ 労働局と県との「雇用対策協定」事業計画（27年度）に働き方改革の内容を盛りこむ【高知労働局】

◆ 地方自治体・労使団体との共同記者会見による情報発信

【大阪労働局の例】

☞ １月２１日、大阪労働局長から大阪府、関西経済連合会、連合大阪に対し働き方改革を進めるよう要請した後、臨時に４者共同の記者会見を開催した。
　共同記者会見において、従来の働き方に対する意識を変えて、働き方を見直すことが必要であるとのメッセージを発信し、その模様が大きく報道された。

都道府県労働局　働き方改革推進本部の主な取組状況

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組

◆　地方自治体との共同の要請等

【沖縄労働局の例】

☞　沖縄県内の労使団体（7団体）に対する働き方改革の実現に向けた取組に関する要請について、団体の了解を得て、要請日時・場所等を事前に公表。

☞　２月４日、労働局会議室において、県内の労使団体のトップに対し、県知事と労働局長が共同で連名の要請書を直接手交。団体へ要請する場面を報道機関にも公開し報道された。

☞　このほか、地方自治体等と協働して、地域における気運の醸成を図るための取組を実施。

①　県内の団体トップに対し、ひな型を示してメッセージの発信を働きかけ

②　地方自治体・団体から、「年休を取得してでも参加して欲しいイベント・行事」のエントリー募集を行い、労働局HPに掲載予定（現在募集中、一部自治体からエントリーの応募あり）

【徳島労働局の例】

☞　１月１５日、徳島県内の主要労使団体等７団体に対し、県商工労働部長の同行を得て、県と労働局が連名の要請書を手交。（このほか、県内の事業主団体等１６３団体に対し文書要請）

☞　この要請を受けて、例えば、徳島県中小企業団体中央会の会長が会員向けメッセージを発信。

☞　県幹部等の同行を得て、局長が企業を訪問し、連名の要請書を手交予定。

【上記のほか他局の事例】

- 県の幹部が同行し、要請書（連名等）を手交（山形、茨城労働局）
- 事前に記者発表し、県の幹部が同行し、要請書（知事と連名等）を手交（福島、奈良労働局）
- 都と共同で企業向けパンフレットの作成（予定）（東京労働局）

都道府県労働局　働き方改革推進本部の主な取組状況

企業・団体への働きかけについて工夫した取組

◆　団体への要請時に、先進的な取組企業が事例説明を行い、具体例を周知

【島根労働局の例】

☞　使用者団体の長に対し、働き方改革の実現に向けた取組に関する要請を行う際に、先進的に取り組む地元企業2社から、具体的な事例を説明してもらい、団体幹部にもより具体的な取組のイメージを共有してもらうとともに、傘下企業へ事例を周知することにより、企業の自主的な取組を促進するよう働きかけを工夫（実施予定、当初2月2日の予定を変更）。

◆　事前に企業訪問を公表し、マスコミを通じてPR

【鳥取労働局の例】

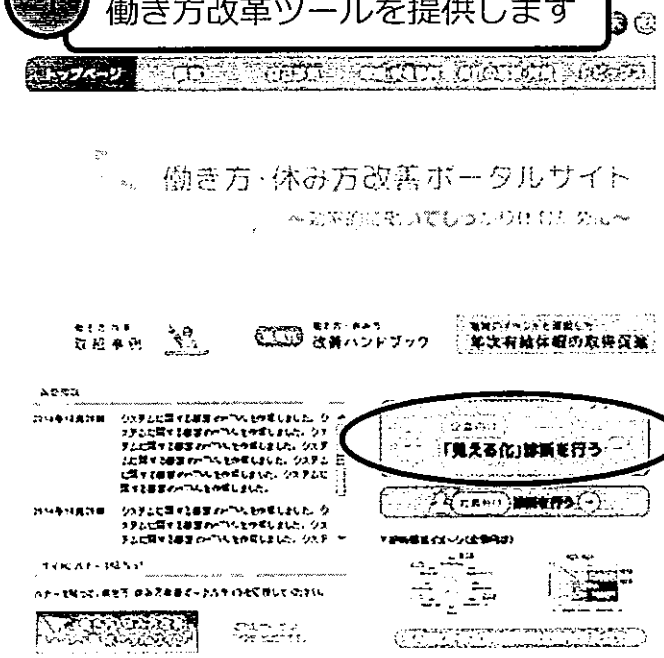
☞　事前に企業の了解を得た上で、労働局長等が地元企業２社を訪問し、働き方改革の取組について企業トップに働きかけを実施することを記者発表（１月２９日）。
　１月３０日、地元企業２社を訪問し、働きかけを行う場面を記者に公開し、その模様が報道された。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか

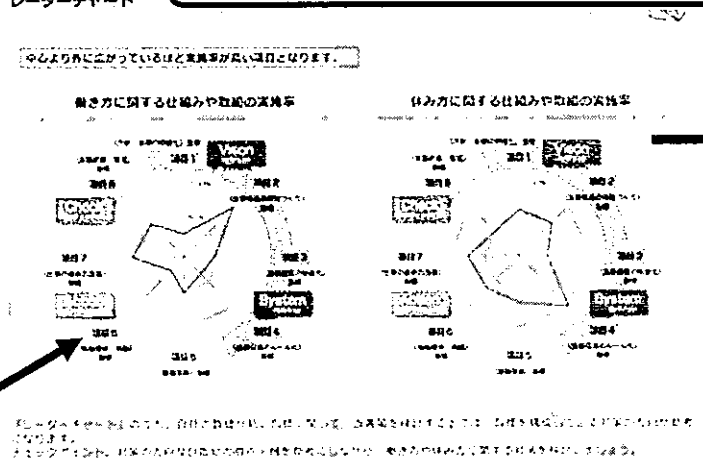
厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しました。サイトでは、**専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」**や、**「企業における取組事例」などを掲載**しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

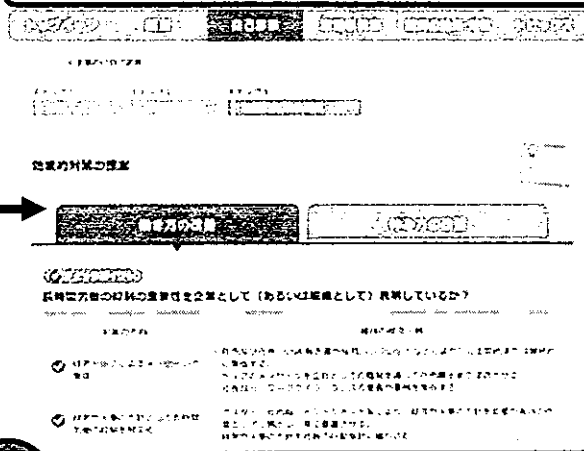
1 働き方改革ツールを提供します



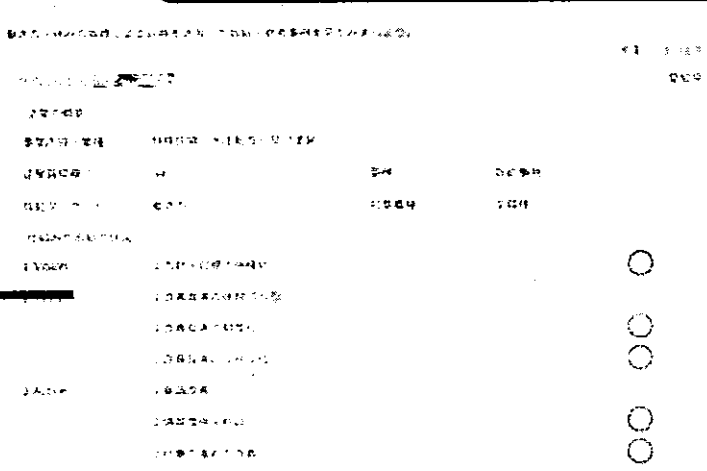
2 専用指標による企業診断ができます



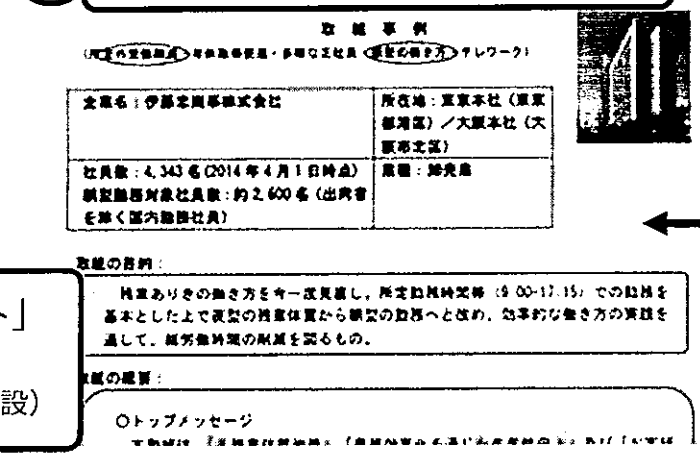
3 診断結果に基づき対策を提案します



4 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介します



5 企業の取組事例を詳しく紹介します



「働き方・休み方改善ポータルサイト」
http://work-holiday.mhlw.go.jp
（平成27年１月30日開設）

まち・ひと・しごと創生「長期ビジョン」と「総合戦略」の全体像

長期ビジョン

中長期展望（2060年を視野）

Ⅰ．人口減少問題の克服
◎2060年に1億人程度の人口を確保

◆人口減少の歯止め
・国民の希望が実現した場合の出生率（国民希望出生率）＝1.8

◆「東京一極集中」の是正

Ⅱ．成長力の確保
◎2050年代に実質GDP成長率1.5～2%程度維持
（人口安定化、生産性向上が実現した場合）

総合戦略（2015～2019年度の5か年）

基本目標（成果指標、2020年）

「しごと」と「ひと」の好循環作り

地方における安定した雇用を創出する
◆若者雇用創出数（地方）
2020年までの5年間で30万人
◆若い世代の正規雇用労働者等の割合
2020年までに全ての世代と同水準
（15～34歳の割合：92.2%（2013年）
（全ての世代の割合：93.4%（2013年）
◆女性の就業率 2020年までに73%
（2013年70.8%）

地方への新しいひとの流れをつくる
現状：東京圏年間10万人入超
◆地方：東京圏の転出入均衡（2020年）
・地方→東京圏転入：6万人減
・東京圏→地方転出：4万人増

若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる
◆安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会を達成していると考える人の割合
40%以上（2013年度19.4%）
◆第1子出産前後の女性継続就業率
55%（2010年38%）
◆結婚希望実績指標80%（2010年68%）
◆夫婦子ども数予定（2.12）実績指標
95%（2010年93%）

好循環を支える、まちの活性化

時代に合った地域をつくり、安心なくらしを守るとともに、地域と地域が連携する
◆地域連携数など
※目標数値は地方版総合戦略を踏まえ設定

主な重要業績評価指標（KPI）（※1）

- 農林水産業の成長産業化
  6次産業市場10兆円：就業者数5万人創出
- 訪日外国人旅行消費額3兆円へ（2013年1.4兆円）：雇用者数8万人創出
- 地域の中核企業、中核企業候補1,000社支援：雇用者数8万人創出
- 地方移住の推進
  ：年間移住あっせん件数 11,000件
- 企業の地方拠点強化
  拠点強化件数7,500件、雇用者数4万人増加
- 地方大学等活性化：自県大学進学者割合平均38%（2013年度32.9%）
- 若い世代の経済的安定：若者就業率78%（2013年75.4%）
- 妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援
  ：支援ニーズの高い妊産婦への支援実施100%
- ワーク・ライフ・バランス実現：男性の育児休業取得率13%（2013年2.03%）
- 「小さな拠点」の形成
  ：「小さな拠点」形成数
- 定住自立圏の形成促進
  ：協定締結等圏域数140
- 既存ストックのマネジメント強化
  ：中古・リフォーム市場規模20兆円（2010年10兆円）

※1 Key Performance Indicatorの略。政策ごとの達成すべき成果目標として、日本再興戦略（2013年6月）でも設定されている。

主な施策

①地域産業の競争力強化（業種横断的取組）
・包括的創業支援、中核企業支援、地域イノベーション推進、対内直投促進、金融支援
②地域産業の競争力強化（分野別取組）
・サービス産業の付加価値向上、農林水産業の成長産業化、観光、ローカル版クールジャパン、ふるさと名物、文化・芸術・スポーツ
③地方への人材還流、地方での人材育成、雇用対策
・「地域しごと支援センター」の整備・稼働
・「プロフェッショナル人材センター」の稼働

①地方移住の推進
・「全国移住促進センター」の開設、移住情報一元提供システム整備
・「地方居住推進国民会議」（地方居住（二地域居住を含む）推進）
・「日本版CCRC※2」の検討・普及
②地方拠点強化、地方採用・就労拡大
・企業の地方拠点強化等
・政府関係機関の地方移転
・遠隔勤務（サテライトオフィス、テレワーク）の促進
③地方大学等創生5か年戦略

①若者雇用対策の推進、正社員実現加速
②結婚・出産・子育て支援
・「子育て世代包括支援センター」の整備
・子ども・子育て支援の充実
・多子世帯支援、三世代同居・近居支援
③仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現
（「働き方改革」）
・育児休業の取得促進、長時間労働の抑制、企業の取組の支援等

①「小さな拠点」（多世代交流・多機能型）の形成支援
②地方都市における経済・生活圏の形成（地域連携）
・都市のコンパクト化と周辺等のネットワーク形成
・「連携中枢都市圏」の形成、・定住自立圏の形成促進
③大都市圏における安心な暮らしの確保
④既存ストックのマネジメント強化

※2 米国では高齢者が移り住み、健康時から介護・医療が必要となる時期まで継続的なケアや生活支援サービス等を受けながら生涯学習や社会活動等に参加するような共同体（Continuing Care Retirement Community）が約2,000カ所ある。

政策No. 3

地域住民生活等緊急支援のための交付金の考え方

1. 基本的な考え方

① 地域住民生活等緊急支援のための交付金の対象事業については、同交付金の目的にかなうものであれば、地方公共団体において、自由に事業設計が可能。

② ただし、同交付金の目的を効果的に達成する観点から、国が交付金を交付するにあたっては、以下の原則により、運用する。

2. 両型共通の考え方

① 「人件費」（地方公共団体の職員の経費）は助成の対象としない。

② 平成 26 年 12 月 27 日の経済対策の閣議決定後に地方公共団体の予算に計上された事業に限定される（新規性）。

③ 実行計画の策定、実施にあたっては、都道府県において、市区町村との積極的な調整・連携を依頼する。

3. 地域消費喚起・生活支援型の考え方

交付金の交付にあたっては、地域における消費喚起に直接効果がある事業に「的を絞る」観点から、以下の運用を行う。

① 原則として、主に個人に対する直接の給付事業を対象とする（同給付事業の実施に必要な周知等の業務も含まれる）。プレミアム付商品券、ふるさと名物商品券・旅行券等については、事業者に対する助成であっても、当該助成が、商品・サービスの購入価格の低下に直接むすびつけられ、その低下額が利用者に明示される場合には対象とする。

（注）消費喚起型における多子世帯支援については個人給付事業を想定しており、地方創生先行型における少子化対策事業では同事業を除く。

② プレミアム付商品券（域内消費）及びふるさと名物商品券・旅行券（域外消

費）等消費喚起効果が高いものを推奨し、低所得者等向け商品・サービス購入券への助成は、都道府県との連携によっても、プレミアム付商品券等の発行が困難な場合のみとする。

③ 生活支援策については、特定の商品・サービスに対する支出に関する負担軽減につながるものとするとともに、低所得者等への生活支援を原則とする。

④ 交付対象事業の実施にあたっては、交付金による利用者の負担軽減の効果等について周知を求める。

⑤ 事業実施後、消費喚起効果等について調査を行う。

4. 地方創生先行型の考え方

交付金の交付にあたっては、地方公共団体の自由な事業設計を確保しつつ、適切な客観的指標の設定と有効な分析を促進するために、以下のとおり運用する。

① 実施計画に盛り込まれる事業は、地方版総合戦略に盛り込まれることを想定するものとする。（次ページ参照）

② 地方版総合戦略の内容の起草作業は、広く住民や産学金労の関係者等の意見を聞きつつ、地方公共団体が自ら行うことする。同作業の前提となる調査等は委託を行うことは可能である。

③ 地方公共団体の自由な事業設計を確保するため、地方単独事業を対象とする。国の補助制度の対象となった事業については、対象としない。

④ 「建設地方債対象事業」は対象としない。ただし、ソフト事業とあわせて実施することにより、ソフト事業のみによる場合に比して重要業績評価指標（KPI）の向上が十分に見込まれる施設整備事業は対象とする。

⑤ 事業概要、重要業績評価指標（KPI）、ＰＤＣＡに変更がなく、上記の取扱いに反しない限り、具体的な事業手法等細部については、交付決定後、地方公共団体の裁量により変更することができる（変更について事後的に国への報告を求める）。

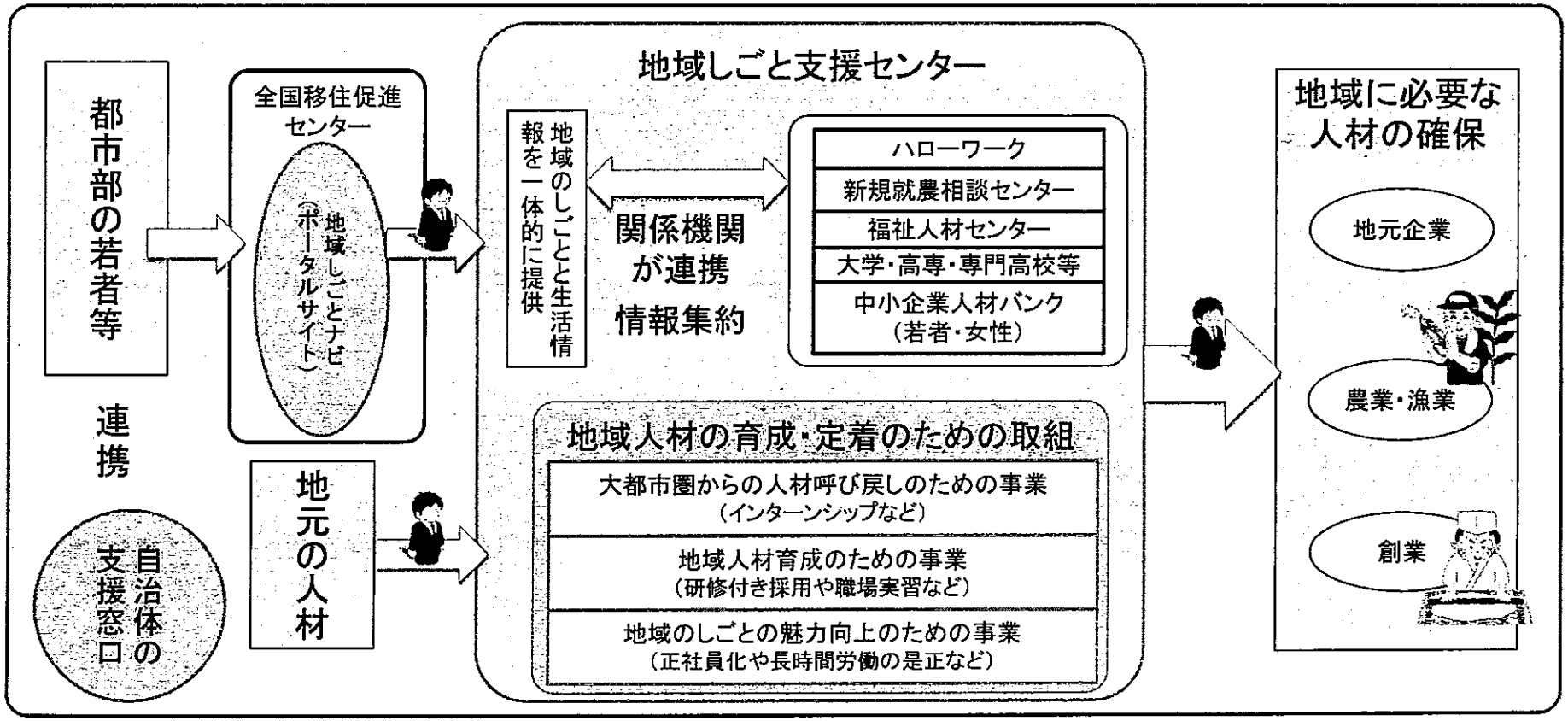
（3）－①　地域しごと支援事業

〈事業の目的・概要〉

- 地域が必要とする人材を大都市圏で掘り起こすとともに、各自治体による若年人材の還流、育成、定着を支援する。
- 具体的には、地方創生交付金（地方創生先行型）を活用して以下の取組を一体的に行う。

① しごと情報や生活情報等を一元的に収集・提供する「地域しごと支援センター」の整備

② 各地域における魅力あるしごと作りとそれに必要な人材の呼び戻しや育成・定着等の取組



２－②－３　地域のしごとの魅力向上のための事業②
～販路拡大、職場環境の改善等を支援～

２．地域しごと支援事業

事業の内容

（目的）
地元企業職場の魅力向上

（事業例）
地元企業の底上げ事業

（概要）
　地域の企業に対して、経営アドバイス、マッチングフェアや商品展示会等のコーディネート、販路拡大や雇用管理の研修、テレワークの導入などを行い、社員の処遇改善（賃上げ、定着支援、長時間労働削減、年次有給休暇の取得促進、パワハラ・マタハラ等対策）に活用する。

事業ごとの重要業績評価指標（KPI）の例

【アウトカムベースの指標例】
- ○賃上げ○○%向上（支援前と支援終了○ヶ月後の賃金を比較した率）
- ○所定外労働時間○○時間削減（支援前と支援終了○ヶ月後の所定外労働の削減時間数）
- ○年次有給休暇の取得率○○%向上（支援前と支援終了○ヶ月後の年次有給休暇の取得を比較した率）

【アウトプットベースの指標例】
- ○支援対象企業数（委託先から支援した企業数）

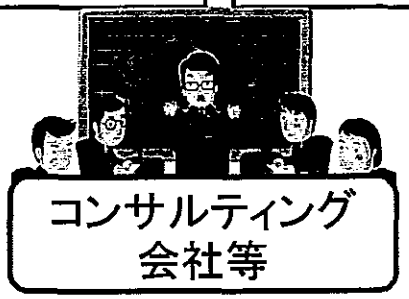
事業スキーム

県又は市町村

（例）地域への還流就職促進と地域経済の活性化を図りたい
（例）地域の実情に応じた働き方改革を進めたい

委託 →

← 事業実施計画（事業目標含）の提出



コンサルティング会社等

（例）○ 個別アドバイス
○ マッチングフェア
○ 商談会等へのコーディネート
○ 社員への関連研修・資格取得
○ テレワークの導入支援
○ 好事例集の作成・周知、セミナー（過労死等を防止するためのものを含む）の開催
○ 実習 等

支援 →

地域の中小企業

社員の賃上げ、定着支援、働き方の改善（長時間労働削減、年次有給休暇取得促進、テレワークの導入）

「働き方」の見直しに向けた施策について（平成27年度）

1. 長時間労働削減推進本部・働き方改革推進本部の設置（継続）

厚生労働省に大臣をトップにした長時間労働削減推進本部を、都道府県労働局に働き方改革推進本部をそれぞれ設置

2. 本省・労働局幹部による企業経営陣への働きかけ（継続）

厚生労働省幹部、都道府県労働局幹部が業界や地域のリーディングカンパニーに働き方改革に向けた取組を要請

3. 働き方・休み方改善ポータルサイトの活用による働き方改革の推進（拡充）

企業、社員が自己診断し、働き方を見直すための解決策を示す等の機能を有したポータルサイトの活用促進と好事例等の情報発信の強化

4. 地方自治体と協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進（拡充）

地域のイベント、学校休業日等に合わせた計画的な年休取得を企業、住民等に働きかけ地域の休暇取得促進の気運を醸成

5. 年次有給休暇取得促進期間（継続）

10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、関係機関、労使団体、個別企業等に対し、年休の取得促進を呼び掛け

6. 働き方改革シンポジウムの開催（新規）

働き方改革の気運を醸成するため、全国5カ所でシンポジウムを開催

7. 個別企業への支援～働き方・休み方改善コンサルタントによる助言（継続）

企業の実態に応じた働き方・休み方の改善について労務管理専門家によるコンサルティングを実施

8. 中小企業に対する助成（拡充）

長時間労働の抑制や年休の取得促進に取り組む中小企業に対し経費の一部を助成

9. 業種の特性に応じた働き方・休み方改善ハンドブックの作成（継続）

業種の特性に応じた働き方・休み方改善ハンドブックの作成、配布

10. 病気休暇制度等の普及促進（継続）

病気休暇制度等、配慮が必要な社員に対する休暇制度の普及を図るため事例集の作成、配布。全国7カ所でセミナーを開催

政策No. 4

「朝型」の働き方の普及・長時間労働の抑制等に係る提言等について

○経済財政運営と改革の基本方針2014（平成26年6月24日【閣議決定】）

第2章　1　女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮
（1）　女性の活躍、男女の働き方改革

女性が輝く社会を目指す。そのため、男女の働き方に関する様々な制度・慣行や人々の意識、ワーク・ライフ・バランスを抜本的に変革し、男女が意欲や能力に応じて労働参加と出産・育児・介護の双方の実現を促す仕組みを関係者で議論し構築していく。

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日【閣議決定】）

第一　総論
2．担い手を生み出す～女性の活躍促進と働き方改革
②柔軟で多様な働き方の実現　　○働き過ぎ防止のための取組強化

長時間労働を是正するため、法違反の疑いのある企業等に対して労働基準監督署による監督指導を徹底するとともに、「朝型」の働き方の普及や長時間労働抑制策等の検討を行う。

第二　3つのアクションプラン（一．日本産業再興プラン）
2．雇用制度改革・人材力の強化
i）働き方改革の実現　①働き過ぎ防止のための取組強化

仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。さらに、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。

○まち・ひと・しごと創生法（平成26年11月28日【施行】）

（基本理念）
第二条　まち・ひと・しごと創生は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。
第四号　仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること。

政策No. 5

「朝型」の働き方等の推進

長時間労働の抑制のためには、「朝型」の働き方（やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社）の導入等、働き方・休み方の見直しを一層促進することが重要であることから、労使への支援等を積極的に推進する。

27年度予定額　472,466（405,990）千円

働き方・休み方改善指標の開発

25年度 → 26年度

改善指標の普及に向けた検討・取組

- ○指標活用モデル事例集の作成（朝型の働き方、未消化で失効した年休を使った特別休暇の事例等）
- ○ポータルサイトの開発・試行運用
- ○指標活用のための有識者による検討会の開催

助言・指導

- ○働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導

27年度

改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援【拡充】

- ○「朝型」の働き方等の生産性の高い働き方の事例の収集・周知（改善指標を活用した改善事例集の作成）
- ○ポータルサイトの本格的運用・改修（「朝型」の働き方など新規コンテンツの追加、検索機能の新設）【拡充】
- ○指標の見直しや使いやすいポータルサイトを構築するための有識者による検討会の開催

助言・指導

- ○働き方・休み方改善コンサルタント等による助言・指導

朝型の働き方等、生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催【新規】

- ○朝型の働き方等の生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方を促進する労使の意識高揚のためのシンポジウムの開催【新規】　※全国5カ所（北海道、東京、愛知、大阪、福岡）で開催予定

政策No. 6

地方創生の実現に向けた休暇取得促進のための環境整備

【事業概要】地方都市等において、関係労使、自治体、行政機関、NPO等が協同で協議会を設置し、地域の祭り等のイベント、学校休業日などに合わせた年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかける。これにより、年次有給休暇の取得促進の気運の醸成、地域の祭り等のイベント等への参加者呼びかけを図り、地域の活性化に資する。
（25年度：市町村2カ所、26年度：都道府県1カ所・市町村4カ所）

これまでの取組（平成25年度～）

協議会の開催

地方都市及び都道府県において、**関係労使、地方自治体、行政機関等が協働で協議会を設置して重点実施日、実施事項等について協議**

2014年7月11日人吉新聞（1面）

重点実施日における年休取得の呼び掛け

①事業場訪問による呼び掛け

②ポスター・リーフレットによる呼び掛け

リーフレット配布先（例）
- 企業
- 小中学校の保護者
- 地域住民など

③シンポジウム等による機運の醸成

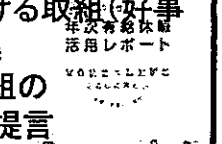
重点実施日（期間）

地域のイベント、お祭り、県民の日など連携した重点実施日を設定し、年休取得を推進

（例）26年度
- 静岡県、同島田市・川根本町（8月21日の「県民の日」をはじめとする8月の期間）
- 熊本県人吉市（10月9日の「おくんち祭」）
- 愛媛県新居浜市（10月15日～18日の「新居浜太鼓祭り」の期間）
- 埼玉県秩父地域（秩父市、横瀬町、皆野町、長瀞町、小鹿野町）（12月3日の「秩父夜祭」本祭、11月14日の「県民の日」）

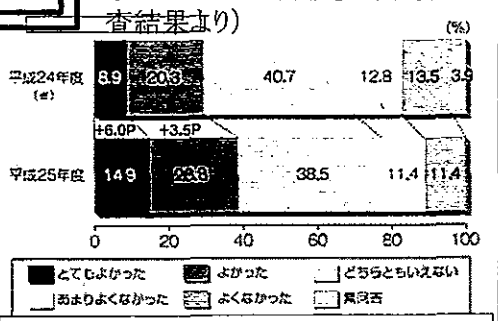
提言のとりまとめ

- 事業の実施効果の把握
- 企業における取組（好事例）の収集
- 今後の取組の方向性の提言



熊本県人吉市における実施結果

「おくんち祭当日が学校休業日になったことへの評価」（保護者調査結果より）



※平成24年度の数字は「地域における家族の時間づくり促進事業」（国土交通省観光庁）調査結果

静岡県島田市・川根本町における実施結果

「本事業が年休取得促進のきっかけとなる」との評価（事業場調査結果より）

	回答
大いに・ある程度きっかけになる	56.3%
あまりきっかけにならない	25.9%
きっかけにならない	14.3%
無回答	3.6%

[illegible]

全国の自治体における取組の促進
- **実施地域の拡充**：都道府県1カ所・市町村5カ所に拡充
- **好事例の周知**：全国の自治体や地域企業群等に向けて、収集した地域の休暇取得促進に係る好事例の周知
- **セミナーの開催**：自治体等に向けた地域の休暇取得促進に係る全国ブロック単位でのセミナー開催
- **ポータルサイトへの掲載**：厚生労働省のポータルサイトで事業の紹介

[illegible]

- **年次有給休暇の取得率向上**
  （政府目標：2020年までに取得率70%）
- **地域の活性化**
  （休暇を取得して地域活動への参加）

政策No. 7

各都道府県における医療勤務環境改善支援センターの設置状況
（平成２７年２月６日現在）

○　平成２７年２月６日現在、**１４都府県**で設置済み。

- 直営　　：５県　（福岡県、岐阜県、静岡県、神奈川県、富山県）
- 直営（一部委託）：１都　（東京都）
- 委託　　：８府県（
  - 県医師会へ委託　　：三重県、岡山県、福井県
  - 県病院協会へ委託　：滋賀県、奈良県、和歌山県
  - 私立病院協会へ委託：京都府、大阪府
  ）

⇒　平成２６年度中に、**２４都道府県**で設置される予定。

○　平成２７年度までに、さらに**１９県**で設置される予定。

○　設置時期が未定であるのは、**４県**。

※　医療勤務環境改善に関する改正医療法の規定が平成26年10月1日に施行され、都道府県にはセンターの設置に努める義務があることにかんがみ、各都道府県に対して、可能な限り平成26年度中にセンターを設置するよう要請している。

センターを未設置の道府県では、社会保険労務士による「医療労務管理相談コーナー」（都道府県労働局の委託事業）を暫定的に設置している。この場合、可能な限り平成26年度中にセンターを設置し、暫定的な体制の解消が求められることを、各道府県へ周知している。

資料No. 8

「いきいき働く医療機関づくりサポートセミナー」（厚生労働省委託事業）の開催

内容：医療機関の勤務環境改善をめぐる現状と今後の取組 ／ 医療勤務環境改善マネジメントシステムの導入、活用方法
対象：医療機関の経営・労務管理の責任者の方 （参加費無料）
講師：医療勤務環境改善マネジメントシステムの有識者
奥村 元子　氏（公益社団法人日本看護協会 労働政策部 看護労働・確保対策担当専門職）
中島 美津子 氏（南東北グループ 人財開発センター 教育看護局長）
橋本 美穂　氏（公益社団法人日本看護協会 労働政策部 部長）
福島 通子　氏（塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士 認定登録 医業経営コンサルタント）

開催地	開催日（時間は14～17時）	開催場所	定員	講師
札幌	平成27年 2月19日(木)	札幌市中央区北4西5 アスティ45	150名	中島氏
盛岡	平成26年12月 9日(火)	盛岡市盛岡駅西通1-7-1 岩手県民情報交流センター アイーナ	150名	福島氏
仙台	平成26年12月 8日(月)	仙台市青葉区中央1-3-1 ＴＫＰガーデンシティ仙台	150名	奥村氏
東京（第1回）	平成27年 2月 3日(火)	千代田区有楽町1-7-1 有楽町電気ビル 北館 17	160名	福島氏
東京（第2回）	平成27年 2月 4日(水)		160名	福島氏
名古屋（第1回）	平成26年12月 2日(火)	名古屋市中区錦3-22-20 ダイテックサカエ	138名	奥村氏
名古屋（第2回）	平成26年12月 3日(水)		138名	橋本氏
新潟	平成26年12月 5日(金)	新潟市中央区東大通1-1-1 第五マルカビル7階 駅前オフィス会議室	102名	福島氏
金沢	平成27年 1月14日(水)	金沢市尾山町9-13 金沢商工会議所経済交流プラザ	144名	福島氏
大阪（第1回）	平成27年 2月 5日(木)	大阪市中央区今橋4-1-1 淀屋橋三井ビルディング 6F	155名	中島氏
大阪（第2回）	平成27年 2月 6日(金)		155名	中島氏
広島	平成27年 1月 9日(金)	広島市中区中島1-5 広島国際会議場	144名	橋本氏
高松	平成26年12月11日(木)	高松市番町2-2-2 高松商工会議所会館	96名	橋本氏
福岡	平成26年12月16日(火)	福岡市博多区吉塚本町9-15 福岡中小企業振興センター	144名	中島氏
熊本	平成26年12月17日(水)	熊本市中央区水道町14-1 メルパルク熊本	120名	中島氏

※ 申込み方法（インターネット、Ｅメール、ＦＡＸ）の詳細は、有限責任監査法人トーマツ（セミナー事務局）のウェブサイトに掲載しているファイルに記載。⇒ https://tohmatsu.smartseminar.jp/static/upload/tohmatsu.smartseminar.jp/file/1728651/124081.pdf

医療勤務環境改善に関するウェブサイトの構築
（２６年度中の構築に向けて準備中）

ウェブサイトのイメージ（準備中）

■参考になる情報を得られる場として

医療機関の勤務環境改善に関する行政（国、都道府県）の取組、制度・法令、調査研究、イベント開催予定など、参考になる情報を掲載。

医療機関の勤務環境改善の取組事例も掲載し、キーワードにより検索することが可能。

■情報発信の場として

医療機関の取組事例を投稿し、ウェブサイトに掲載して情報発信することが可能。

■意見交換の場として

医療機関の勤務環境改善に関する幅広いアイディアやコメントを投稿することが可能。

「多様な正社員」の普及・拡大　（平成27年度の主な取組）

○ 多様な正社員の普及のための周知・啓発 （P2参照）
⇒ 職業安定部と連携を図りつつ、セミナー等の機会を活用して、「雇用管理上の留意事項」及び好事例を周知

○ モデル就業規則の周知・活用等 （P3参照）
⇒ 本省委託事業（平成27年度）により作成するモデル就業規則の周知
モデル就業規則、雇用管理上の留意事項を活用して、社内の制度化に向けた事業主への助言

○ コンサルティングの利用勧奨 （P4参照）
⇒ 多様な正社員の導入や無期転換ルールへの対応を検討する中小企業に対するコンサルティングの利用勧奨 （本省委託事業（平成27年度））

＊ 多様な正社員制度の周知や事業主への助言等を行うに当たり、キャリアアップ助成金の活用についても周知協力を行う （P5参照）

政策No. 9

「多元的で安心できる働き方」の導入促進＜平成27年度予算案＞

平成27年度予算案 99百万円 （123百万円）

背景

○ 正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方を実現するため、「日本再興戦略　改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）において、「働き方改革の実現」の一つとして「職務等を限定した『多様な正社員』の普及・拡大」が盛り込まれた。

○ 平成27年度は、「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意点等の周 知を行うとともに、モデル就業規則の作成、多様な正社員制度の導入（無期転換ルールへの対応を含む。）を検討している企業に対するコンサルティングの実施を通じて、制度導入のノウハウを情報提供し導入促進を図る。

また、シンポジウムの開催等により、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る。

取組概要

労働基準局　39百万円（59百万円）

○多様な正社員（無期転換含む）のモデル就業規則の作成等

- 3業種の実態調査、規定収集、モデル就業規則作成
- 企業アンケート調査による多様な正社員の運用実態等の把握

○企業に対するコンサルティングの実施

- 多様な正社員制度の導入等を検討している企業への支援

・モデル就業規則

・収集事例（コンサルティング事例等）

○モデル就業規則の周知等

- 各種機会を活用した企業への周知
- 局署において企業からの相談への対応や助言に活用

職業安定局　60百万円（64百万円）

○非正規雇用労働者の処遇改善 の取組を実施している事例収集

- 非正規雇用労働者の賃金水準の向上に取り組んでいる事例
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の『同一労働同一賃金』を実現している事例

・事例集

取りまとめた成果の周知・啓発等

○ホームページの更新、運営

- 「多様な正社員」に関する事例、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組んでいる事例を追加

○シンポジウムの開催

- 全国主要地域において、企業、有識者、マスコミ等を参加者として、シンポジウムを開催し、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る

○企業向けセミナーの開催

- 事例等を活用し、都道府県労働局においてセミナーを実施

「多元的で安心できる働き方」の導入促進＜平成27年度　モデル就業規則作成＞

事業の趣旨

○　働き方の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、安心して生活ができる多元的な働き方が提供される環境を整備することが重要。また、無期転換ルールについて、無期申込転換権が発生する平成30年度に向けて、各企業において円滑に導入できるよう、併せて社内制度の整備が必要。

　しかし、多様な正社員の円滑な導入・運用及び無期転換ルールへの円滑な対応を行うために、就業規則の整備等による社内制度化が必要であるが、中小企業等においては十分なノウハウを必ずしも保有しない現状。

○　平成27年度は、「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意点等の周 知を行うとともに、モデル就業規則の作成を通じて、制度導入のノウハウを情報提供し導入促進を図る。

事業の概要

多様な正社員のモデル就業規則の作成

○　実施内容（予定）

✓委託事業

　本省において、委託予定

　（委託先はシンクタンク等を予定）

✓対象業種　：　サービス業などを対象

　業種共通及びサービス業などの業種編を作成予定

✓モデル就業規則の活用

　多様な正社員の導入及び無期転換ルールへの対応を検討している事業主等に対する、雇用管理上のノウハウを提供

モデル就業規則

行政における周知

○モデル就業規則の周知等

・各種機会を活用した企業への周知

・局署において企業からの相談への対応や助言に活用

（参考）

モデル就業規則の規定例の主な検討対象

・限定内容の明示

・賃金や昇進等の均衡処遇

・転換制度

・事業所閉鎖時等の対応　など

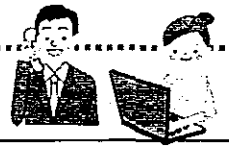
「多元的で安心できる働き方」の導入促進＜平成27年度 コンサルティング事業＞

事業の趣旨

○ 多様な正社員の円滑な導入・運用及び無期転換ルールへの円滑な対応を行うために、就業規則の整備等による社内制度化が必要であるが、中小企業等においては十分なノウハウを必ずしも保有しない現状。

○ 平成27年度は、「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意点等の周 知を行うとともに、モデル就業規則の作成、多様な正社員制度の導入（無期転換ルールへの対応を含む。）を検討している企業に対するコンサルティングの実施を通じて、制度導入のノウハウを情報提供し導入促進を図る。

企業に対するコンサルティングの概要



取組の概要

○ 無期転換ルールへの対応を含め、多様な正社員制度の導入を検討している企業に対し、「雇用管理上の留意事項」を踏まえた雇用管理等に関する企業診断、就業規則の規定例等を参照して社内制度化に向けた助言・援助を実施

※ 本省の委託事業として、シンクタンク等において実施予定 （対象100企業）

※ 無期転換ルールや多様な正社員の雇用管理に精通した、社会保険労務士等が対応

取組の内容

○ 企業に対する企業診断、助言・援助を行うことにより、無期転換ルールへの対応を含め多様な正社員制度の円滑な導入・運用を促進

- 企業における雇用管理の実情を診断し、社内制度化のための課題の把握、改善方策の検討
- 企業に対し上記課題を踏まえた改善計画の提案、企業における取組のフォローアップ
- 企業における社内制度化を実現（就業規則等の整備）するための助言

➡ 社内制度を整備し、無期転換ルール等への円滑な対応が図られる

キャリアアップ助成金について（平成27年度予定額：221億円）

○　有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。

【本助成金の活用に当たって】
事前に事業所ごとに「キャリアアップ管理者」の配置、「キャリアアップ計画」の作成が必要。

《助成メニュー》

コース名・内容		助成額　（ ）内は大企業の額 ※下線部分は平成28年3月31日まで支給額を拡充または要件を緩和
正規雇用等転換	有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用	①有期→正規：１人当たり<u>50万円（40万円）</u> ②有期→無期：１人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：１人当たり<u>30万円（25万円）</u> <u>※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、１人当たり30万円（大企業も同額）加算</u>
多様な正社員	勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定 有期契約労働者等を多様な正社員に転換または直接雇用	①勤務地・職務限定正社員制度規定・適用：１事業所当たり40万円（30万円） ②有期・無期→勤務地・職務限定、短時間正社員：１人当たり<u>30万円（25万円）</u> ③正規→短時間正社員、短時間正社員雇入れ　：１人当たり20万円（15万円） <u>※派遣労働者を多様な正社員で直接雇用する場合、１人当たり15万円（大企業も同額）加算</u>
処遇改善	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給を<u>２％</u>以上増額	①すべての賃金テーブル改定　　１人当たり<u>３万円（２万円）</u> ②雇用形態別または職種別の賃金テーブル改定１人当たり<u>1.5万円（１万円）</u> ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、１事業所当たり<u>20万円（15万円）</u>加算

※上記の他、有期契約労働者等に対する人材育成（職業訓練）、法定外の健康診断制度の規定、所定労働時間延長を実施した場合に助成

生活困窮者自立支援制度について
（中間的就労）

政策No.10

生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）について

生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給その他の支援を行うための所要の措置を講ずる。

法律の概要

1．自立相談支援事業の実施及び住居確保給付金の支給（必須事業）

○ 福祉事務所設置自治体は、「自立相談支援事業」（就労その他の自立に関する相談支援、事業利用のためのプラン作成等）を実施する。

※ 自治体直営のほか、社会福祉協議会や社会福祉法人、NPO等への委託も可能（他の事業も同様）。

○ 福祉事務所設置自治体は、離職により住宅を失った生活困窮者等に対し家賃相当の「住居確保給付金」（有期）を支給する。

2．就労準備支援事業、一時生活支援事業及び家計相談支援事業等の実施（任意事業）

○ 福祉事務所設置自治体は、以下の事業を行うことができる。

- 就労に必要な訓練を日常生活自立、社会生活自立段階から有期で実施する「就労準備支援事業」
- 住居のない生活困窮者に対して一定期間宿泊場所や衣食の提供等を行う「一時生活支援事業」
- 家計に関する相談、家計管理に関する指導、貸付のあっせん等を行う「家計相談支援事業」
- 生活困窮家庭の子どもへの「学習支援事業」その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業

3．都道府県知事等による就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）の認定

○ 都道府県知事、政令市長、中核市長は、事業者が、生活困窮者に対し、就労の機会の提供を行うとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う事業を実施する場合、その申請に基づき一定の基準に該当する事業であることを認定する。

4．費用

○ 自立相談支援事業、住居確保給付金：国庫負担3／4

○ 就労準備支援事業、一時生活支援事業：国庫補助2／3

○ 家計相談支援事業、学習支援事業その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業：国庫補助1／2

施行期日　平成27年4月1日

新たな生活困窮者自立支援制度

包括的な相談支援

◆自立相談支援事業

・訪問支援（アウトリーチ）も含め、生活保護に至る前の段階から早期に支援

・生活と就労に関する支援員を配置し、ワンストップ型の相談窓口により、情報とサービスの拠点として機能

・一人ひとりの状況に応じ自立に向けた支援計画を作成

・地域ネットワークの強化など地域づくりも担う

本人の状況に応じた支援（※）

居住確保支援

再就職のために居住の確保が必要な者 →

◆「住居確保給付金」の支給

・就職活動を支えるため家賃費用を有期で給付

就労支援

就労に一定期間を要する者 →

◆就労準備支援事業

・就労に向けた日常・社会的自立のための訓練

↓ なお一般就労が困難な者

→

◆「中間的就労」の推進

・直ちに一般就労が困難な者に対する支援付きの就労の場の育成

早期就労が見込まれる者 →

◇ハローワークとの一体的支援

・自治体とハローワークによる一体的な就労支援体制の全国整備等により早期支援を推進

緊急的な支援

緊急に衣食住の確保が必要な者 →

◆一時生活支援事業

・住居喪失者に対し衣食住を提供

家計再建支援

家計から生活再建を考える者 →

◆家計相談支援事業

・家計再建に向けたきめ細かな相談・支援

・家計再建資金貸付のあっせん

子ども・若者支援

貧困の連鎖の防止 →

◆学習等支援

・生活困窮家庭のこどもに対する学習支援や保護者への進学助言を実施

その他の支援

→

◇関係機関・他制度による支援

◇民生委員・自治会・ボランティアなどインフォーマルな支援

基本は現金給付ではなく自立に向けた人的支援を、有期により提供

※　右記は、法に規定する支援（◆）を中心に記載しているが、これ以外に様々な支援（◇）があることに留意

就労に向けた支援の充実・強化

◎ 就労準備支援事業の創設、就労訓練事業の場の提供の推進等により、本人のステージに応じたきめ細かな支援策を実施する。

本人のステージに応じた支援

○「就労訓練事業（いわゆる中間的就労）の場」の提供等

・ 直ちに一般就労を目指すことが困難な人に対して、支援付きの就業の機会の提供などを行う「就労訓練事業」の場の提供等を支援

一般就労

就労訓練事業

社会参加

日常生活
自立

○自治体とハローワークとが一体となった就労支援

○自治体自ら実施する就労支援

○就労準備支援事業の創設

・就労体験等を通じた訓練
・生活習慣確立のための指導や地域活動への参加等の日常・社会生活自立のための訓練

法により、これまで支援が十分されてこなかった層への就労支援が充実する。各種就労支援は、生活困窮者の多くが自尊感情や自己有用感を喪失し、次のステップに向かうことができなくなっている状況にあることを踏まえ、その回復・醸成を図りながら行う。

生活困窮者の状態に応じた就労支援（案）

対象者の状態	支援主体・事業	支援内容
1. 自主的な求職活動により就労が見込まれる者	ハローワークの一般職業紹介	一般的な職業相談・職業紹介 ※公共職業訓練、求職者支援制度も利用。
2. 就労に向けた準備が一定程度整っているが、個別の支援により就労が見込まれる者	生活保護受給者等就労自立促進事業 ※自立相談支援事業の就労支援員とハローワークの担当者によるチーム支援	（ハローワーク） 担当者制による、キャリアコンサルティング、職業相談・職業紹介、公的職業訓練による能力開発、個別求人開拓、就労後のフォローアップ　等 （自立相談支援事業の就労支援員） 対象者の選定、ハローワークへの支援要請等
3. 2の者と比較すると就労に向けた準備が不足しているが、ある程度時間をかけて個別の支援を行うことで就労が見込まれる者	自立相談支援事業の就労支援員	福祉面での支援とともに、担当者制による、キャリアコンサルティング、履歴書の作成指導、ハローワークへの同行訪問、個別求人開拓、面接対策、就労後のフォローアップ　等
4. 生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安がある、就労意欲が低いなどの理由で、就労に向けた準備が整っていない者	就労準備支援事業 ※自立相談支援事業の就労支援員が、ボランティア、就労体験などの場を提供することもあり得る （就労準備支援事業に比べ簡素・軽微なものを想定）	就労に向けた準備としての基礎能力の形成からの支援を、計画的かつ一貫して実施
5. 就労への移行のため柔軟な働き方をする必要がある者	就労訓練事業（中間的就労）	支援付きの就労・訓練の場の提供 ※自立相談支援事業の就労支援員は、就労訓練事業者の開拓を実施。

※　自立相談支援事業の就労支援員は、上記のほか、利用者の状態の定期的・継続的な確認を行う。
　また、就労意欲が希薄等の理由により就労準備支援事業の利用に至らない者に対する就労意欲の喚起、セミナーの開催等必要な就労支援を実施。

就労訓練事業（いわゆる中間的就労）の推進について

新事業の概要

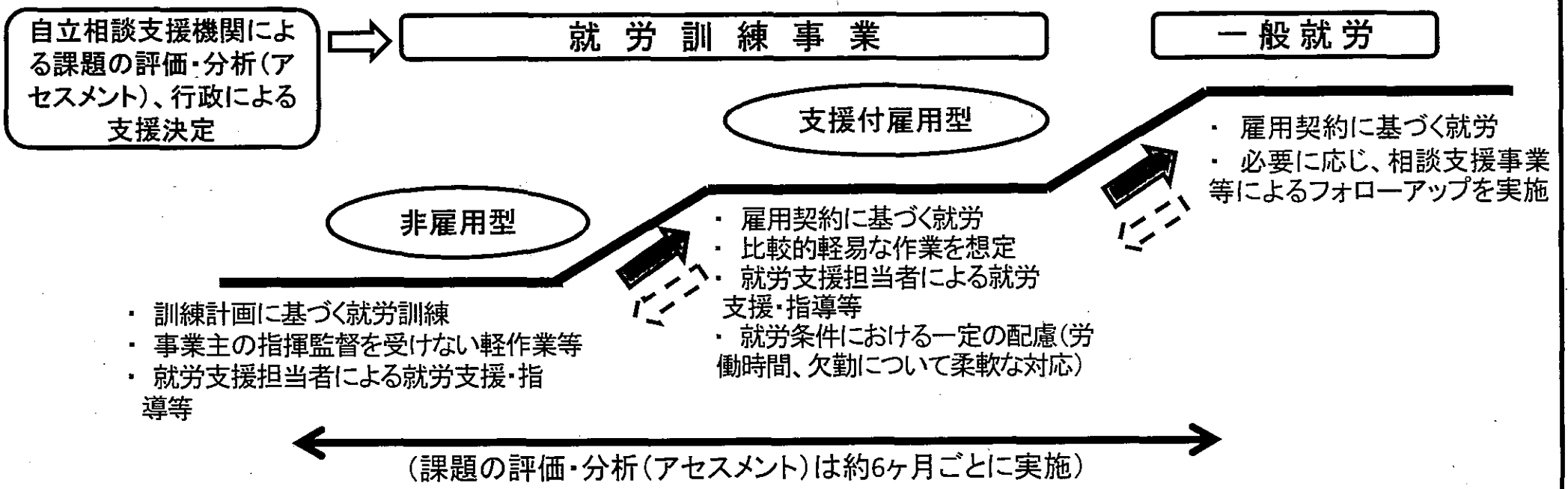
○ 社会福祉法人、ＮＰＯ法人、営利企業等の自主事業として実施。対象者の状態等に応じた作業等の機会（清掃、リサイクル、農作業等）の提供と併せ、個々人の就労支援プログラムに基づき、就労支援担当者による一般就労に向けた支援を実施。

○ 対象者としては、就労準備のための支援を受けても一般雇用への移行ができない者等を想定。

○ 事業実施に際し、都道府県等が事業を認定する仕組みとする。

○ 立上げ時の初期経費の助成、税制優遇等を検討。

支援のイメージ



期待される効果

○ 個人の状況に応じた支援を行うことで、一般就労や求職活動を行うための動機付け・準備が可能となる。

就労訓練事業の認定について

○ 就労訓練事業を行う者は、生活困窮者自立支援法第10条の規定に基づき、当該就労訓練事業が、生活困窮者の就労に必要な知識及び能力の向上のための基準として厚生労働省令で定める基準（認定基準）に適合していることについて、都道府県知事等（※）の認定を受けることができる。

※ 就労訓練事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県知事、政令市・中核市の長。

○ この認定制度は、就労訓練事業に関して、支援に必要な体制が整備されていること等を確認するものであり、労働基準法等関係法令の遵守とあいまって、就労訓練事業が適切に実施されることを確保。

【認定基準】

1　就労訓練事業者に関する要件

（1） 法人格を有すること。

（2） 就労訓練事業を健全に遂行するに足りる施設、人員及び財政的基礎を有すること。

（3） 自立相談支援機関のあっせんに応じ生活困窮者を受け入れること。

（4） 就労訓練事業の実施状況に関する情報の公開について必要な措置を講じること。

（5） 次のいずれにも該当しない者であること。

① 生活困窮者自立支援法その他の社会福祉に関する法律又は労働基準に関する法律の規定により、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者
② 就労訓練事業の認定の取消しを受け、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者
③ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者（暴力団員等）がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者
④ 破壊活動防止法に規定する暴力主義的破壊活動を行った者
⑤ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律に規定する風俗営業又は性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者
⑥ 会社更生法の規定に基づく更生手続開始の申立てが行われている者又は民事再生法の規定に基づく再生手続開始の申立てが行われている者
⑦ 破産者で復権を得ない者
⑧ 役員のうちに①から⑦までのいずれかに該当する者がある者
⑨ 上記のほか、その行った就労訓練事業（過去5年以内に行ったものに限る。）に関して不適切な行為をしたことがある又は関係法令の規定に反した等の理由により就労訓練事業を行わせることが不適切であると認められる者

2 就労等の支援に関する要件

○ 利用者に対し、就労の機会を提供するとともに、次に掲げる措置を講じること。

① ②に掲げる措置に係る責任者（就労支援担当者）を配置すること。

② 就労等の支援に関する措置として、次に掲げるものを行うこと。

ア 支援に関する計画（就労支援プログラム）を策定すること。

イ 利用者の就労等の状況を把握し、必要な相談、指導及び助言を行うこと。

ウ 自立相談支援機関その他の関係者と連絡調整を行うこと。

エ 以上に掲げるもののほか、利用者に対する支援について必要な措置を講じること。

3 安全衛生に関する要件

○ 非雇用型の利用者の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法の規定に準ずる取扱いをすること。

4 災害補償に関する要件

○ 非雇用型の利用者が事業の利用に関して災害を被った場合の補償のために、必要な措置を講じること。

生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業の実施に関するガイドライン（案）の概要

1　趣旨

○　就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）は、一般就労と福祉的就労との間の就労形態として位置づけられ、雇用による就業を継続して行うことが困難な生活困窮者の一般就労を目的に、民間事業者が自主事業として実施するもの。

○　就労訓練事業における就労形態は、①雇用契約を締結せず訓練として就労を体験する段階（非雇用型）と②雇用契約を締結した上で支援付きの就労を行う段階（雇用型）の二つを想定。

○　本ガイドラインは、認定基準を補足するものとして、生活困窮者自立支援法に基づく認定を受けた就労訓練事業者が遵守すべき事項を定める。なお、認定就労訓練事業において生活保護受給者を受け入れる場合も、本ガイドラインに沿った事業運営を行い、その適切な実施を確保する必要がある。

2　対象者像

○　自立相談支援機関のアセスメントにおいて、一般就労に就く上で、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方をする必要があると判断され、福祉事務所設置自治体による支援決定を受けた者が対象。

（例）いわゆるひきこもりの状態にある若しくはあった者又はニートの者、長期間失業状態が続いている者、未就職の高校中退者等

3　事業の実施体制

①　②に掲げる措置に係る責任者（就労支援担当者）を配置。

②　就労等の支援に関する措置として、次に掲げるものを実施。

ア　支援に関する計画（就労支援プログラム）を策定すること。

イ　利用者の就労等の状況を把握し、必要な相談、指導及び助言を行うこと。

ウ　自立相談支援機関その他の関係者と連絡調整を行うこと。

エ　以上に掲げるもののほか、利用者に対する支援について必要な措置を講じること。

4　就労内容

○　就労訓練事業においては、対象者の個々の適性を把握した上で、必要に応じて既存の業務を分解すること等により、対象者の状態等に応じた作業を割り当てることが適当。

○　また、就労形態についても、毎日の就労を求めないなど、個別の状況に応じたものとすることが必要。

○　就労支援プログラムについては、概ね３～６か月程度の期間を設定し、対象者との面談を経た上で見直し・更新。

5　対象者の就労条件

○　事業の利用を雇用型として開始するか、非雇用型として開始するかについては、対象者や事業者の意向等を勘案しつつ、アセスメントに基づき自立相談支援機関が判断し、福祉事務所設置自治体による支援決定を経て確定。

※　非雇用型として就労訓練事業の利用を開始した場合であっても、定期的にアセスメントを行い、能力の上達度合い等に応じて、雇用型に移行。また、就労の状況に応じて就労内容を見直し、自立相談支援事業におけるアセスメントによる確認を経た上で一般就労が可能と認められた場合には、契約等の変更を行うことが必要。

○　雇用型の対象者については、賃金支払い、安全衛生、労働保険の取り扱い等については、他の一般労働者と同様、労働基準関係法令の適用がある。

○　一方、非雇用型の対象者については、労働者性がないと認められる限りにおいて、労働基準関係法令の適用対象外となる。非雇用型についても、就労開始前に、対象者本人の自発的意思に基づき、関係者間で就労内容や条件等を示した確認書を取り交わすこととし、その中で非雇用である旨の理解と合意を明確化することが必要。

※　非雇用型については、作業内容、作業場所、作業シフト等の管理について、雇用型及び一般就労者と明確に区分することが必要。

○　また、安全衛生面、災害補償面については、非雇用型の対象者についても、一般労働者の取扱いも踏まえた適切な配慮を行うことが必要。

○　さらに、従来、就労の場に就くこと自体が困難であった者が一般就労に就くことも念頭に置きつつ作業を行う点に着目し、工賃、報奨金等の形で一定金額を支払うことは、対象者の就労へのインセンティブを高める上でも重要。

参照条文

○　生活困窮者自立支援法（平成２５年法律第１０５号）（抄）

（目的）

第一条　この法律は、生活困窮者自立相談支援事業の実施、生活困窮者住居確保給付金の支給その他の生活困窮者に対する自立の支援に関する措置を講ずることにより、生活困窮者の自立の促進を図ることを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において「生活困窮者」とは、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者をいう。

第十条　雇用による就業を継続して行うことが困難な生活困窮者に対し、就労の機会を提供するとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与する事業（以下この条において「生活困窮者就労訓練事業」という。）を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該生活困窮者就労訓練事業が生活困窮者の就労に必要な知識及び能力の向上のための基準として厚生労働省令で定める基準に適合していることにつき、都道府県知事の認定を受けることができる。

２　都道府県知事は、生活困窮者就労訓練事業が前項の基準に適合していると認めるときは、同項の認定をするものとする。

３　都道府県知事は、第一項の認定に係る生活困窮者就労訓練事業（第十五条第二項において「認定生活困窮者就労訓練事業」という。）が第一項の基準に適合しないものとなったと認めるときは、同項の認定を取り消すことができる。

○　生活困窮者自立支援法施行規則（平成２７年厚生労働省令第１６号）

（法第十条第一項に規定する厚生労働省令で定める便宜）

第十九条　法第十条第一項に規定する厚生労働省令で定める便宜は、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、生活支援並びに健康管理の指導等（以下「就労等の支援」という。）とする。

（法第十条第一項に規定する厚生労働省令で定める基準）

第二十一条　法第十条第一項の厚生労働省令で定める基準は、次の各号に掲げる事項について、当該各号に定めるとおりとする。

一　生活困窮者就労訓練事業を行う者　次のいずれにも該当する者であること。

イ　法人格を有すること。

ロ　生活困窮者就労訓練事業を健全に遂行するに足りる施設、人員及び財政

的基礎を有すること。

ハ　生活困窮者自立相談支援事業を行う者のあっせんに応じ生活困窮者を受け入れること。

ニ　生活困窮者就労訓練事業の実施状況に関する情報の公開について必要な措置を講じること。

ホ　次のいずれにも該当しない者であること。

（１）　法その他の社会福祉に関する法律又は労働基準に関する法律の規定により、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者

（２）　法第十条第三項の規定により同条第一項の認定の取消しを受け、当該取消しの日から起算して五年を経過しない者

（３）　暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）第二条第六号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（以下この号において「暴力団員等」という。）がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者

（４）　破壊活動防止法（昭和二十七年法律第二百四十号）第五条第一項に規定する暴力主義的破壊活動を行った者

（５）　風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第百二十二号）第二条第一項に規定する風俗営業又は同条第五項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者

（６）　会社更生法（平成十四年法律第百五十四号）第十七条の規定に基づく更生手続開始の申立てが行われている者又は民事再生法（平成十一年法律第二百二十五号）第二十一条第一項の規定に基づく再生手続開始の申立てが行われている者

（７）　破産者で復権を得ない者

（８）　役員のうちに（１）から（７）までのいずれかに該当する者がある者

（９）　（１）から（８）までに掲げる者のほか、その行った生活困窮者就労訓練事業（過去五年以内に行ったものに限る。）に関して不適切な行為をしたことがある又は関係法令の規定に反した等の理由により生活困窮者就労訓練事業を行わせることが不適切であると認められる者

二　就労等の支援　生活困窮者就労訓練事業を利用する生活困窮者に対し、就労の機会を提供するとともに、就労等の支援のため、次に掲げる措置を講じること。

イ　ロに掲げる生活困窮者就労訓練事業を利用する生活困窮者に対する就労等の支援に関する措置に係る責任者を配置すること。

ロ　生活困窮者就労訓練事業を利用する生活困窮者に対する就労等の支援

に関する措置として、次に掲げるものを行うこと。

（１）　生活困窮者就労訓練事業を利用する生活困窮者に対する就労等の支援に関する計画を策定すること。

（２）　生活困窮者就労訓練事業を利用する生活困窮者の就労等の状況を把握し、必要な相談、指導及び助言を行うこと。

（３）　生活困窮者自立相談支援事業を行う者その他の関係者と連絡調整を行うこと。

（４）　（１）から（３）までに掲げるもののほか、生活困窮者就労訓練事業を利用する生活困窮者に対する就労等の支援について必要な措置を講じること。

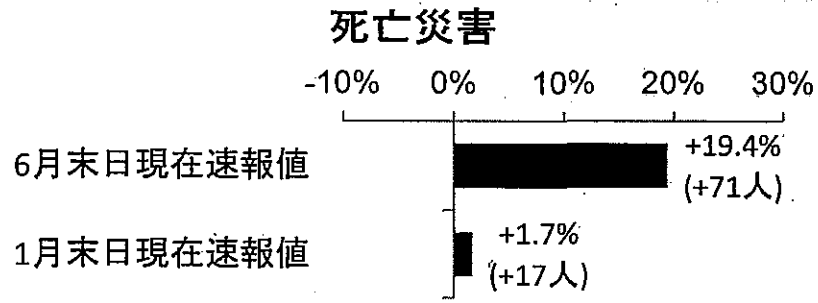
三　安全衛生　生活困窮者就労訓練事業を利用する生活困窮者（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条に規定する労働者を除く。）の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）の規定に準ずる取扱いをすること。

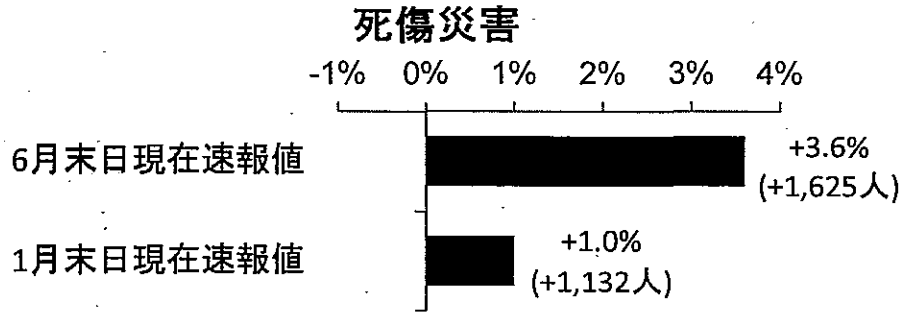
四　災害補償　生活困窮者就労訓練事業の利用に係る災害（労働基準法第九条に規定する労働者に係るものを除く。）が発生した場合の補償のために、必要な措置を講じること。

労働災害の発生状況について

1　平成26年の労働災害発生状況（前年同期との比較　平成27年1月末日現在速報値）

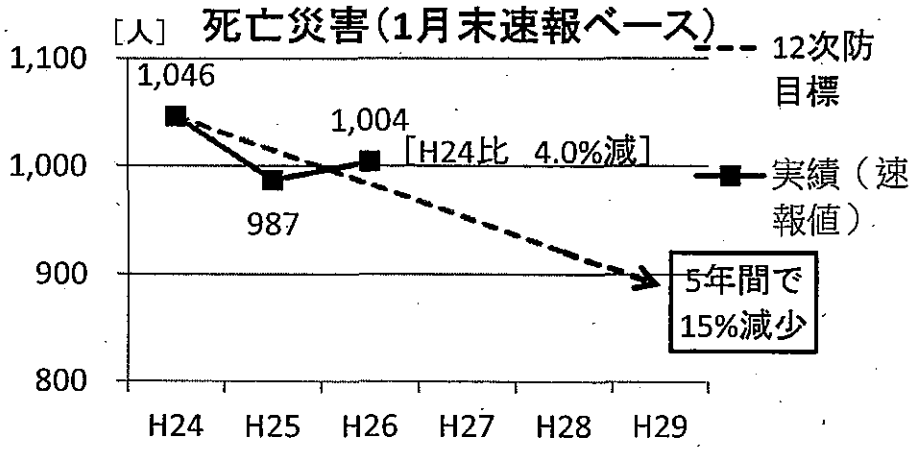
◎ 平成26年は、上半期（6月末日現在速報値）時点で、死亡、死傷ともに前年同期より大幅に増加。
◎ このため、8月に業界団体に対する緊急要請（職場巡視、自主点検等）を実施。
◎ 労働災害の増加に一定の歯止めがかかったものの、依然として前年同期を上回っている。

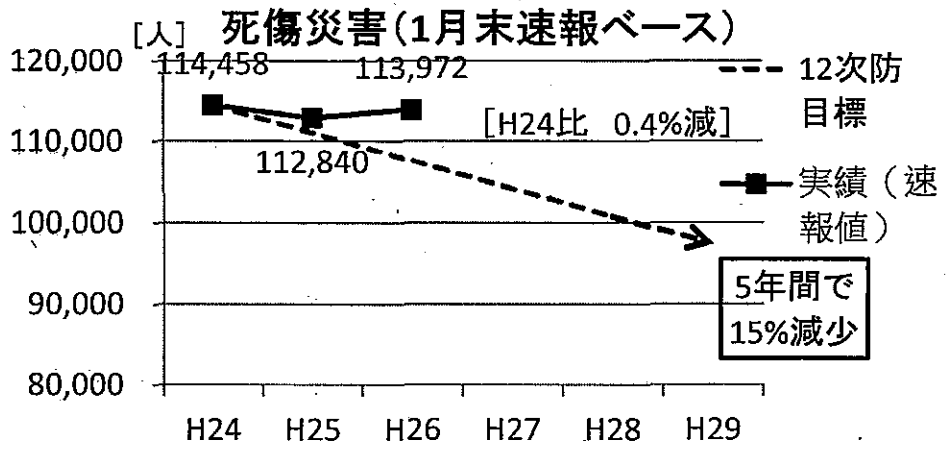




2　第12次労働災害防止計画の進捗状況（H24との比較　平成27年1月末日現在速報値）

◎ 平成25年開始の第12次労働災害防止計画では5年で△15%（年△3%）が目標。
◎ 2年経過時点で死亡が△4.0%、死傷が△0.4%。（本来は「2年×△3%＝△6%」）
◎ 計画の中間年である平成27年は、目標の達成に向けて取組の強化が必要。





安衛No.1

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要
（足場からの墜落防止対策の強化関係）その1

1. 趣　旨

足場からの墜落・転落災害の防止については、**平成21年6月**に**労働安全衛生規則**（以下「安衛則」という。）**を改正**し、**足場等の墜落防止措置等の強化を図ってきた**。その改正の際、**施行後3年を目途に措置の効果を把握**し、**その結果に基づき所要の措置を講ずることとされていた**ことから、**「足場からの墜落防止措置の効果検証・評価検討会」**で検討を行い、その**検討結果**（平成26年11月）**を踏まえ**、**必要な改正を行う**ものである。

2. 背　景

（1）足場からの墜落災害発生状況の推移

○ **足場からの墜落災害は長期的には減少傾向**であったが、**近年、増加傾向**となっている。

○ 死傷墜落転落災害における**足場からの墜落災害の割合**も、**近年、増加傾向**となっている。

表　足場からの墜落災害発生状況の推移

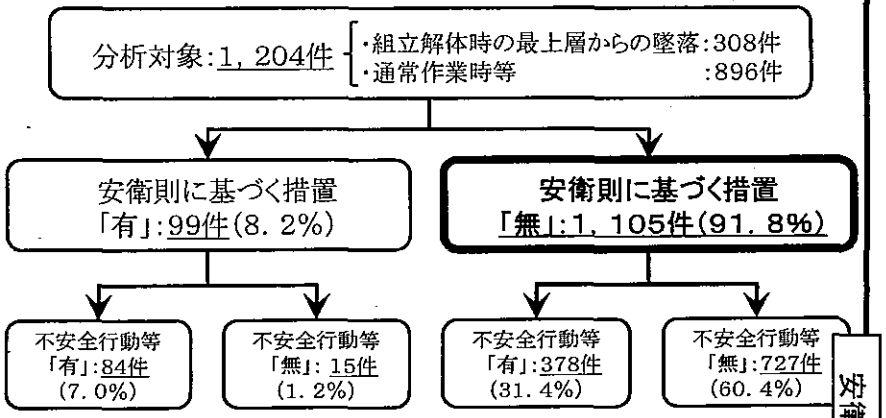
	平成16年	平成18年	平成20年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
建設業全体	22,809 (594)	22,386 (508)	19,280 (430)	16,143 (365)	16,983 (342)	17,073 (367)	17,189 (342)
うち、①墜落、転落	8,312 (260)	7,819 (190)	6,629 (172)	**5,408** (159)	5,802 (154)	5,892 (157)	**5,983** (160)
うち、②足場から	1,521 (47)	1,398 (26)	1,133 (31)	**713** (45)	847 (25)	853 (24)	**958** (31)
②／①割合（%）	18.3% 18.1%	17.9% 13.7%	17.1% 18.0%	**13.2%** 28.3%	14.6% 16.2%	14.5% 15.3%	**16.0%** 19.4%

※ 「労働者死傷病報告」に基づく休業4日以上の死傷災害
（　）内は、「死亡災害報告」に基づく死亡災害

（2）安衛則に基づく墜落防止措置の実施状況

○ **安衛則に基づく墜落防止措置が実施されていなかったもの**が**約9割**を占める。

図　安衛則に基づく墜落防止措置の実施状況



※ 平成21年度から平成23年度の足場からの墜落災害（休業4日以上の死傷災害）を分析したもの。

安衛No．2

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要
（足場からの墜落防止対策の強化関係） その2

3. 改正の概要

(1) 足場の組立て等の作業に係る業務の特別教育の追加

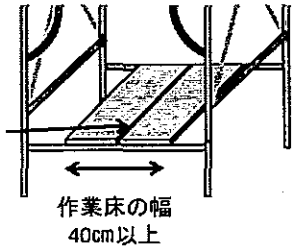
＜現行＞
足場の組立て等の作業に従事する労働者に対する**特別教育の義務はない**。

＜改正後＞
足場の組立て等の作業に係る業務（地上又は堅固な床上での補助業務を除く。）**を特別教育の対象**とする。

(2) 足場の作業床に係る墜落防止措置の充実

＜現行＞
足場における高さ2m以上の作業場所に設けられる**作業床の要件**

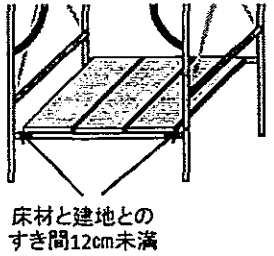
① **幅は40cm以上**、**床材間のすき間は3cm以下**



② 足場からの**手すり等の墜落防止設備**について、作業の性質上これらの設備を設けることが著しく困難な場合や作業の必要上臨時にこれらの設備を取り外す場合において、**一定の要件を満たしたとき**は、これらの**設備を設けないことや取り外すことができる**。

＜改正後＞
足場における高さ2m以上の作業場所に設けられる**作業床の要件**

① **現行①に加え、床材と建地とのすき間は12cm未満とすること**を追加する。



② **現行②の一定の要件として、当該箇所への関係労働者以外の者の立入りを禁止することを追加**する。

③ **作業の必要上臨時に墜落防止設備を取り外したとき**は、当該**作業が終了した後、直ちに取り外した設備を元の状態に戻さなければならないこと**を追加する。

④ **②及び③**については、**架設通路及び作業構台についても同様の措置**を追加する。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要
（足場からの墜落防止対策の強化関係）その3

(3)足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実

＜現行＞

つり足場、張出し足場又は高さが5m以上の構造の足場の組立て、解体又は変更の作業について、事業者は、墜落防止措置等(※)を講じなければならない。

※ 事業者が講じなければならない墜落防止措置等

イ 組立て等の時期等を作業に従事する労働者に周知させること

ロ 組立て等の作業を行う区域内の関係労働者以外の労働者の立入りを禁止すること

ハ 悪天候のため、作業の実施について危険が予想されるときは、作業を禁止すること

ニ **足場材の緊結等の作業**にあっては、**幅20cm以上の足場板を設け、労働者に安全帯を使用させる**等労働者の墜落による危険を防止するための措置を講ずること

ホ 材料等を上げ、又はおろすときは、つり網等を労働者に使用させること

＜改正後＞

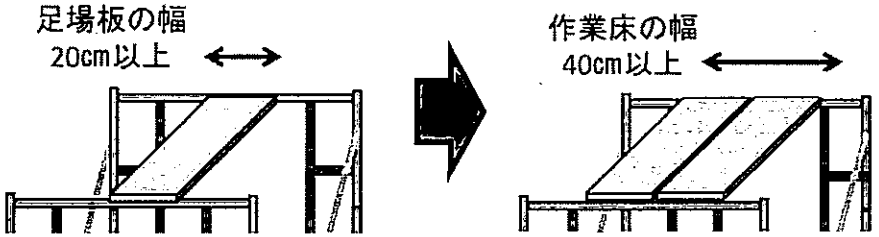
① **対象を高さ２m以上の構造の足場まで拡大する。**

② **足場材の緊結等の作業**を行うときは、次の措置を講ずることとする。

イ **幅40cm以上の作業床を設けること。**

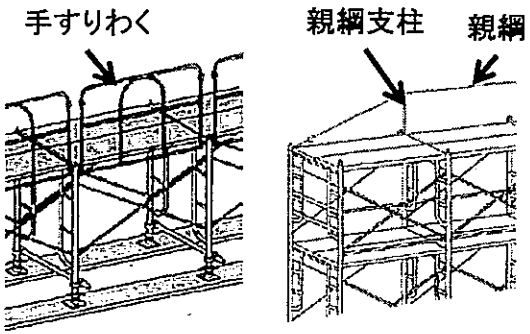
※ ただし、作業床を設けることが困難なときを除く。

＜現行＞　＜改正後＞



ロ **安全帯取付け設備等の設置及び安全帯を使用させる措置を講ずること。**

※ ただし、これらの措置と同等以上の効果を有する措置を講じたときを除く。

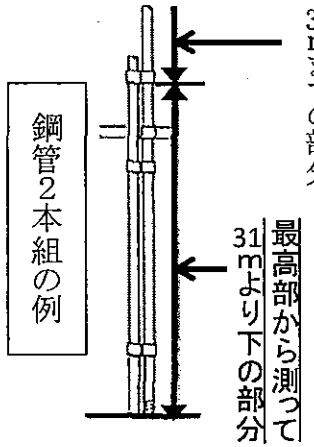


安全帯取付け設備の例

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要
（足場からの墜落防止対策の強化関係） その4

(4)鋼管足場に係る規定の見直し

＜現行＞
規格に適合する鋼管足場のうち単管足場について、**建地の最高部から測って31mを超える部分の建地は鋼管を2本組とすること。**



＜改正後＞
建地の下端に作用する設計荷重（足場の重量に相当する荷重に、作業床の最大積載重量を加えた荷重をいう。）**が最大使用荷重**（当該建地の破壊に至る荷重の2分の1以下の荷重をいう。）**を超えないときは、鋼管を２本組とすることを要しない**ものとする。

(5)注文者の点検義務の充実

＜現行＞
特定事業の仕事を自ら行う注文者が請負人の労働者に足場又は作業構台を使用させる場合であって、**強風等の悪天候、中震以上の地震の後**においては、足場又は作業構台における作業を開始する前に、当該足場の状態等について**点検し、危険のおそれがあるときは、速やかに修理すること。**

＜改正後＞
足場又は作業構台の組立て、一部解体又は変更の後においても、足場又は作業構台における作業を開始する前に、当該足場の状態等について**点検し、危険のおそれがあるときは、速やかに修理すること**とする。

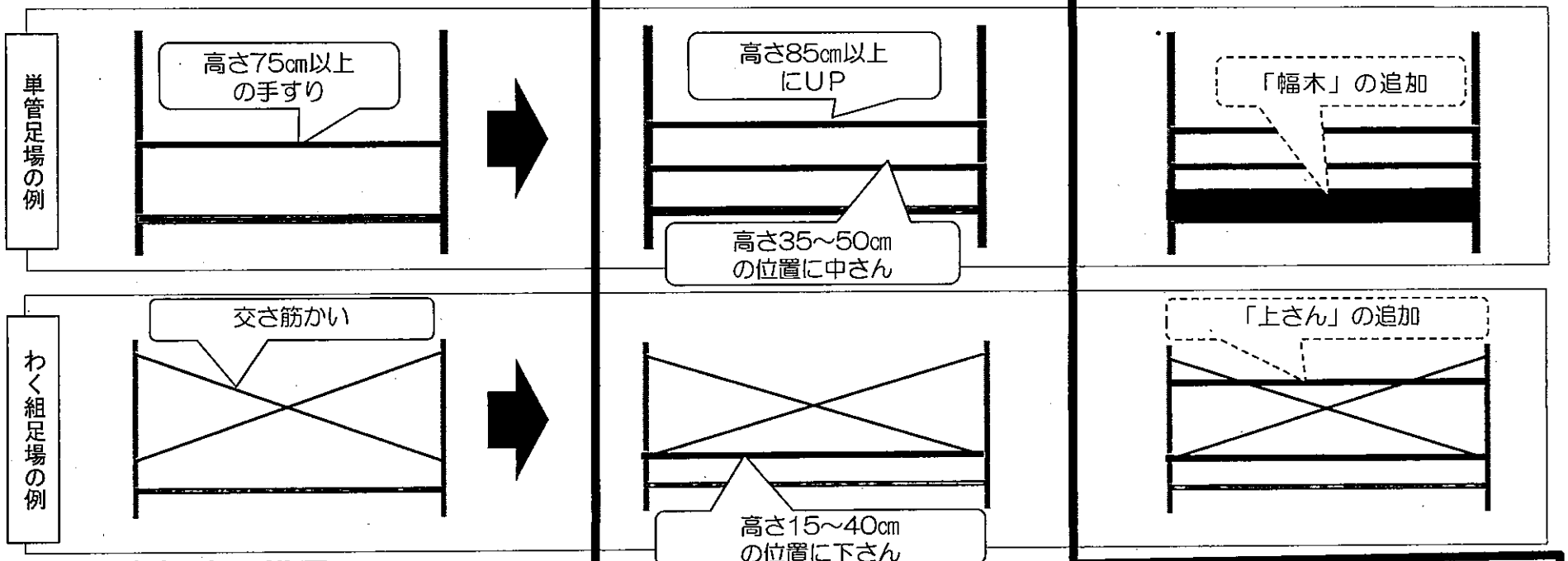
4. 施行日等

平成27年7月1日施行（予定）。
ただし、**特別教育**等に関し、**必要な経過措置を定める。**

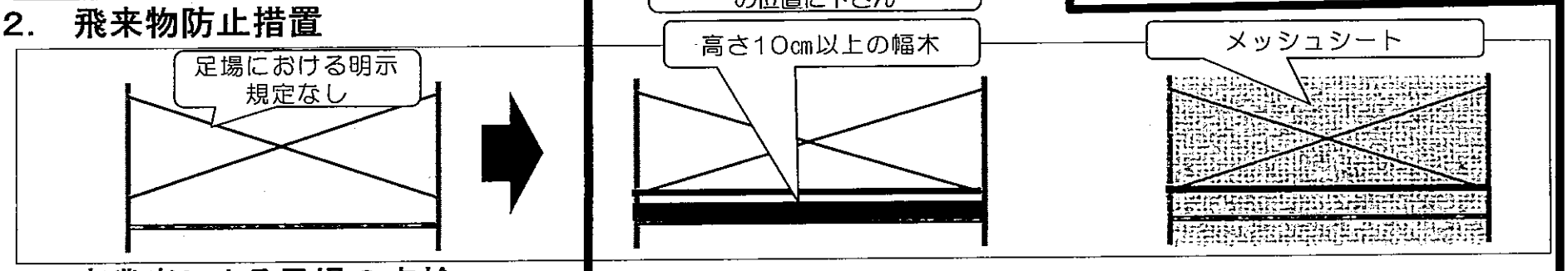
（参考）　前回（平成21年6月）の足場からの墜落防止措置等の強化の概要

1.　墜落防止措置

前回改正前　／　① 前回改正後の墜落防止措置　／　②実施することが望ましい「より安全な措置」



2.　飛来物防止措置



3.　事業者による足場の点検

- つり足場を除き作業開始前の点検義務なし
- 悪天候、地震又は足場の組立て等の後の点検義務

- 作業開始前の点検を義務化
- 悪天候、地震又は足場の組立て等の後の点検結果の記録・保存を義務化

- 足場の組立て等の後の点検は、一定の知識・経験を有する者が実施

STOP！転倒災害プロジェクト2015

趣旨

転倒災害は休業4日以上の死傷災害の2割以上を占め災害の種類の中では最も件数が多い。特に、高年齢労働者が転倒災害を発生させた場合にその災害の程度が重くなる傾向にある。

今後、労働力人口の高齢化の一層の進行が見込まれることから、事業場における転倒災害防止対策の徹底により、安心して働ける職場環境を実現する。

期間

平成27年1月20日から12月31日まで

（転倒災害が多発する2月と、全国安全週間の準備月間である6月を重点取組期間とする。）

主唱者		実施者
厚生労働省	労働災害防止団体	各事業場
【実施事項】 ① 周知啓発資料等の作成、配布 ② STOP！転倒災害特設サイトの開設 （ⅰ）効果的な対策、好事例の紹介（チェックリストを含む） （ⅱ）保護具等・セミナーの案内 （ⅲ）積雪、凍結期等の対策 ③ 業界団体等への協力要請 ④ チェックリストを活用した事業場への指導【主に2月、6月】	【実施事項】 ① 会員等への周知啓発 ② 事業場への指導援助 ③ セミナー等の開催、教育支援 ④ テキスト、周知啓発資料等の提供 ⑤ 保護具等の普及促進	重点取組期間（2月、6月）を中心に、チェックリストを活用した職場の総点検を行い、安全委員会等での調査審議等を経て、職場環境を改善する。 【主な転倒防止対策】 ① 段差・継ぎ目等の解消、4Sの徹底（床面の油汚れや水濡れ、障害物の除去） ② 照度の確保、危険箇所の表示等の「見える化」の推進 ③ 安全な歩き方、作業方法の推進 ④ 作業内容に適した保護具の着用の推進 【冬季における転倒災害防止対策】 気象情報を活用したリスクの低減、危険マップの作成等

対衝No.3

過労死等防止対策推進法について

総則

目的　近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とすること。

定義　過労死等：業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

基本理念　過労死等の防止のための対策は、

1　過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。

2　国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならないこと。

国の責務等　国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定

過労死等防止啓発月間　国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を規定

年次報告　政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を規定

※　国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとすることを規定

過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとすることを規定

※施行期日：平成２６年１１月１日

安衛No.4

メンタルヘルスに係るポータルサイトの運営、メール相談窓口の設置

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」（平成21年度～）

①職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を実施

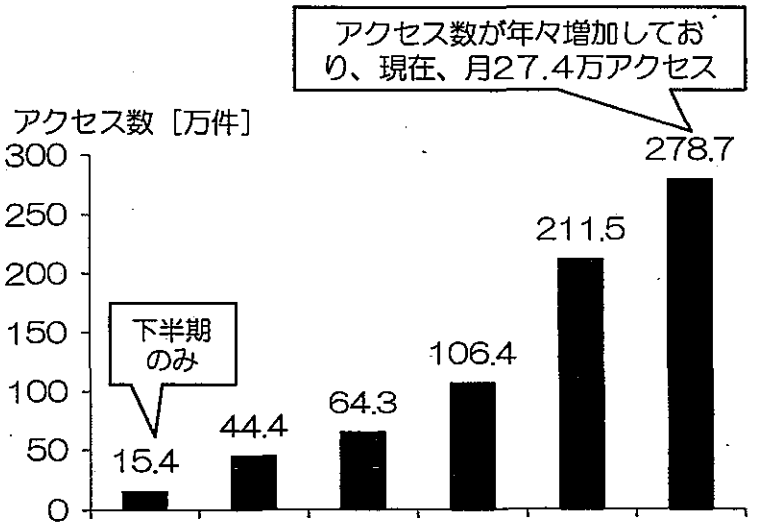
- ○メンタルヘルスに関する基礎知識
- ○事業場の取組事例
- ○専門の相談機関や医療機関
- ○各種支援制度
- ○関係行政機関の情報
- ○統計情報　　等

②メール相談窓口の設置（平成26年度～）

職場における心の健康問題に関する様々な質問・相談に対応するため、メール相談窓口を設け、事業者、産業保健スタッフ、労働者等からの電子メールによる相談に対し、産業カウンセラー等の専門家が対応するサービスを実施している。

http://kokoro.mhlw.go.jp

活動実績の推移



※平成26年度は平成26年4月～平成27年1月の実績

安衛No.5

過労死等調査研究センターの設置及び研究内容等

過労死等調査研究センターについて

（独）労働安全衛生総合研究所内に、①過労死等の調査研究を実施し、②研究成果の情報を発信し、医学的見地からの防止対策等の推進に資するための組織として新たに過労死等調査研究センターを設置

（平成26年11月1日設置）

過労死等調査研究センターで今後予定している研究

- 過労死等の事例分析
- その他、過労死等の要因及び防止対策のための医学面、保健面からの調査研究

（過労死等防止対策推進法第8条※の調査研究に資するもの）

※過労死等防止対策推進法

第八条　国は、過労死等に関する実態の調査、過労死等の効果的な防止に関する研究その他の過労死等に関する調査研究並びに過労死等に関する情報の収集、整理、分析及び提供（以下「過労死等に関する調査研究等」という。）を行うものとする。

２　（略）

※（独）労働安全衛生総合研究所とは、
労働者の安全及び健康を確保するため、労働災害及び職業性疾病の予防等に関する総合的な調査研究を行う日本国内で唯一の機関。本部は東京都清瀬市に所在し、職員数は約100名。

安衛No.6

労働安全衛生法の改正（平成26年6月25日公布）

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案の発生や、精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するための改正

1．化学物質のリスクアセスメントの実施

○　一定の危険性・有害性が確認されている化学物質による危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施を事業者の義務とする。

2．ストレスチェック及び面接指導の実施

○　常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務付け（労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務）

○　検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することを事業者の義務とする。

3．受動喫煙防止措置の努力義務

○　受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講じることを事業者の努力義務とする。

4．重大な労働災害を繰り返す企業への対応

○　重大な労働災害を繰り返す企業に対して、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」の作成を指示することができることとする。
（計画作成指示に従わない場合、計画を守っていない場合などに、大臣が勧告し、勧告に従わない場合はその旨を公表することができる。）

5．第88条第１項に基づく届出の廃止

○　規模の大きい工場等で建設物、機械等の設置、移転等を行う場合の事前届出（法第88条第１項）を廃止。

6．電動ファン付呼吸用保護具の型式検定

○　特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加。

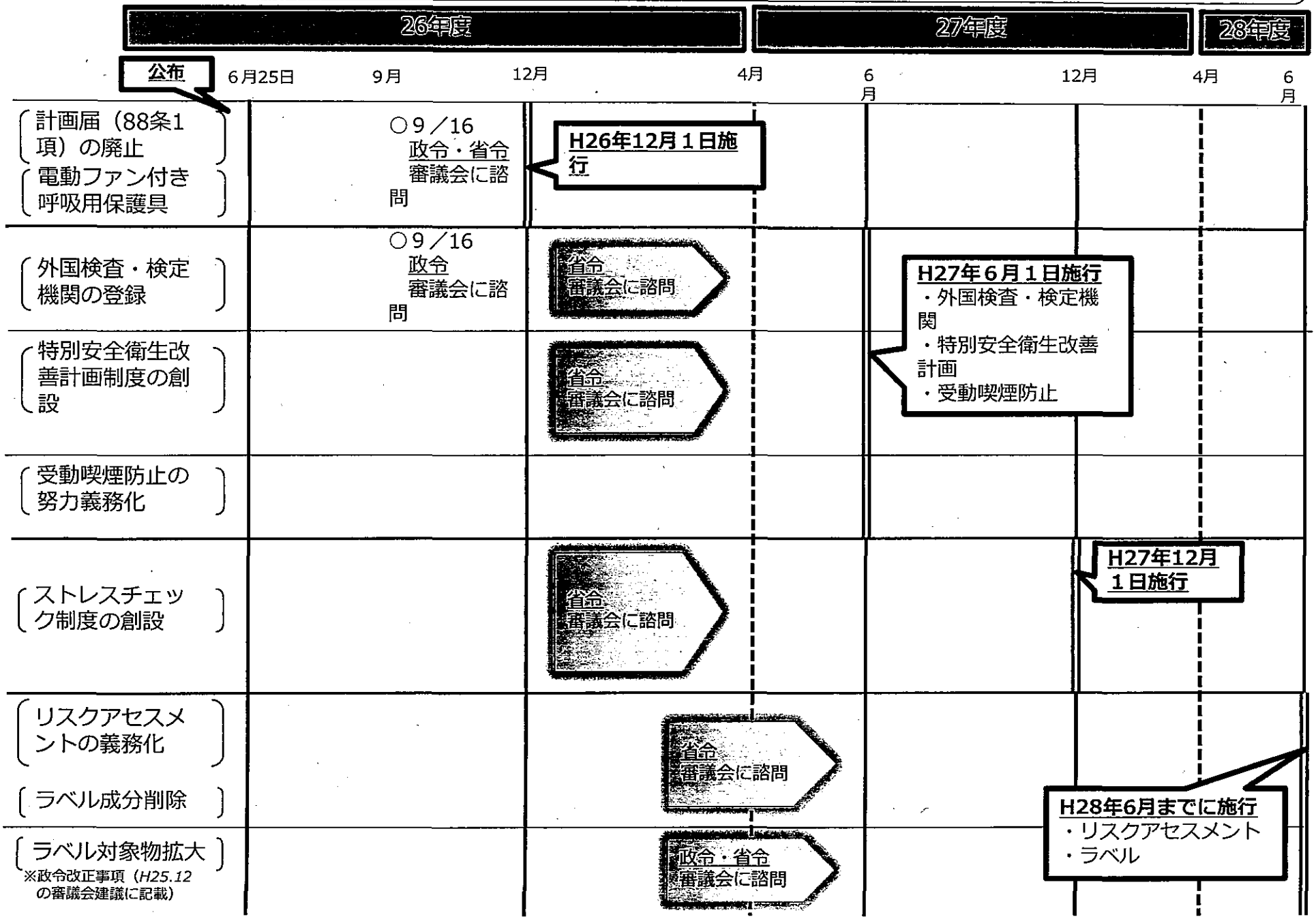
7．外国に立地する検査機関の登録

○　国際的な動向を踏まえ、ボイラーなど、特に危険な機械等の検査・検定を行う機関について、日本国内に事務所のない機関も登録可能とする。

施行期日：５・６は平成26年12月1日、３・４・７は平成27年6月1日、２は平成27年12月1日、１は平成２６年６月２５日（公布日）から２年以内で政令で定める日

安衛No. 7

労働安全衛生法改正の施行スケジュール（予定）

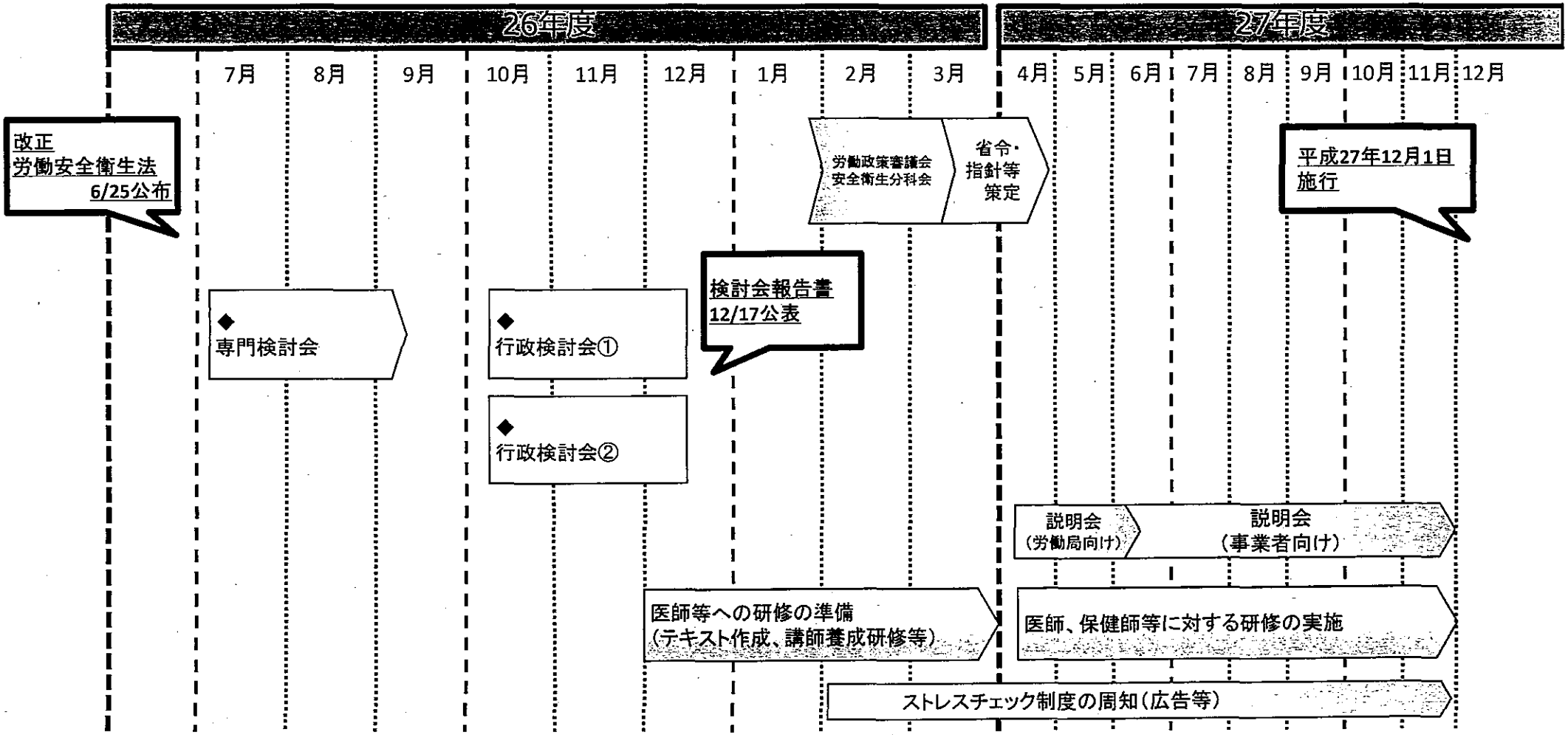


ストレスチェック制度に係る今後のスケジュール（予定）

○ 平成27年12月1日の施行に向けて、ストレスチェック制度の具体的な運用方法について検討を行った。
（◆ストレスチェック項目等に関する専門検討会（7月7日～9月9日）
◆行政検討会①（ストレスチェック項目、実施方法、面接指導方法などについて）（10月10日～12月15日）
◆行政検討会②（同意の取得、不利益取扱い、情報管理などについて）（10月3日～12月15日））

○ 平成27年3月を目途に省令・指針等を公布する予定。

○ また、平成26年度には医師等への研修の準備（マニュアル作成、講師養成研修）、平成27年度は説明会、医師等への研修の開催を予定している。



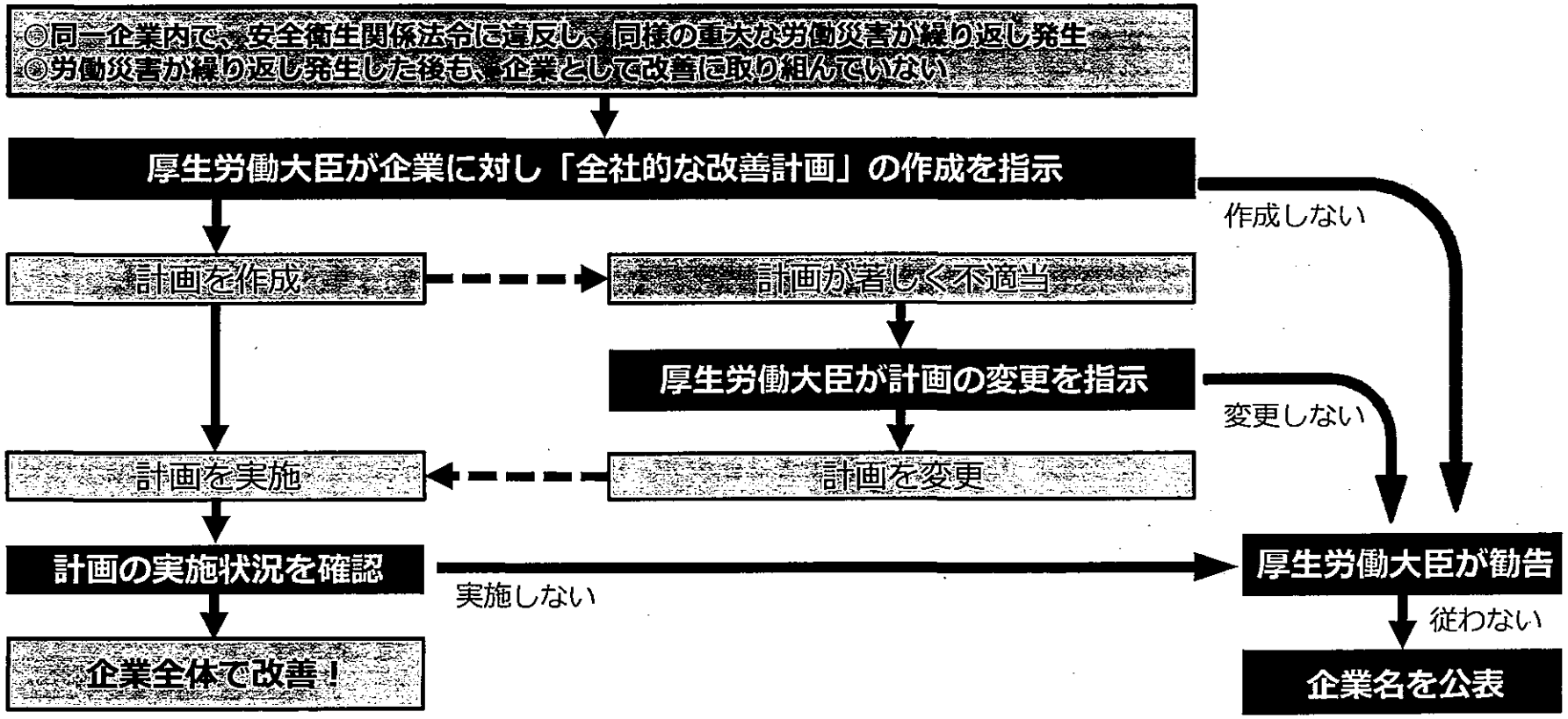
重大な労働災害を繰り返す企業への対応

第78条（特別安全衛生改善計画）

厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの（以下この条において「重大な労働災害」という。）が発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「特別安全衛生改善計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示することができる。

企業が計画の作成指示に従わない場合、計画を守っていない場合などに厚生労働大臣が必要な措置をとるべきことを勧告し、勧告に従わない場合はその旨を公表することができる。

【特別安全衛生改善計画の流れ】



労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案の概要（特別安全衛生改善計画関係）

１．特別安全衛生改善計画の概要

法令に違反し、一定期間内に同様の重大な労働災害を複数の事業場において発生させた企業に対して、当該企業の事業場において再び同様の重大な労働災害を発生しないようにするための必要な再発防止対策について計画を作成するよう、厚生労働大臣が指示することができるもの。

２．改正の概要

※労働安全衛生規則の改正

（１）「重大な労働災害」の定義

①死亡災害
②負傷又は疾病により、障害等級第１級から第７級までの障害に該当するものが生じたもの又は生じるおそれのあるもの

（２）「再発を防止するため必要がある場合」の要件

同一企業において、次の法令違反により、同様の『重大な労働災害』を３年以内に複数の事業場で発生させた場合

- 労働安全衛生法、作業環境測定法又はじん肺法及びこれらの法律に基づく政省令
- 労働基準法第36条第1項但書及び労働基準法施行規則第18条　（坑内労働等有害業務制限）
- 労働基準法第62条並びに年少者労働基準規則第７条及び第８条　（年少者の有害業務制限）
- 労働基準法第63条　（年少者の坑内労働等禁止）
- 労働基準法第64条の2及び女性労働基準規則第１条　（女性の坑内労働等禁止）
- 労働基準法第64条の3及び女性労働基準規則第２条及び第３条　（女性の危険有害業務の禁止）

（３）事業者が提出する改善計画の内容

特別安全衛生改善計画の作成を指示された事業者は、指示書に記載された期限までに、①計画の対象とする事業場、②計画の期間・実施体制、③重大な労働災害の再発防止のための措置等を記載した計画を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないこととすること。

（４）その他

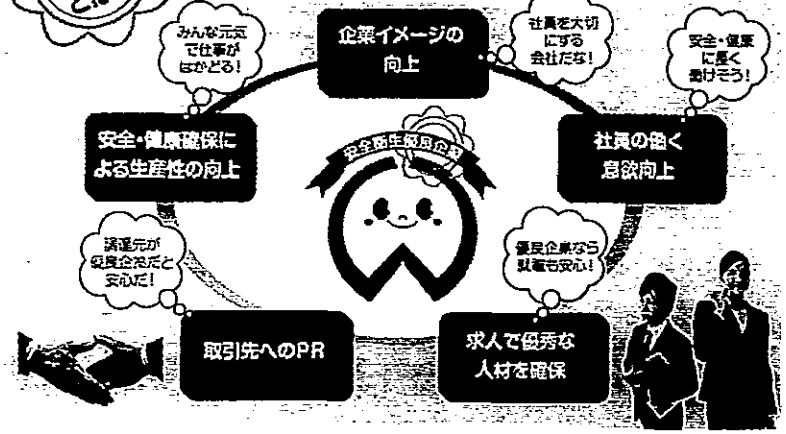
計画の指示、計画の変更指示に係る所定の様式を定める。

リーフレットイメージ

・安全衛生優良パンフ（420×297mm）

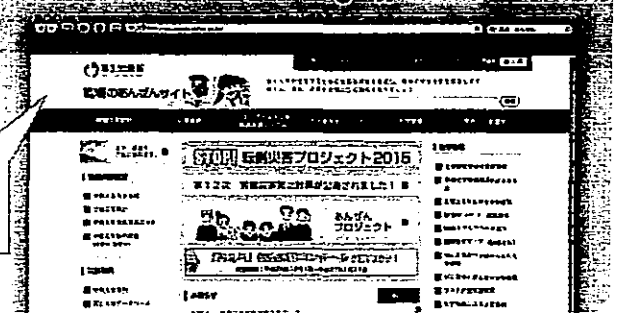
評価のメリットとは？

優良企業に認定されると、厚生労働省のホームページで企業名が公表されます。
また、安全衛生優良企業マークが名刺や商品などに使用でき、さまざまな場所でPRすることができます。それによって、以下のような効果が生まれます。



ホームページ

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/



安全衛生優良企業についての情報は、ホームページをご覧下さい。

お問い合わせは

都道府県労働局労働基準部健康安全主務課へ

受付時間　8時30分から17時15分まで（土曜日・祝日・休日・年末年始を除く）

働く人の安全と健康こそ企業の業績
認定制度を活用しましょう！

安全衛生優良企業は労働者の安全や健康を守る企業の証です

労働者が安全・健康に働くことができる環境を作ることは、企業にとって不可欠です。
労働者にとっても、企業にとっても、求職者にとっても、ベストな労働環境を目指して一
安全衛生優良企業認定を受けませんか？

安全衛生優良企業とは？

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。
認定を受けるためには、労働者の健康管理、労働時間管理、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組が求められます。
基準を満たした企業は、3年間の認定を受けることができ、様々なメリットが得られます。

厚生労働省労働基準局安全衛生部
都道府県労働局（労働基準部健康安全主務課）

安衛No.8

リーフレットイメージ

・安全衛生優良パンフ（420×297mm）

評価の基準は？

評価項目の詳細は、安全衛生優良企業ホームページをご覧ください。

STEP 1

必要項目を全て満たす

第1 企業の状況として満たしていることが必要な項目

- ●労働安全衛生法等の違反の状況
- ●労働災害発生状況
- ●その他優良企業としてふさわしくない事項

優良企業にふさわしいかどうか審査します

第2 企業の取組として満たしていることが必要な項目

- ●安全衛生体制の状況
- ●安全衛生全般の取組

基本的な取組ができているか確認します

STEP 2

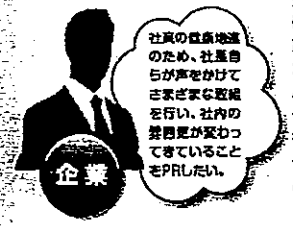
評価項目全てを満たした場合の合計点を出して、各取組・対策ごとには、いずれも6割以上、全体としては8割以上を取得する

第3 企業の積極的な取組を評価する項目

- ●安全衛生活動を推進するための取組
- ●健康で働きやすい職場環境の整備（健康保持増進、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、受動喫煙防止対策）
- ●安全でリスクの少ない職場環境の整備

積極的な活動を評価します

安全衛生優良企業公表制度の背景



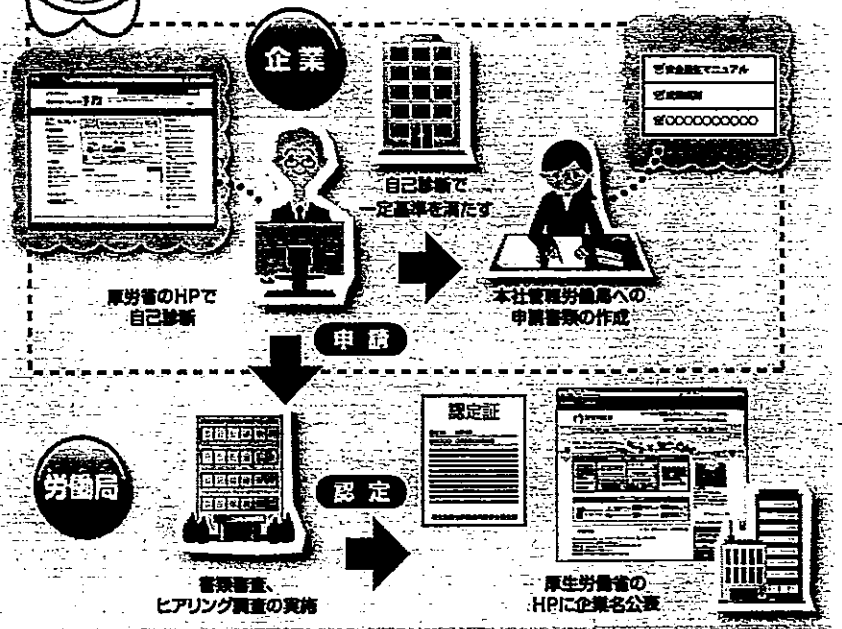
社内の健康増進のため、社長自らが声をかけてさまざまな取組を行い、社内の雰囲気が変わってきていることをPRしたい。

労働災害の防止や労働者の健康確保対策は、働く全ての人やその家族にとって大切なことでありながら、認知度が高いとは言えませんでした。
そのため、この制度は、労働安全衛生対策をより広く認知してもらうこと、そして積極的な取組を進める企業を応援することを目的として作られました。

法令を遵守していれば十分なわけではない。社員に健康に働いてもらうための企業独自の取組も、評価してもらいたい。

申請の方法は？

まずは、安全衛生優良企業公表制度のホームページにある自己診断サイトで、自社の安全衛生対策についてチェックしていただきます。自己診断の結果、認定を受けられるレベルに達している場合、各項目を満たしていることを示す資料をそろえ、本社を管轄する都道府県労働局（労働基準部健康安全主務課）へ持参または郵送で申請していただきます。
申請に際しては、安全衛生優良企業公表制度のホームページをご覧ください。



申請Q&A

Q どんな企業が申請できるのですか？

A 労働者を雇用するすべての企業・法人が対象になり、どんな業種でも申請いただけます。

Q 安全衛生優良企業の認定申請は、企業単位で行うのですか？

A 企業単位での申請となります。認定申請の際には、全ての事業場の取組を含め、安全衛生優良企業の基準を満たしていることが必要です。

Q 自己診断の際に、基準を満たしているかどうかの判断はどのように行ったらよいですか？

A ホームページに掲載した各質問に、取り組み事例が記載されていますので、参考にしてください。事例は参考なので、同じことを行っていなければ基準を満たしていない、というものではありません。

Q 認定期間は何年ですか？

A 3年間です。3年経過した後は、再度申請が必要になります。

Q 認定を受けた後に、要件を満たせない評価項目が発生した場合には、どうすればよいですか？

A 何らかの事情により満たせない評価項目が発生し、認定基準を満たさなくなった場合には、認定証を返納していただく必要がありますので、認定を受けた労働局までご相談ください。

全国のアスベスト訴訟

[illegible]	係属裁判所 (Sic()は事件数を示す)	類型	原告(遺族会社)	被告	請求金額	進行状況
神戸アスベスト訴訟(第2陣) (平成21年7月提訴)	神戸地裁 (1)	工場 労働者型	運輸業の元労働者等 (4名)	厚労省 石綿含有製品製造 企業1社	約1億350万円	平成26年3月26日 結審 判決日 平成27年3月23日(月)午後1時15分(予定)
さいたまアスベスト訴訟(第1陣) (平成25年12月提訴)	さいたま地裁 (1)		被告企業の製品を加工して石綿含有製品の製造を行っていた会社の元労働者の遺族 (2名)	厚労省 石綿含有製品製造 企業1社	4,950万円	平成26年10月9日 第4回口頭弁論期日
さいたまアスベスト訴訟(第2陣) (平成27年1月提訴)	さいたま地裁 (1)		石綿含有製品の製造を行っていた会社の元労働者の遺族 (12名)	厚労省	約7,800万円	平成27年1月8日 新規提訴
東京建設アスベスト訴訟(第1陣) (平成20年5月提訴)	東京高裁 (1)	建設 労働者型	建設業の元労働者等 (335名)	厚労省 国交省 建材メーカー42社	約117億3,290万円	平成24年12月5日 地裁判決(国一部敗訴) 平成24年12月17日 国側控訴 同年12月18日 原告側控訴 平成26年9月29日 第4回口頭弁論期日
東京建設アスベスト訴訟(第2陣) (平成26年5月提訴)	東京地裁 (1)		建設業の元労働者等 (115名)	厚労省 国交省 建材メーカー42社	約43億9,860万円	平成27年1月23日 第3回口頭弁論期日
横浜建設アスベスト訴訟(第1陣) (平成20年6月提訴)	東京高裁 (1)		建設業の元労働者等 (89名)	厚労省 国交省 建材メーカー43社	28億8,750万円	平成24年5月25日 地裁判決(国全部勝訴) 平成24年6月8日 原告側控訴 平成26年12月12日 第5回口頭弁論期日
横浜建設アスベスト訴訟(第2陣) (平成26年5月提訴)	横浜地裁 (1)		建設業の元労働者等 (52名)	厚労省 国交省 建材メーカー43社	17億3,250万円	平成26年12月11日 第2回口頭弁論期日
静岡建設アスベスト訴訟 (平成22年11月提訴)	静岡地裁 (1)		建設業の元労働者の遺族 (3名)	厚労省 国交省	3,850万円	平成26年9月11日 第13回口頭弁論期日
札幌建設アスベスト訴訟 (平成23年4月提訴)	札幌地裁 (5)		建設業の元労働者等 (30名)	厚労省 国交省 建材メーカー42社	9億6,250万円	平成26年12月3日 第16回口頭弁論期日
京都建設アスベスト訴訟 (平成23年6月提訴)	京都地裁 (5)		建設業の元労働者等 (26名)	厚労省 国交省 建材メーカー43社	10億100万円	平成26年12月17日 第21回口頭弁論期日
大阪建設アスベスト訴訟 (平成23年7月提訴)	大阪地裁 (5)		建設業の元労働者等 (30名)	厚労省 国交省 建材メーカー43社	6億9,300万円	平成27年1月26日 第19回口頭弁論期日
福岡建設アスベスト訴訟 (平成23年10月提訴)	福岡高裁 (1)		建設業の元労働者等 (51名)	厚労省 国交省 建材メーカー42社	約11億1,650万円	平成26年11月7日 地裁判決(国一部敗訴) 平成26年11月20日 原告側、国側控訴
神戸アスベスト訴訟(第1陣) (平成19年5月提訴)	最高裁 (1)	環境型	被告企業の工場の近隣住民等 (4名)	環境省 厚労省 石綿含有製品製造 企業1社	約7,820万円	平成26年3月6日 高裁判決(国全部勝訴) 平成26年3月19日 原告側上告受理申立

原告総数:計753名　　請求総額:約248億7,220万円

(平成27年1月27日更新)

安衛No.9

全国監督課長会議配付資料　（平成27年2月18日）

非公開用

監督課関係資料

資料番号	資料名	備考
監督No. 1	平成26年度中央労働基準監察結果の概要（業務参考資料）	
監督No. 2	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	
監督No. 3	平成26年度中央労働基準監察結果について等	
監督No. 4	過重労働による健康障害防止対策における平成27年度の全数監督のスキーム	
監督No. 5	時間外労働時間数が月100時間を超えていると考えられる事業場に対する監督指導の優先順位ついて	
監督No. 6	介護労働者の労働条件の確保・改善対策に係るこれまでの取組状況等	
監督No. 7	当面の介護労働者の労働条件の確保・改善対策に係る監督指導結果（平成25年1月～12月）	
監督No. 8	「企業単位監督」の改正について	
監督No. 9	「新たな監督指導手法の実施について」の一部改正について	
監督No. 10	「企業単位監督の実施に当たって留意すべき事項について」の一部改正について	
監督No. 11	「企業単位監督の実施に当たって留意すべき事項について」改正案への意見に対する本省処理見解	
監督No. 12	刑事訴訟法改正の動き	
監督No. 13	最近における労働基準行政情報システムの改修案件一覧（監督関係）	
監督No. 14	化学物質に係る監督指導の状況（平成26年度）（速報値）	
監督No. 15	若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化（委託事業）	
監督No. 16	平成26年度　使用者による障害者虐待事案報告状況	
監督No. 17	技能実習制度の改正関係	
監督No. 18	技能実習生に係る実習実施機関に対する監督指導結果（平成25年1月～12月）	
監督No. 19	外国人労働者を雇用する事業場に対する監督指導結果	
監督No. 20	国家賠償請求事件等一覧	
監督No. 21	情報公開・個人情報保護審査会による答申（監督関係）	
監督No. 22	平成24年・25年・26年の申告受理件数（速報値）	
監督No. 23	自動車運転者の労働条件確保のための地方運輸機関との合同監督・監査に係る労働基準関係法令等の違反状況（平成26年）	
監督No. 24	関係行政機関等との相互通報制度等の運用状況（平成26年）	
監督No. 25	相互通報制度の運用状況（技能実習生・自動車運転者）	
監督No. 26	インターネット情報監視事業（仮称）	
監督No. 27	労働基準監督官採用試験実施状況	
監督No. 28	行政実績の把握並びに行政効果の把握及び評価等に関する報告について	
監督No. 29	労働基準関係情報メール窓口の改修イメージ	
監督No. 30	労働基準法施行規則の一部改正（休憩時間の自由利用の適用除外）について	
監督No. 31	指導員・相談員の活用状況（過去3年間）	
監督No. 32	未払賃金立替払事業の実施状況（速報値）	
監督No. 33	未払賃金立替払業務に係る長期未処理事案について	
監督No. 34	ハイヤー・タクシー事業の累進歩合制度指導件数について	
監督No. 35	社会保険労務士の懲戒処分の内訳（平成21年度以降）	
監督No. 36	社会保険労務士の懲戒処分事例（平成26年4月～）	
監督No. 37	外国人労働者向け相談ダイヤル（仮称）	
監督No. 38	平成27年度「介護事業場就労環境整備事業」【新規委託事業】	

総務課関係資料

資料番号	資料名	備考
総務No.1	全国監督課長会議労働基準局総務課調査官説明事項	

労働条件政策課関係資料

資料番号	資料名	備考
政策No.1	働き方・休み方改善コンサルタントによる助成事業実施（支給）事業主に対するフォローアップ（案）	
政策No.2	職場意識改善助成金（職場環境改善コース）の見直しについて（案）	
政策No.3	職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）の新設について（案）	
政策No.4	職場意識改善助成金（テレワークコース）の見直しについて（案）	

非公開

監督 No.1

業務参考資料

平成26年度中央労働基準監察結果の概要

平成27年1月

厚生労働省労働基準局

・本資料では、事例を参照しやすいよう、それぞれの事例に見出しを入れています。

・○は各局の行政運営上参考になると考えられる事項、
●は行政を的確に運営するため早急に改善を図ることが必要な事項です。

目　次

概況　・・　1
第１　重点化を指向した総合的かつ効果的な労働行政の展開　・・・・・・・・　2
　１　局幹部の主導による組織的な業務運営　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2
　２　管内における行政課題の把握状況及び行政の推進に必要な関係情報の
　　整備・活用状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2
　３　総合的な労働行政を展開するという視点に立った労働基準行政の業務
　　運営状況　・・　3
　４　一般労働条件の確保・改善対策における推進計画、労働衛生対策に
　　おける中長期計画等の策定状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　4
　　(1)　一般労働条件の確保・改善対策における推進計画の策定状況　・・・　4
　　(2)　労働衛生対策における中長期計画等の策定状況　・・・・・・・・・・　4
　５　年間監督指導計画及び年間安全衛生業務計画の策定状況　・・・・・・　5
第２　主要対策の推進　・・　6
　１　一般労働条件の確保・改善対策　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
　　(1)　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　・・・・・　6
　　(2)　賃金不払残業の防止　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　8
　　(3)　労働時間等の設定の改善　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　8
　　(4)　労働基準関係法令の周知徹底等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　9
　２　申告・相談等への的確な対応（倒産事案等に対する迅速な対応を含む。）　・・・　9
　３　未払賃金立替払の適切な処理　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　10
　４　特定の労働分野における労働条件確保対策　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　10
　　(1)　自動車運転者　・・　10
　　(2)　技能実習生等外国人労働者　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　11
　　(3)　障害者である労働者　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　11
　　(4)　有期契約労働者　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　12
　　(5)　介護労働者　・・　12
　５　最低賃金制度の適正な運営
　　（最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業場への支援事業を含む。）　・・・・・　13
　　(1)　最低賃金額の改正及び周知　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　13

(2) 最低賃金の履行確保のための監督指導 ・・・・・・・・・・・・・・・ 14
(3) 最低賃金の減額の特例許可制度の適正な運用 ・・・・・・・・・・・ 14
6 職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対策 ・・・・・・ 14
7 労働者の安全と健康確保対策 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
(1) 管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策 ・・・・・ 15
(2) 業種別労働災害防止対策 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
ア 第三次産業に対する労働災害防止対策 ・・・・・・・・・・・・・ 15
イ 陸上貨物運送業に対する労働災害防止対策 ・・・・・・・・・・・ 16
ウ 建設業に対する労働災害防止対策 ・・・・・・・・・・・・・・・ 16
(3) 災害時監督の確実な実施 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
(4) 労働衛生に係る監督指導等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
ア 化学物質による健康障害防止対策 ・・・・・・・・・・・・・・・ 17
イ 職業性疾病の予防対策（アの化学物質による健康障害防止対策を除く。） ・・ 19
8 東日本大震災に関連する安全衛生及び一般労働条件対策（関係局） ・・ 19
(1) 東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等 ・・・・・・・ 19
(2) 除染等業務従事者、除染廃棄物等の処分従事者の放射線障害防止対策等 19
(3) 復旧・復興工事における労働災害の防止 ・・・・・・・・・・・・・ 20
第３ 監督指導業務及び安全衛生業務の運営状況 ・・・・・・・・・・・・ 20
1 監督指導業務の運営状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
(1) 監督指導の実施状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
ア 事案管理の状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
イ 基礎資料の整備状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
ウ 各種指導等の状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
エ 監督指導に係る文書の管理状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
(2) 司法処理の実施状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
ア 厳正かつ積極的な司法処理の状況 ・・・・・・・・・・・・・・・ 22
イ 迅速処理の状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
2 安全衛生業務の運営状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
3 実効ある地方労働基準監察監督官制度の運営状況 ・・・・・・・・・ 25
4 労働基準監督官の資質・能力向上に係る取組状況 ・・・・・・・・・ 25
第４ 効果的な情報発信の取組 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

概　況

平成26年度の労働基準行政（労災補償行政に係るものを除く。）に係る中央労働基準監察（以下「中央監察」という。）については、東京、大阪を始めとする24の都道府県労働局（以下「局」という。）及びその管下の32の労働基準監督署（以下「署」という。）に対し実施した。監察の重点事項は、①一般労働条件の確保・改善対策及び労働衛生対策について、中長期的見通しの上に立った計画の策定状況、②主要課題について、地方労働行政運営方針等を踏まえた管内状況に応じた的確な重点対象の選定状況、③実効性のある年間監督指導計画（以下「年間監督計画」という。）及び年間安全衛生業務計画（以下「年間安全衛生計画」という。）の策定状況、④各種行政手法の実施方法に係る改善・工夫状況、⑤監督権限を始めとする各種権限についての公正かつ斉一的な行使と遵法状況の定着の指導状況、⑥局幹部による業務運営の把握・指導、署の各級管理者による進行管理等の状況、⑦新任の労働基準監督官（以下「監督官」という。）等に対する資質・能力向上のための取組状況、⑧自主的な労働環境の改善を促進するための行政活動のＰＲの状況、⑨各種相談員や委託事業の活用状況、⑩地方労働基準監察監督官制度の運営状況等とした。

その結果をみると、行政課題が増大し複雑・困難化している中、重点的に取り組む課題に対して、局内各部署間、局署間、署内各部署間等の連携を図りながら、効果的かつ効率的に行政を展開している状況がみられる。

しかしながら、一方では、社会的に対応が強く求められる対策をより優先的に推進するという観点、各種重点対策を着実に、かつ、斉一的に推進するという観点等から、なお改善を要する事項が認められる。

今般、中央監察結果の概要として、下記のとおり、独自に創意工夫を凝らして行政課題に取り組んでいる事項等、各局の行政運営上参考になると考えられる事項及び行政を的確に運営するため早急に改善を図ることが必要な事項を取りまとめたところである。

本年度、中央監察の対象となった局はもとより、対象とならなかった局においても、今後の行政運営において、より効果的かつ効率的な行政展開を図るため、取り入れるべき事項は積極的に取り入れ、また、改善を図ることが必要な事項については同種の問題点が認められるか否かを精査し、これが認められた場合には、早期かつ確実に改善を図ることが求められる。

記

第１　重点化を指向した総合的かつ効果的な労働行政の展開

１　局幹部の主導による組織的な業務運営

総じて各局とも、業務運営に当たっては、局幹部の主導により、局内各部署間はもとより、局署間での情報の共有化を図るなどにより的確な行政運営に努めている状況がみられる。

中には、

【○　行事予定表を活用した局署所の業務連携の実施】

ア　局、署及び公共職業安定所（以下「所」という。）の行事予定一覧表について、行事を主催する部署が、例えば「リーフレット配付可」、「15 分程度説明可」等、他部署との連携可能な内容を記載し、毎週開催される局内連絡会議に提示し、局長が必要な調整を行うなど、効果的な連携が図られるよう努めているもの

【○　行政課題解消に向けた労働基準部長から課室長への具体的指示】

イ　年度当初に、労働基準部長が部内各課室長に対し、新年度における行政課題に取り組むに当たっての対応方針、留意点、検討事項等について、書面により具体的に示すことにより、行政課題の解消に向けて職員が有しておくべき問題意識及び目的意識を組織的に共有した上で、的確な行政運営に努めているものがみられる。

２　管内における行政課題の把握状況及び行政の推進に必要な関係情報の整備・活用状況

総じて各局とも、署が作成する監督指導等の実施結果等に係る行政効果把握表を分析するなどにより、的確に行っている状況がみられ、中には、局監督課において、総合労働相談コーナー等に寄せられた約２万件の相談について、業種別、相談内容別等に詳細に分析することにより、管内の一般労働条件を巡る状況を把握し、一般労働条件の確保・改善対策に係る推進計画をより効果的に策定しようとしている、など的確な対応に努めているものがみられる。

【●　翌年度の行政課題の分析が不適切】

しかしながら、一部の局においては、①重点対策の推進状況の管理及び監督指導等の行政効果の把握について、[redacted]②労働災害防止を主眼とす

る重点対象について、労働災害防止に係る労働基準関係法令違反（以下「法違反」という。）と直接因果関係の希薄な一般労働条件に係る法違反とを区分せず、行政目標に係る違反率を算定している、など翌年度の行政課題の把握のための分析が適切に行われていない状況がみられる。

中には、

【●　行政効果把握表の記載内容が不十分】

ア　行政効果把握表について、行政課題の解消状況等の必須事項が未記入であるにもかかわらず、局がこれを受理したまま署に対して必要な確認、指示等を行っていないため、翌年度の行政課題の把握に資するものとなっていないもの

【●　行政効果把握の分析・評価の実施が翌年度まで遅滞（遅延）】

イ　行政効果把握の分析・評価について、特段の理由なく、翌年度の６月に行っていることから、翌年度以降の行政課題に対する対処方針等の検討に活用されていないもの

がみられる。

３　総合的な労働行政を展開するという視点に立った労働基準行政の業務運営状況

各局とも、労働基準行政の業務運営に当たっては、職業安定行政及び雇用均等行政と必要な連携を図り、総合的な労働行政を展開するという視点に立った業務運営に努めている状況がみられ、また、局が主催する各行事に県知事の出席を働きかけるなど関係行政機関との連携に努めている状況がみられる。

中には、

【○　助成金不正受給事案に対する関係部署の連携した対応】

ア　中小企業雇用安定助成金を不正受給した事案について、休業手当の不払や、その場合の労働保険料徴収への影響、また、当該事業場が受給していた業務改善助成金の不正受給の疑いから、署、局総務部労働保険徴収室及び局労働基準部賃金室が合同で調査を実施したところ、労働条件を始め多くの問題が認められ、その後、中小企業緊急雇用安定助成金の不正受給が疑われる事案を把握した場合の情報共有が、各部署連携の下でなされ、署は、必要に応じ監督指導を実施するなど問題事業場への対応に努めているもの

【○　実際の労働条件と求人の内容との相違による紛争の発生防止への署所の連携】

イ　実際の労働条件と求人の内容との相違による紛争の発生防止について、署は

労働条件通知書の交付を呼び掛けるリーフレットを作成・提供し、所は求人事業場に同リーフレットを手交するほか、求職者に対しては求人票に労働条件明示が必要である旨の注意事項を記載して提供するなど、署所が連携して適切に取り組んでいるもの

がみられる。

4　一般労働条件の確保・改善対策における推進計画、労働衛生対策における中長期計画等の策定状況

(1)　一般労働条件の確保・改善対策における推進計画の策定状況

総じて各局とも、中長期的な見通しの上に立った推進計画を策定し、[redacted]の計画的な実施、[redacted]等により、効果的な取組を行っている状況がみられる。

【●　関係通達の不十分な理解による不適切な対象事業場の選定】

しかしながら、中には、[redacted]基本的な労働条件の枠組みの確立に係る問題が懸念されないと考えられる[redacted]選定し、法違反等を認めず完結としているなど、[redacted]推進計画策定に係る関係通達の理解が十全となっていないものがみられる。

(2)　労働衛生対策における中長期計画等の策定状況

総じて各局とも、中長期的な見通しの上に立った年間監督計画、年間安全衛生計画等を策定するとともに、把握した有害業務に係る状況を、[redacted]など、基礎資料の整備に努めている状況がみられる。

【○　局が方針を示し危険・有害情報への登録作業を計画的に実施】

中には、局監督課及び局健康安全主務課において、危険・有害情報への登録に当たって、[redacted]等を定めた要領を策定し、計画的に登録作業を行った結果、例えば、[redacted]

[redacted]がみられる。

【● 局が方針を明確に示さず[redacted]の解消が進まず】

しかしながら、一部の局においては、[redacted]となっている状況にあるにもかかわらず、局は、作業方針等を明確に示さず、当該不一致の解消に向けた取組が計画的に行われていない状況がみられる。

5 年間監督指導計画及び年間安全衛生業務計画の策定状況

多くの局において、年間監督計画については、臨検監督業務量を最大限確保することに努めており、局署が十分協議を行い、共通理解に立った的確な策定に努めている状況がみられる。また、年間安全衛生計画についても、管内の労働災害の発生状況等について的確に分析し、取り組むべき重点対象の優先順位、行政手法等を明確にした上で、的確な策定に努めている状況がみられる。

【● 局の指導調整方針決定のための協議が不充分】

しかしながら、一部の局においては、これら年間計画案に係る署に対する指導調整方針を決定するための局内関係部課室間の協議について、①一部の課室を参加させていない、②署との調整会議当日に短時間で行っているため、指導調整方針が明確となっておらず、件数、必要な業務量等の形式的な調整を行うにとどまっている、などの状況がみられる。

【● 実効ある調整会議となっていない】

また、調整会議について、①[redacted]局は、必要な確認を行うことなく看過し、さらに調整会議後、署から再提出された計画案についても確認を行っていない、②[redacted]局は、選定された事業場について、[redacted]等について確認していないため、その適否の判断が行われないままとなっている、などの状況もみられる。

中には、

【● [redacted]】

ア [redacted]

【● 重点対象に係る行政課題が存在しない事業場を監督対象として選定】

イ　調整会議において、署が選定した監督対象事業場の選定理由等について、資料等に基づき確認を行わなかった結果、重点対象に係る行政課題が存在しない事業場が多数選定されているもの

がみられる。

第２　主要対策の推進

１　一般労働条件の確保・改善対策

(1)　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

多くの局において、[redacted]監督指導を計画的に実施し、また、[redacted]監督指導を迅速かつ確実に実施し、長時間労働の抑制や医師による面接指導の実施に向けた指導等に努めている状況がみられる。

中には、

【○ [redacted]】

ア [redacted]

【○ [redacted]】

イ [redacted]

など積極的かつ効果的な取組を行っているものがみられる。

【● 】

しかしながら、一部の局においては、 ① ② などの状況がみられる。

【● 】

中には、 がみられる。

【● 】

また、 ① ② ③ などの状況もみられる。

中には、 がみられる。

(2) 賃金不払残業の防止

総じて各局とも、局署に寄せられる多くの情報の中から問題が認められる事業場を的確に選定して監督指導を実施し、適正な労働時間管理を行わせるための体制の確立について必要な指導を行っている状況がみられる。

中には、

【○ [redacted]】

ア [redacted]

【○ [redacted]】

イ [redacted]

がみられる。

(3) 労働時間等の設定の改善

各局とも、時間外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等については、働き方・休み方改善コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）を積極的に活用するなどにより、効果的に取り組んでいる状況がみられる。

【○ コンサルタントの活用勧奨に関する工夫】

中には、コンサルタントの活用勧奨について、単にコンサルティングの希望の有無を確認する質問にとどまらず、「コンサルティングの事例を聞いてみたい」、「資料程度は欲しい」等行政と何らかの関わりをもつことを誘引する質問項目を設定して自主点検を実施し、資料の提供を希望した事業場については、電話によりコンサルティングの活用を促すなど、創意工夫した積極的な取組を

行っているものがみられる。

【● コンサルタントの支援活動に係る年間計画の未策定】

しかしながら、一部の局においては、コンサルタントのコンサルティング、ワークショップ等の支援活動について、未だ年間の計画を策定していないため、個別事業場等に対する取組が計画的に実施されておらず、活動実績も極めて低調となっている状況がみられる。

(4) 労働基準関係法令の周知徹底等

各局とも、あらゆる機会をとらえて、各種労働基準関係法令に関するパンフレット等を配付するほか、所の求人窓口においてパンフレット等の配布を依頼する、「新規起業事業場就業環境整備事業」の利用勧奨を行うなど、積極的に取り組んでいる状況がみられる。

【○ 高等学校の進路指導担当主事に対する労働基準関係法令研修の実施】

中には、局が県教育庁高等教育課に働きかけ、高等学校の進路指導担当主事を対象とした県主催の研修に局の講義枠を確保し、アルバイト先や就職先で起こる可能性がある労働基準関係法令上の問題について、具体的事例を挙げながら、労働基準関係法令の周知に努めているものがみられる。

2 申告・相談等への的確な対応（倒産事案等に対する迅速な対応を含む。）

各局とも、申告者等の置かれている状況に意を払い、懇切丁寧な対応に努めているほか、署管理者が、必要の都度具体的な処理方針を指示するとともに、申告情報管理システムを活用するなどにより的確に進行管理を行い、早期解決に努めている状況がみられる。また、倒産事案等を把握した場合には、職業安定行政と連携を図りつつ、速やかに臨検監督を実施し、法違反の未然防止や早期是正を指導し、特に、大型の倒産事案については、関係局間における連携も図りつつ迅速に対応している状況がみられる。

【● [redacted]】

しかしながら、一部の局においては、[redacted]がみられる。

3　未払賃金立替払の適切な処理

総じて各局とも、立替払実地調査員を活用し、迅速かつ適正な事務処理に努め、また、業務の効率的実施や事案の完結に向けた管理を適切に行う観点から、未払賃金立替払情報管理システムを活用している状況がみられる。

【●　立替払事案の完結に向けた管理が不適切・地方監察において把握したにかかわらず適切な指導せず】

しかしながら、一部の局においては、特段の理由なく、認定申請から半年を超過してなお認定に関する事務処理が終了していない事案が複数発生しているにもかかわらず、署管理者が各事案の完結に向けた適切な管理を行っていないだけでなく、地方労働基準監察（以下「地方監察」という。）実施時等にその事態を把握しながら局も署に適切な指導を行っていないなどの状況がみられる。

4　特定の労働分野における労働条件確保対策

(1)　自動車運転者

総じて各局とも、自動車運転者の労働条件の確保については、労働基準関係法令、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準等を遵守させるため、地方運輸機関との合同監督・監査も含め、重点的に監督指導を実施するとともに、相互通報制度の適切な運用を図っており、また、[redacted]積極的に司法処分に付している状況がみられる。

【●　[redacted]】

しかしながら、一部の局においては、[redacted]①[redacted]②[redacted]③[redacted]など不適切な状況がみられる。

(2) 技能実習生等外国人労働者

総じて各局とも、技能実習生の労働条件及び安全衛生の確保については、JITCO による巡回指導結果や母国語相談コーナーの相談情報等を参考として、問題があると考えられる実習実施機関を的確に把握し、重点的に監督指導を実施している状況がみられる。

中には、

【○ [redacted]】

ア [redacted]

【○ [redacted]】

イ [redacted]

がみられる。

(3) 障害者である労働者

総じて各局とも、障害者である労働者の労働条件の確保・改善等については、障害者虐待防止法等を踏まえ、関係行政機関と連携の上、的確な対応を行っている状況がみられる。

【○ [redacted]】

中には、[redacted]

[redacted]がみられる。

【● [redacted]】

しかしながら、一部の局においては、①[redacted]②[redacted]などの状況がみられる。

(4) 有期契約労働者

各局とも、監督指導の際に、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準並びに「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について確認し、適切な指導を行っている状況がみられる。

(5) 介護労働者

総じて各局とも、介護労働者の労働条件の確保・改善等については、新規設立事業場の的確な把握に努めるとともに、対象事業場の多寡に応じて、中長期計画を策定し、計画的に監督指導等を実施している状況がみられる。

【● [redacted]】

しかしながら、一部の局においては、本年度からの３か年計画を策定し介護労働者対策に取り組んでいるものの、[redacted]対象事業場の選定が的確なものと

なっていない状況がみられる。

5　最低賃金制度の適正な運営（最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業場への支援事業を含む。）

(1)　最低賃金額の改正及び周知

各局とも、最低賃金額の改正については、地方最低賃金審議会の公労使各委員に対し、過去の影響率等の資料を作成し積極的に情報提供を行うなど、当該審議会の円滑な運営に努めている状況がみられる。

また、改定された最低賃金額の周知については、局のホームページ、市町村の広報誌等への掲載等により、改定の公示日から効力発生日までの期間に集中的に実施するとともに、その後も継続的に取り組んでいる状況もみられる。

さらに、中小企業に対する支援事業である業務改善助成金についても、積極的かつ効果的に利用勧奨を行い、高い交付実績を得ている状況もみられる。

【○ [redacted]】

中には、[redacted]がみられる。

【●　最低賃金額に係る誤った市町村広報誌の掲載記事に対応せず】

しかしながら、一部の局においては、最低賃金額の周知において、市町村の広報誌に掲載された改定後の地域別最低賃金額が誤植により 10 円低いものとなっており、局は広報誌の送付を受けていたにもかかわらず記事の確認を行わなかったため、修正の要請等必要な対応が行われないままとなっている状況がみられる。

(2) 最低賃金の履行確保のための監督指導

多くの局において、[redacted]的確な監督対象事業場の選定に努めている状況がみられる。

【● [redacted]】

しかしながら、一部の局においては、①[redacted]②[redacted]などの状況がみられる。

(3) 最低賃金の減額の特例許可制度の適正な運用

多くの局において、減額特例許可については、署管理者が迅速処理に向けた管理を行うとともに、局においても適時署に処理状況を確認するなど、適切な処理に努めている状況がみられる。

【● [redacted]】

しかしながら、一部の局においては、①[redacted]②[redacted]など不適切な処理が行われている状況がみられる。

6 職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対策

各局とも、職場のパワーハラスメント対策については、局のホームページに「あかるい職場応援団」のバナーを掲載する、監督指導等の機会をとらえてリーフレット等を配付するなど、周知に努めている状況がみられる。また、職場のメンタルヘルス対策についても、中長期計画を策定して着実に推進し、また、産業保健総合支援センターの利用について勧奨しているなどの状況もみられる。

【○ 署が効果的な研修会を開催】

中には、署が開催した、職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対

策として実施したメンタルヘルス講話等を内容とする研修会の内容が地元テレビ局で放映されるとともに新聞にも取り上げられ、研修会に参加した事業場から、研修会で使用した資料を社内研修で使用したい旨の申出がなされるなど、職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対策に係る研修会を効果的に推進しているものがみられる。

7　労働者の安全と健康確保対策

(1)　管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策

各局とも、労働災害防止対策については、局版の第 12 次労働災害防止推進計画等に基づき、効果的な取組に努めている状況がみられる。

中には、

【○　実効ある緊急対策の実施】

ア　死傷災害が増加している業種等について、緊急対策として、局長を始め局幹部が自ら十数に上る業界団体、災害防止団体等に対し取組要請を行い、また、マスメディアを通じた周知広報、安全パトロールの実施等に取り組み、特に業界団体等に対する取組要請については、具体的な実施計画や取組結果の報告を求めるなど実効ある取組を行っているもの

【○ [redacted]】

イ [redacted]

がみられる。

(2)　業種別労働災害防止対策

ア　第三次産業に対する労働災害防止対策

各局とも、飲食店、小売業、社会福祉施設等の事業場に対し、計画的に集団指導、個別指導等を実施している状況がみられる。

【○　署長が自治体の長の協力を得て小売業における労働災害防止を周知】

中には、署長が、自治体の長を訪問し、その協力を得て、地元の商店街連合組織に対して、小売業における労働災害防止に係るパンフレットを配付し、効果的かつ効率的に周知を行っているものがみられる。

【●　[redacted]】

しかしながら、一部の局においては、[redacted]適切に対応していない状況がみられる。

イ　陸上貨物運送業に対する労働災害防止対策

多くの局において、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」による対策が講じられるよう集団指導、個別指導等を実施している状況がみられる。

【○　署、荷主、陸上貨物運送事業者による計画的取組の実践】

中には、署において、荷主を多く含む事業者団体及び陸上貨物運送事業者団体との連絡協議会を立ち上げ、年間安全衛生計画を作成の上、毎年三者合同パトロールを実施し、また、活動結果について同協議会において検討し翌年度の取組内容の向上に努めているものがみられる。

【●　[redacted]】

しかしながら、一部の局においては、[redacted]がみられる。

ウ　建設業に対する労働災害防止対策

各局とも、管内の労働災害の発生状況等を踏まえ、的確に事業場を選定し、監督指導等を実施するとともに、災害防止に係る緊急要請や安全パトロール等効果的な周知啓発に取り組んでいる状況がみられる。また、建設工事関係者連絡会議を設置するなど、人材不足が深刻となり人材の質の維持や現場管

理に支障を来すことが懸念される状況に対処しながら労働災害防止対策を進めていくことに努めている状況がみられる。

【○　年少者の就業制限業務に係る積極的な取組の実施】

中には、年少者が足場の組立、解体等の業務を行っていたとして就業制限違反により送致した事件をとらえ、同種の法違反の再発防止について、時機を逸することなく、関係団体に対して署長名で要請するとともに、関係団体との合同による、足場の組立、解体等の現場を対象とした安全パトロールを行い、労働基準関係法令の遵守に対する意識啓発に積極的に取り組んでいるものがみられる。

(3)　災害時監督の確実な実施

多くの局において、必要な業務量を確保しつつ、的確な実施に努めている状況がみられる。

【●　[redacted]】

しかしながら、一部の局においては、①[redacted]②[redacted]などの状況がみられる。

(4)　労働衛生に係る監督指導等

ア　化学物質による健康障害防止対策

各局とも、管内状況等を踏まえた中長期計画を策定し推進している状況がみられる。また、監督指導等に必要な知識等の付与については、局監督課と局健康安全主務課が協議を重ね、的確な監督指導等の実施に必要な基礎的知識等を網羅した資料を作成し、若手監督官等を対象とする研修を実施している状況もみられる。

中には、

【○　対策推進に必要な知識等の付与のための工夫した取組の実施】

(ｱ)　じん肺診査医を講師として、[redacted]しているもの

(イ)　管内に化学物質取扱事業場が多く、これら事業場に対する監督指導の実績・ノウハウを有する監督官が多く配属された署に、他署の監督官を参集させ、当該署の監督官が行う臨検監督に同行させて、必要な知識・ノウハウの付与に努めているもの

など効果的に必要な知識等の付与が行われるよう工夫した取組を行っているものがみられる。

【○　ＳＤＳ（安全データシート）等の交付の徹底】

さらに、化学物質の製造者、流通業者等に対し、通信調査、集団指導等を実施することにより、ラベル表示、ＳＤＳ（安全データシート）の交付の実施を徹底しているものもみられる。

しかしながら、一部の局においては、

【●[redacted]】

(ア)[redacted]

【●[redacted]】

(イ)[redacted]

【●[redacted]】

(ウ)[redacted]

がみられる。

イ　職業性疾病の予防対策（アの化学物質による健康障害防止対策を除く。）

各局とも、粉じん障害防止対策については、第８次粉じん障害防止総合対策等に基づき推進している状況がみられ、中には、じん肺にかかるおそれがあり呼吸用保護具の使用が必要である粉じん作業に従事していることを現場の労働者に認知させるため、その旨の注意書を記載した表示を局独自に作成し、局ホームページに掲載するとともに、監督指導、集団指導等の機会をとらえ表示の周知を図るなど工夫した取組を行っているものがみられる。

また、石綿による健康障害防止対策については、[redacted]対象事業場を選定し、実地調査、個別指導等を実施している状況もみられる。

８　東日本大震災に関連する安全衛生及び一般労働条件対策（関係局）

(1)　東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等

監督指導等において、所轄署に対する支援を行う観点から、[redacted]突発的に監督指導等を実施する必要が生じた場合にも迅速な対応が可能となるよう準備している状況がみられる。

また、同原発を始め所轄署管内における復旧・復興工事の労働災害防止のための個別指導、検査等についても、近隣署において本年度は既に 10 回を超える応援を実施している状況もみられる。

(2)　除染等業務従事者、除染廃棄物等の処分従事者の放射線障害防止対策等

監督指導等において、[redacted]がみられる。

【○　除染作業現場の効率的な把握及び計画的な監督指導の実施等】

中には、[redacted]市が開催する除染作業受託者を含む除染事業暴力団排除連絡会議等において、事業主等に対し監督

指導等の結果及び労働基準関係法令の内容について説明を行うなど、労働基準関係法令の遵守徹底等を図っているものがみられる。

(3) 復旧・復興工事における労働災害の防止

復旧・復興工事における労働災害の防止については、工事の発注状況、災害発生状況等に応じて適時に対応している状況がみられる。

第３　監督指導業務及び安全衛生業務の運営状況

１　監督指導業務の運営状況

(1) 監督指導の実施状況

ア　事案管理の状況

総じて各局とも、年間監督計画及び月間計画に基づく着実な監督指導の実施に努めており、個々の監督官においても的確な事案処理に努めるとともに、署管理者においては、監督復命書の決裁時等において、労働基準関係法令等に基づいた適切な処理が行われているかについて確認し、適宜必要な指示を行うなど、事案の適切な管理・指導に努めている状況がみられる。

しかしながら、一部の局においては、

【● [redacted]】

(ｱ) [redacted]

【● 引継事案である申告事案の完結に向けた引継・管理が不適切】

(ｲ) 引継事案となっている申告事案について、申告処理に当たっての具体的な留意点等について引継書に何ら記載がなく、後任者は前任者からその都度確認しながら対応している状況にあり、署管理者においても担当者間の引継事項について確認することなく、その後の進行管理も適切に行っていないもの

がみられる。

イ　基礎資料の整備状況

総じて各局とも、36 協定、就業規則等の各種届出時及び監督指導時に入手した事業場に係る情報について、[redacted]に取り組んでいる状況がみられる。

中には、

【○ [redacted]】

(ｱ) [redacted]

【○　基礎資料の整備に向けた管理の徹底】

(ｲ) [redacted]の入力や記載事項に漏れがないことを確認する「完結チェック表」を作成し、完結した監督復命書の編てつ時に添付させることにより、署管理者は完結チェック表の添付がないもの、又は必要事項の記入がないものについては、担当監督官に返却し、入力漏れ等がないことの確認を行うなど基礎資料の整備に向けた管理を徹底しているもの

がみられる。

【● [redacted]】

しかしながら、少なからぬ局においては、依然として、① [redacted] ② [redacted]などの状況がみられる。

ウ　各種指導等の状況

総じて各局とも、監督権限の公正かつ斉一的な行使に努め、労働基準関係法令、関係通達等に基づき、適切な措置を講じるための必要な対応に努めている状況がみられる。

【● [redacted]】

しかしながら、一部の局においては、① [redacted]

[redacted]②[redacted]
[redacted]③[redacted]
[redacted]
[redacted]④[redacted]
[redacted]
[redacted]

などの状況がみられる。

エ　監督指導に係る文書の管理状況

総じて各局とも、監督復命書等の文書管理方法等を定め、定期的な点検を行うなど、組織的な対応に努めている状況がみられる。

【●　監督復命書等の文書管理が不適切】

しかしながら、一部の局においては、監督復命書等について、①具体的な管理方法を未だ定めていない、②完結日の属する年度ごとに区分して管理・編てつしていない、③保存期間が異なる行政文書を区分せずに編てつしている、などの状況がみられる。

(2)　司法処理の実施状況

ア　厳正かつ積極的な司法処理の状況

総じて各局とも、対象とすべき重大又は悪質な事案について、積極的に司法処分に付し、必要な場合には捜索・差押え等の強制捜査を行っている状況がみられる。

中には、

【○ [redacted]】

(ｱ) [redacted]

【○ [redacted]】

(ｲ) [redacted]

[redacted]

【○ [redacted]】

(ｳ) [redacted]

がみられる。

【● 司法処理に対する姿勢が消極的】

しかしながら、一部の局においては、① [redacted] ② [redacted] ③ [redacted] などの状況がみられる。

イ 迅速処理の状況

総じて各局とも、司法事件の迅速処理に努めている状況がみられ、また、[redacted] もみられる。

中には、

【○ 検事に対する労働基準関係法令違反の理解の促進】

(ｱ) 労働基準関係法令違反被疑事件を初めて担当する検事が多い状況を踏まえ、検事等を伴い工場視察を実施し、安全衛生管理体制の運用の実態、塗装ブースや玉掛け用具等の実物、産業用ロボットとその周囲における安全装置等についての理解を深めたところ、検事から「法違反の具体的なイメージがつかめ、送致された事件について的確な裁定ができる」との評価を得ているもの

【○ [redacted]】

(ｲ) [redacted]

[redacted]

がみられる。

【● 司法事件の長期化に対する必要な対応をせず】

しかしながら、一部の局においては、[redacted]がみられる。

2 安全衛生業務の運営状況

各局とも、年間安全衛生計画等に基づく適切な業務運営に努めている状況がみられる。

【○ [redacted]】

中には、[redacted]がみられる。

【○ 登録製造時等検査機関等の更新手続への対応】

また、同時期に登録の更新時期を迎える多くの登録製造時等検査機関等（以下「検査機関等」という。）に対して、更新手続に係る事前説明会を開催するなどにより、有効期限内に更新手続が円滑に完了している状況もみられる。

【● [redacted]】

しかしながら、一部の局においては、[redacted]がみられる。

3　実効ある地方労働基準監察監督官制度の運営状況

多くの局において、平成 26 年２月に発出した「地方労働基準監察監督官制度の運営について」等を踏まえ、監督権限を始めとする各種権限について、労働基準関係法令、関係通達等に基づく適正、公正かつ斉一的な行使の確保に努めており、また、地方監察時はもとより、日ごろから、署の業務運営状況に問題を認めた場合には、署に対し適宜必要な指導・助言を行い、署の業務運営の適切性の確保に努めている状況がみられる。

【●　監察機能が不十分】

しかしながら、一部の局においては、依然として、①過去に同種の指摘を受けている署に対して、繰り返し指摘を行うにとどまり、再発防止のための具体的方策等にまで踏み込んだ地方監察となっていない、②署の改善措置の内容が具体的でない、改善を確認できる資料等が添付されていないなど、改善内容の確認ができない改善報告を受理している、など実効ある地方監察を実施していない状況がみられる。

中には、

【●　口頭指導のため改善されず】

ア　[redacted]口頭による指導にとどめ文書による指摘を行わなかった結果、改善報告が行われず、改善されないままとなっているもの

【●　指摘文書の発出が翌年度まで遅滞（遅延）】

イ　前年度第３四半期に実施した地方監察について、多くの署について指摘文書の作成及び発出が翌年度４月となっているもの

【●　監察結果が翌年度の監督指導等に活用されず】

ウ　地方監察結果の取りまとめを翌年度に行っているため、翌年度の監督指導計画の策定等に活用できないものとなっているもの

がみられる。

4　労働基準監督官の資質・能力向上に係る取組状況

総じて各局とも、新任監督官に対する実地研修及び実地訓練については、研修実施要綱等に基づき着実な実施に努めており、自局では実施困難な実地研修科目及び実地訓練課程については、近隣局と調整を図るなどにより対応している状況

がみられる。

また、署からの要望を受け、局が新任監督官を対象に実施した研修の翌日に、研修の習熟度を確認するための自己採点方式のテストをメールにより配信し、研修内容の定着に努めるなど工夫した取組を行っている状況もみられる。

中には、

【○　若手監督官に対する[redacted]のための実地研修の実施】

ア　新任監督官及び任官後おおむね７年目までの監督官を中心に、[redacted]に係る監督指導を中心に、午前は監督指導の具体的な実施方法等について座学形式の講義を行い、午後は先輩監督官が同行して実際に事業場に臨検監督を行うことを内容とする実務研修を実施し、若手監督官の実務能力の向上に積極的に取り組んでいるもの

【○　任官 10 年目前後の監督官に対する進行管理能力の付与のための研修の実施】

イ　任官後 10 年目前後の監督官を対象として、進行管理能力の向上を目的とした研修を計画的に年３回実施し、各回において、中間管理職の役割、司法事件の進行管理及び業務改善の各テーマについて討議を行わせ、地方労働基準監察監督官が調整役として討議を促進することにより、マネジメント能力、意識の向上を図っているもの

がみられる。

第４　効果的な情報発信の取組

各局とも、情報発信の取組については、地元テレビ局や新聞社との良好な関係の構築・維持に努めつつ、積極的に取材を受ける一方、特に紹介したい取組等については、積極的に働きかけを行い、テレビニュースや紙面に取り上げられるなど、効果的な実施に努めている状況がみられる。

中には、

【○　局長自らの情報発信】

ア　死亡災害が多発している状況にかんがみ、局長自らが地元テレビ局のゴールデンタイムに放映されるニュース番組に出演し労働災害防止に向けての留意点等を訴え、効果的に広く県民の理解を求めているもの

【○　県のメールサービスを活用した情報発信】

イ　局が、県の総合労働事務所等に働きかけた結果、同事務所等が県内の約 2,500

の企業等に対して配信しているメールサービスに、過重労働による健康障害防止対策等労働基準行政の施策に係る記事が掲載されるなど、効果的・効率的に情報発信を行っているもの

【○　運輸支局長との連携による情報発信（業界紙の活用）】

ウ　局長指示の下、荷主対策の一層の推進を図るため、局長及び地方運輸支局長の連名による労働災害防止及び過労運転防止に係る要請文書を100の荷主団体あて発出するとともに、経営者協会会長に対しては、両局長から直接要請文書を交付したところ、会報誌（会員約1,000社）に掲載され、また、局単独の取組だけでは掲載されにくい運輸関係の業界紙にも掲載されるなど、波及効果を狙った積極的かつ効果的な取組を行っているもの

がみられる。

非公開

監督No.2

10 年 保 存
機 密 性 2
有 ・ 無制限
平成 27 年2月 16 日から 平成 37 年2月 15 日まで

基発0216第1号
平成27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27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について

(1)　監督行政を取り巻く環境について

景気は、個人消費等に弱さがみられるものの、緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢についても今後とも改善傾向が続くことが見込まれている。

このような経済・雇用情勢の回復基調の中で、平成25年における労働時間等の状況をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者は474万人と全労働者の8.8%を占め、年次有給休暇の取得率も48.8%にとどまっており、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）において2020年までの目標とされた「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5割減」や「年次有給休暇取得率70%」の達成に向けて、積極的な取組が必要な状況にある。

また、脳・心臓疾患及び精神障害の労災請求件数、支給決定件数はともに高水準で推移し、長時間労働及び過重労働等に係る情報や相談は、都道府県労働局（以下「局」という。）及び労働基準監督署（以下「署」という。）のみならず、「労働基準

関係情報メール窓口」（以下「メール窓口」という。）等にも数多く寄せられている。

さらに、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれるとともに、過労死等防止対策推進法（以下「過労死防止法」という。）が平成 26 年 11 月 1 日に施行されるなど、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の強化は喫緊の課題となっている。

このような状況を踏まえ、昨年９月に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」（以下「削減推進本部」という。）が厚生労働省（以下「省」という。）内に設置され、長時間労働対策等について、省を挙げて取組を進めているところであるが、昨年 11 月の「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の結果（以下「重点監督結果」という。）をみても、約半数の事業場において違法な時間外・休日労働が認められ、そのうち約３割で１か月当たり 100 時間を超えるものが認められたところである。

一方、労働災害については、第 12 次労働災害防止計画（以下「12 次防」という。）において、平成 24 年と比較して、平成 29 年までに労働災害による死亡者数及び休業４日以上の死傷者数をともに 15％以上減少させること、を目標としている。

しかしながら、平成 26 年においては、死亡災害及び休業４日以上の死傷災害の発生件数がともに前年を上回る結果となり、このままでは 12 次防の目標の達成が困難な状況にあることから、これまで以上に目標達成に向けた積極的な取組を講じることが必要である。また、事業場におけるストレスチェックの実施、重大な労働災害を繰り返す企業への対応等を内容とする、改正労働安全衛生法の周知及び施行を円滑に図る必要がある。

(2) 平成27年度における監督行政の重点課題について

以上の状況を踏まえ、平成 27 年度における労働基準監督行政（以下「監督行政」という。）が全国的に取り組むべき重点課題は、①長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底、②管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害の防止、③局で策定した一般労働条件確保・改善対策及び労働衛生対策に係る各計画の推進とし、これらに係る対策を積極的に推進することにより、労働者の法定労働条件の履行確保及び安全と健康の確保を図ることとする。

なお、この他の課題についても、局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。

また、東日本大震災の被災地域を管轄する局においては、放射性物質の除染業務等及び復旧・復興工事等の現場や寄宿舎における労働災害の防止及び法定労働条件

の履行確保に係る対策についても、引き続き重点課題として取り組むこととする。

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について

(1)　長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る指導の徹底について

ア　過重労働による健康障害防止対策

(ｱ)　計画的な対策の推進

過重労働による健康障害防止対策については、平成26年２月17日付け基発0217第６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」に基づき、各局で策定した推進計画（以下「推進計画」という。）において定めたところにより、自主点検、集団指導、監督指導等を実施すること。

なお、[redacted]

(ｲ)　全数監督の実施

次のａ又はｂに該当する事業場については、その全数について、監督指導を実施すること。

ａ　各種情報から時間外労働時間数が１か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場

ｂ　長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場であって、[redacted]

(a)　[redacted]

[redacted]

(b) [redacted]

(c) [redacted]

(d) [redacted]

(ｳ) 監督指導時における措置

監督指導時における措置は、平成26年４月１日付け基発0401第27号「監督指導時における一般労働条件の確保・改善に係る措置等について」（以下「措置通達」という。）等に基づき適切に行うこと。

特に、[redacted]①[redacted]②[redacted]③[redacted]

また、長時間労働は精神障害発病の原因となり得ることから、平成21年３月26日付け基発第0326002号「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」等を踏まえ、パンフレット等を活用しメンタルヘルス対策の推進を図ること。

加えて、産業保健総合支援センターの利用についても積極的に勧奨すること。

(ｴ) 削減推進本部決定を踏まえた平成27年度からの新たな取組について

削減推進本部決定を踏まえ、平成27年度から、①著しい過重労働の実態と労働基準関係法令違反（以下「法違反」という。）が認められた企業の経営トップに対する局長による是正指導の実施、②東京局及び大阪局の労働基準部監督課に過重労働に係る特定の事案に対して指導等を実施する特別チームの設置、③インターネット上の求人情報等の監視による長時間にわたる過重な労働等の労働条件に問題があると考えられる事業場に係る情報の収集及び局・署への提供（委託事業）、を実施することとしているので、別途指示するところにより積極的に対応すること。

(ｵ) 使用者向けパンフレットの活用

長時間にわたる過重な労働に係る送検事例、裁判事例、労災認定事例等をまとめた使用者向けパンフレットを作成し、平成27年度第１四半期に送付するので、監督指導、集団指導等において活用すること。

(ｶ) 働き方・休み方改善コンサルタントの活用

法違反の是正を確認した事業場であって、長時間労働抑制等への意欲があり、労働時間等の設定改善に向けた支援が必要であるものについては、「働き方・休み方改善コンサルタント」（以下「コンサルタント」という。）の活用を積極的に勧奨すること。

なお、コンサルタントによるコンサルティング、ワークショップ、集団指導等の支援活動については、年間の計画等を策定し、計画的かつ積極的な取組を行うこと。

イ　過労死等防止啓発月間における[redacted]

過労死防止法において、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月が「過労死等防止啓発月間」と定められたところである。このため、当該月間において、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行うこととし、「過重労働解消キャンペーン(仮称)」を実施する。

ついては、別途指示するところにより、[redacted]

(2)　労働時間等の設定の改善について

長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進に向けた労使の自主的な取組等を支援していくことが重要であるため、「労働時間等見直しガイドライン」及び平成27年度に新設の予定である特例対象事業場を対象とする「職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）（仮称）」等について周知を図ること。また、別途指示するところにより、「年次有給休暇取得促進期間（10月）」及び夏季・年末年始等の時期を捉えた年次有給休暇の取得促進について集中的な広報を実施すること。

(3)　職場のパワーハラスメント対策の推進について

職場のパワーハラスメント対策については、平成24年9月10日付け地発0910第5号・基発0910第3号「職場のパワーハラスメント対策の推進について」に基づき、周知を図ること。特に、別途指示するところにより、平成27年4月に策定する企業内での予防対策等を示した「サポートガイド（仮称）」の周知を図ること。

3　労働災害防止のための監督指導について

(1)　管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策について

労働災害の防止については、引き続き、安全衛生担当部署との緊密な連携を図り、管内の労働災害の発生状況のほか、法違反の状況等を把握・分析し、12次防に基づき定められた各局の目標を達成するために必要な取組等について、安全衛生担当部署との役割分担を明確にし、効果的に監督指導を実施すること。

(2)　災害時監督の確実な実施について

災害時監督については、年間監督指導計画（以下「年間監督計画」という。）において、必要な業務量を確保し、[redacted]その全数に対して、確実に実施すること。

(3)　産業安全に係る監督指導について

建設業については、足場からの墜落防止措置等に係る改正労働安全衛生規則が平成27年７月１日から施行されることから、[redacted]リーフレット等を活用するなどにより、同則の周知徹底を図ること。また、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。

爆発・火災災害については、重大災害につながりやすいことから、平成26年６月30日付け基発0630第１号「爆発火災災害防止対策の推進に関する基本方針」等に基づき、監督指導を実施すること。

安全衛生担当部署において、休業４日以上の災害で最も件数が多い転倒災害について、「ＳＴＯＰ！転倒災害プロジェクト2015」を実施しており、また、死亡災害が多く発生している交通労働災害について、[redacted]関係パンフレットを活用し、これらの対策の周知を図ること。

小売業、社会福祉施設、飲食店に対しては、監督指導等において、安全推進者の配置等に係るガイドラインのリーフレット等を活用し、その内容の周知を図ること。

(4)　労働衛生に係る監督指導について

労働衛生に係る監督指導については、平成26年２月17日付け基発0217第７号「今後における労働衛生対策の推進に関する基本方針について」（以下「衛生通達」という。）及び同日付け基発0217第８号「労働衛生対策における監督指導等に当たって留意すべき事項について」（以下「衛生留意通達」という。）に基づき、安全衛生担当部署と連携を図り、共通の理解を持って、効果的に実施すること。

なお、監督指導時の状況から労働衛生管理が十分に確立されていないなどの専門的支援が必要と考えられる事業場に対しては、リーフレット等を用いて、「産業保健活動総合支援事業」の活用について積極的に勧奨すること。

ア　化学物質による健康障害防止対策

(ア) 化学物質による健康障害防止対策については、衛生通達に基づき策定した中長期計画の二年度目を迎えることから、[redacted]

なお、[redacted]

また、[redacted]

(イ) 第３四半期に、ナフタレン及びリフラクトリーセラミックファイバーを特定化学物質とする労働安全衛生法施行令の改正を予定していることから、監督指導において、当該物質の使用を確認した場合には、リーフレット等を活用して、改正内容の周知等を確実に行うこと。

イ　石綿による健康障害防止対策

建築物等の解体時等における石綿ばく露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、引き続き監督指導を実施すること。

ウ　粉じん障害防止対策

粉じん障害防止対策に係る監督指導については、第８次粉じん障害防止総合対策を踏まえ、安全衛生担当部署と連携の上、管内の遵法水準等の状況を勘案して対象を選定し、効果的に実施すること。

(5) 原子力施設に対する監督指導について

原子力施設に対する監督指導については、平成25年５月17日付け基発0517第７号「原子力施設に対する監督指導等について」に基づき、的確に実施すること。

(6) 改正高圧則の周知等について

減圧表の見直しを主たる内容とする改正高気圧作業安全衛生規則が平成27年４月１日から施行されることから、関係業務を行っている現場等に対して、改正事項についてリーフレット等を活用し、その内容の周知等を行うこと。

(7) 労働安全衛生法の改正について

改正労働安全衛生法が平成26年６月に成立し、改正内容ごとに順次施行していくこととしており、平成27年においては、受動喫煙防止措置の努力義務化、重大な労働災害を繰り返す企業への対応（特別安全衛生改善計画の策定）等が同年６月１日から、ストレスチェック及び面接指導等の実施等が同年12月１日から施行されるので、これらの円滑な施行を期すため、同法の周知を図ること。

なお、特別安全衛生改善計画の策定指示については、[redacted]

4 東日本大震災に関連する安全衛生及び一般労働条件対策について

(1) 東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等について

東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等については、発電所の廃炉に向けた作業が続くことから、引き続き的確に実施すること。

(2) 除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務従事者の放射線障害防止対策等について

除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務従事者の放射線障害防止対策に係る監督指導については、平成26年10月20日付け基発1020第２号「除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務における安全衛生対策の推進について」等に基づき、引き続き的確に実施すること。

その際、[redacted]

特に、[redacted]

(3) 復旧・復興工事における労働災害の防止について

復旧・復興工事については、被災地域の地方自治体が策定する復興計画に基づく工事や除染工事等の本格化に伴い、労働災害の増加が懸念されることから、安全衛生担当部署と連携して、管内の工事の発注状況を逐次把握し、[redacted]

5 法定労働条件の履行確保等について

(1) 一般労働条件確保・改善対策について

ア 推進計画の進捗状況の把握及び評価等

一般労働条件確保・改善対策については、各局において推進計画を定めて以降の二年度目を迎えることから、初年度の実施状況の把握・分析及び評価を踏まえ、適切に推進すること。

また、本対策の推進に当たっては、推進計画の内容等が労働基準監督官（以下「監督官」という。）が十分理解し、共通認識を持つことにより、的確に取り組むことが肝要である。このため、署管理者が、監督官会議等の機会を活用して、重点対象の選定理由や定着させるべき重点事項等について必要な説明等を行うこと。

イ 時間外労働協定の未届出事業場に対する指導について

重点監督結果をみると、時間外労働協定を所轄署長に届け出ることなく時間外又は休日労働が行われている事業場（以下「時間外労働協定未届出事業場」という。）が、監督実施事業場のうち約２割を占めていることが認められたところである。

時間外労働協定未届出事業場については、[redacted]

また、[redacted]

ウ 労働条件相談ダイヤル事業等について

「労働条件相談ダイヤル事業」については、平成27年度も委託事業により実施することを予定しているので、別途指示するところにより、引き続き、情報提供を受けた事業場を管轄する署においては、投書、メール窓口に寄せられる情報等

とともに、監督対象事業場の選定等に活用すること。

なお、メール窓口については、平成26年度末をめどに、相談者が入力する項目に過重労働に係る情報を追加する改修を予定していること。

エ　労働基準関係法令の周知徹底等について

重点監督結果から、法の不知による法違反が中小零細企業に集中している実態が認められた一方、労働者に対する周知も十分に行き届いているとはいえない状況がみられるところである。このため、労働基準関係法令の周知徹底については、引き続き、推進計画に基づき、積極的に取り組むこと。その際、①労働条件ポータルサイト「確かめよう　労働条件」の周知と利用の促進、②公共職業安定所との連携による求人窓口における労働基準関係法令に関するパンフレット等の配布、③「新規起業事業場就業環境整備事業」の利用勧奨等についても検討すること。

また、学生・生徒に対する労働基準関係法令の周知については、平成27年度に委託事業として「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」を実施することとしているので、当該セミナーの周知と参加勧奨を行うとともに、引き続き、教育委員会等に必要な働きかけを行い、講義等に係る要請については、積極的に対応すること。

(2)　労働時間管理の適正化による賃金不払残業の防止について

投書等の各種情報等から賃金不払残業の存在が疑われる事業場に対しては、引き続き監督指導を実施し、労働基準関係法令の遵守のみならず、「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」（以下「適正把握基準」という。）等を踏まえた取組を行うよう指導を徹底すること。また、リーフレット「賃金不払残業の解消に取り組みましょう」等を活用し、その解消に向けての具体的取組方法を紹介するなどにより、今後の遵法状態の定着に向けた丁寧な指導も併せて行うこと。

なお、[redacted]

また、[redacted]

[redacted]

なお、[redacted]

(3) 申告・相談等への的確な対応について

ア 申告の受理時の対応

申告・相談については、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」等により、これまでも、労働者の置かれている状況に意を払い、その内容について十分耳を傾け、懇切丁寧な対応を心掛けることについて指示しているところであるが、労働者からの申告・相談において、労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）に対して処理を求めている事項が法違反を構成しないことが明白でないにもかかわらず、一律に労働者に対して使用者への請求行為や必要以上の資料提出を要求し、申告を受理しない取扱いを前置している状況が認められたところである。申告の受理については、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」（以下「５号通達」という。）記の第２の３(1)アに基づき、取り扱うこととし、監督機関に対する国民の信頼を揺るがすことのないようにすること。

イ 申告処理における監督権限の厳正な行使

被申告者の所在が不明となり、事案の解決が著しく困難であるとして完結し、未払賃金立替払処理に移行した事案において、認定調査中に被申告者と連絡がついたにもかかわらず、申告処理が完結していることを理由として、申告事項に係る法違反の是正を求めないとする事案が認められたところである。監督機関における申告処理の基本は、被申告者に対して、申告に係る法違反について是正勧告を行い、是正を厳しく迫り、その遵法意識を喚起して自主的に法違反を是正させ、申告者の実質的な権利救済を図るものであることを自覚し、監督権限を厳正に行使すること。

なお、遵法意識に欠ける被申告者に対しては、司法処分も念頭に、毅然とした態度で臨むこと。

(4) 倒産事案等に対する迅速な対応について

各種情報から倒産事案等を把握した場合には、平成15年２月18日付け基監発第0218001号「大型の企業倒産事案に係る賃金の支払等の確保について」等に基づき、速やかに監督指導等を実施して情報収集を図り、法違反の未然防止及び早期解決を指導すること。

また、大量整理解雇等の事案についても啓発指導を行うなど、引き続き必要な対応を行うこと。

(5) 未払賃金立替払の適正な処理について

未払賃金の立替払については、不正受給の防止に配意しつつ、迅速かつ適正な処理に努めるとともに、未払賃金立替払情報管理システムを使用した事務処理を徹底すること。

また、局においても同情報管理システムを活用して進捗状況を把握するなど、組織的な管理を徹底すること。

6 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ついては、[redacted]

なお、[redacted]

7 労災かくしについて

労災かくしについては、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補償担当部署とも連携を図り適切に対応するとともに、事案を把握した場合には、司法処分も念頭に、厳正に対処すること。

8 特定分野における労働条件の確保・改善対策について

(1) 技能実習生等外国人労働者について

技能実習生については、平成22年9月1日付け基監発0901第1号「技能実習生に係る法定労働条件の履行確保のための監督指導等の実施に当たって留意すべき事項について」等に基づき、引き続き、重点的な監督指導を実施するとともに、出入国管理機関との相互通報制度に該当する事案については、確実に通報すること。

特に、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対しては、平成26年10月3日付け基発1003第1号「強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対

する地方入国管理局との合同監督・調査の実施について」等に基づき、[redacted]

また、技能実習生等外国人労働者からの申告・相談等に対しては、通訳者等を介して解決を求める内容、帰国の時期等を十分に確認の上、迅速に監督指導を実施し、所要の措置を講ずること。

なお、平成27年度から、新たな枠組みで受入れが開始される外国人建設就労者及び外国人造船就労者については、職業安定行政との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令の周知を行うこと。また、平成27年度第１四半期に、「外国人労働者向け相談ダイヤル（仮称）」を整備することとしているので、別途指示するところにより対応すること。

(2) 自動車運転者について

ア 自動車運転者は、依然として長時間労働の実態にあり、脳・心臓疾患の労災認定件数が最も多い職種である。このため、自動車運転者の労働条件確保上の問題があると考えられる事業場を的確に選定し、監督指導を実施すること。

また、「自動車運転者時間管理等指導員」については、年間を通じた計画的かつ積極的な活用を図るとともに、個別訪問による指導・助言の項目に、過重労働による健康障害防止措置に関する事項を加えることとしているので、当該事項を含めた指導・助言等を確実に行わせること。

イ 監督指導、集団指導等の機会において、「交通労働災害防止のためのガイドライン」、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」及び「職場における腰痛予防対策指針」について、パンフレット等を活用してこれらの周知を図ること。

ウ タクシー事業者については、平成26年１月24日付け基発0124第１号「特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法等の一部を改正する法律の附帯決議を踏まえた累進歩合制度の廃止に係る指導等の徹底について」記の２に基づき、累進歩合制度の廃止について確実に指導すること。

(3) 障害者である労働者について

障害者である労働者については、平成24年９月24日付け地発0924第３号「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律の施行にかかる対応要領について」、同年10月５日付け基発1005第５号「障害者である労働者の労働条件の

確保・改善等について」等に基づき、迅速かつ的確に対応すること。

なお、監督指導においては、最低賃金の減額の特例許可を受けた障害者である労働者が認められた場合には、許可された業務以外の業務に就いていないか、作業の安全衛生等の状況に問題はないかなどについても確認し、労働基準関係法令上の問題を把握したときには、所要の措置を講ずること。

(4) 有期契約労働者について

有期契約労働者については、監督指導において、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準並びに労働基準法第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」について確認し、問題が認められた場合には所要の措置を講じること。

また、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第５条の特例を定める省令が平成27年４月１日から施行され、労働基準法第15条第１項に基づき書面により明示しなければならない事項が追加されたことから、施行後に締結された有期労働契約については、監督指導において、必要な点検及び確認を行い、法違反に対しては所要の措置を講ずること。

(5) 介護労働者について

介護労働者については、平成21年４月１日付け基監発第0401001号「当面の介護労働者の労働条件の確保・改善対策における監督指導等について」等に基づき、介護保険事業の許可権限等を有している都道府県、地方自治法に規定する指定都市、中核市又は市区町村と連携の上、対象事業場を的確に把握し、監督指導等を実施すること。

また、監督指導等においては、「職場における腰痛予防対策指針」及び転倒災害防止対策に係るパンフレット等を活用して、その内容について周知を図ること。

なお、平成 27 年度から新たに委託事業として、介護労働者の労働条件の確保等を図ることを目的とする「介護事業場就労環境整備事業」を実施することとしているので、別途指示するところにより対応すること。

(6) 派遣労働者について

派遣労働者については、平成21年３月31日付け基発第0331010号「派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について」等に基づき、管内状況を的確に把握し、必要な監督指導等を実施すること。

9　年間監督計画の策定について

年間監督計画の策定に当たっては、５号通達等に基づき、引き続き、必要な庁外活動業務量の確保に努めること。

なお、年間監督計画の策定に係る局の指導調整については、局が開催する調整会議において、５号通達[redacted]に関し署に説明を求め、その根拠を基礎資料等から具体的に確認することにより、年間監督計画案の適否を判断すること。

また、調整会議後に再提出された年間監督計画案については、指導調整における指示に従い修正等が行われているかなどについて確実に確認すること。

10　監督指導業務の運営について

(1)　実効ある監督指導の実施について

重点監督結果において、法違反については是正勧告を行っているものの、適正把握基準の遵守や時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討させること等について指導を行っていない状況がみられたところである。

重点事項に係る問題が解消されるためには、これらの指導事項についても、問題の改善に向けて指導を確実に実施することが必要であり、[redacted]

また、署管理者は、復命書等の決裁時において、復命書の参考事項・意見欄の記載等から法令・通達等に基づいた適切な指導が行われているかを確認し、必要に応じて監督官に対して、適宜具体的な指導・助言を行うこと。

(2)　監督指導等により把握した個別事業場の法違反の公表について

司法処分を行った事案の公表において、取材対応の過程で、被疑者の供述内容等まで言及するなど、適切さを欠く事案がみられたところである。監督機関が把握した個別事業場の法違反の状況を無原則に公表した場合、個人や企業の権利、利益を害することのみにとどまらず、監督指導等に対して企業が非協力になるなどにより、監督権限の適正な行使を阻害し、ひいては適正な労働条件の確保等による労働者の保護という監督行政の目的が達成できなくなるものである。

このため、監督機関の監督指導等により把握した個別事業場の法違反の公表については、平成24年２月８日付け基発0208第３号「労働基準監督機関が監督指導等

の権限の行使により把握した法令違反等の事案の公表について」（以下「公表通達」という。）等に基づき対応すること。

(3) 事案の迅速処理と早期完結に向けた的確な管理等について

申告、災害調査、司法、未払賃金立替払業務等に係る事案処理が長期化した場合、一つの事案に対して一定の業務量を継続的に投入することとなり、これが年間監督計画の完遂により解決しようとする多くの行政課題の解決に影響を及ぼしかねず、ひいては、管内における行政課題の解消を困難とするおそれ等も生じさせるものとなる。

このため、署管理者は、各監督官に単に各事案を迅速に処理するよう、指示することにとどまることなく、事案処理において、隘路となっている事項の把握に努め、問題が認められた場合には具体的な解決策を示すなどにより、事案の迅速処理はもとより、早期完結に向けた的確な管理を行うこと。

また、地方労働基準監察監督官は、地方労働基準監察（以下「地方監察」という。）時のみならず、日頃から、署の業務運営状況の把握に努め、事案の迅速処理等について、適宜、署に対して指導・助言を行うこと。

11 企業単位監督について

企業単位監督については、平成23年３月11日付け基発0311第３号「新たな監督指導手法の実施について」記の２に基づき、実施してきたところであるが、今般、[redacted]

12 司法処理について

(1) 積極的な司法処理

司法処分については、その必要性が認められた場合に捜索・差押等の強制捜査を積極的に実施し、証拠の収集を図った上で一定期間捜査主任官を捜査に集中的に従事させるなど、迅速処理に努めている事案がみられる一方で、常習的に法違反を繰り返す事業場に対して是正勧告するにとどめるなど、積極的に司法処分に付するとの姿勢に欠けるものもみられるところである。

このため、[redacted]

[redacted]悪質な事案については、積極的に司法処分に付すること。

(2) 検察庁との意思疎通の促進

捜査の円滑化のためには、検察庁から捜査方針等について適切な時期に的確な指示を受けることが肝要であるが、これを可能ならしめるためには、日頃から局署と検察庁との間の意思疎通が円滑となるよう、その環境作りに意を払う必要がある。

このため、局幹部は、自らが検察庁と意見交換を行う場を設けるなどにより、積極的に検察庁との意思疎通の促進を図ること。

13 効果的な情報発信について

監督行政における活動内容の情報発信は、行政に対する理解と信頼を深め、労働基準関係法令の周知・啓発や法令遵守の必要性に対する労使の認識の形成につながるものであるが、これに加え、国民から寄せられる期待に対して、監督行政がどのように応えているのかを具体的に示す機会でもある。

このため、監督指導結果等の活動内容の情報発信において、法違反の態様や指導内容等を示す事案を含める場合に、監督官の指導の結果として、どの程度の改善が図られたかを具体的に示す工夫を行うなど、監督行政が果たしている役割・成果についても積極的な広報に努めること。

なお、その際には、公表通達も踏まえつつ、必要に応じ、署単位ではなく局単位や複数局の合同により広報を行うなどにより、個別の事業場が特定されないよう事案の一般化を図ることも検討すること。

14 実効ある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については、平成26年2月17日付け基発0217第1号「地方労働基準監察監督官制度の運営について」等に基づき、厳正かつ効果的な運営を図ること。

特に、署からの改善報告においては、その内容が、署が講じることとしている措置が問題点の確実な解消と同種事案の再発防止のために適切なものであるか、必要な疎明資料が添付されているかを精査し、これが十全を欠く場合には再提出を指示すること。

また、地方監察で指摘した事項のうち、全署に関係する事項と判断したものについては、指摘の対象とならなかった署も含め、同種の問題点の有無について速やかに点

検させ、必要な改善を図らせること。

15　監督官の資質・能力の向上について

(1)　新任監督官の実地研修及び実地訓練について

平成27年度の新任監督官に対する実地研修は、その後の中央研修の前提となるものであるので、中央研修開講までに原則としてその教科の全てを修了させること。

また、実地訓練については、統括訓練指導教官等は、実地訓練の途中又は修了前後に、自らが新任監督官を定期監督等に同行させることにより、その技能の習得状況について確認し、必要に応じて追加の実地訓練を実施すること。

(2)　若手監督官に対する監督指導の技術・知識の付与等について

若手監督官は、将来の監督行政の中核を担うこととなる人材であり、監督指導に必要な技術・知識を確実に習得させる必要がある。このため、若手監督官に経験が不足していると考えられる分野の監督対象事業場を割り振るなどにより幅広い経験を積ませること。

特に、任官２年目の監督官については、チーム監督を積極的に活用して、監督指導に必要な技術・知識を早期に習得させることに配意すること。

なお、任官後３年目までの監督官に対しては、引き続き、できる限り早期に司法処理及び未払賃金立替払処理を経験させ、とりわけ、司法処理については、１局目の３年間のうちに賃金不払関係及び安全衛生関係の事案を少なくとも１件ずつは経験させること。

(3)　[redacted]

16　労働契約法等の周知について

労働契約法については、中小事業主に対する監督指導等の機会を捉え、リーフレットや無期転換に関する取組事例集を活用するなどにより、周知を図ること。

また、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法が平成27年４月１日に施行されるので、別途送付するパンフレットにより、同法の内容について周知を図ること。

17　労働基準法の改正等について

今通常国会においては、労働基準法等の一部を改正する法律案を提出することを目指しているところである。当該法案が国会に提出され成立した場合、これらの円滑な施行を期すため、別途指示するところにより周知徹底等を図ること。

また、職業安定行政において、労働関係法令違反の求人者からの求人を不受理とする内容を含んだ「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案（仮称）」を提出することを目指しているところであり、当該法案が国会に提出され、成立した場合、別途指示するところにより、職業安定行政と一層の連携を図ること。

全国監督課長会議
平成27年2月18日

非公開

本日の説明項目

Ⅰ 平成26年度中央労働基準監察結果について

Ⅱ 平成27年度以降の中央労働基準監察について

Ⅲ 起訴率について

監督NO3

Ⅰ 平成２６年度中央労働基準監察結果について

Ⅰ　監察対象局署

24 局　（青森、宮城、山形、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、新潟、福井、長野、愛知、大阪、兵庫、奈良、島根、香川、愛媛、佐賀、大分、宮崎、沖縄）

32 署　（6方面制：2　5方面制：2　4方面制：12　3方面制：14　3課制：1　2課制：1）

Ⅱ　監察結果の構成

第1　重点化を指向した総合的かつ効果的な労働行政の展開
第2　主要対策の推進
第3　監督指導業務及び安全衛生業務の運営状況
第4　効果的な情報発信の取組

（注）
【○】：行政運営上参考になると考えられる事項
【●】：行政を的確に運営するため早急に改善を図ることが必要な事項

第1　重点化を指向した総合的かつ効果的な労働行政の展開

局幹部の主導

【○】局署所の行事予定表を活用した業務連携

局署所の行事予定一覧表に、行事主催部署が、局内連携が可能な内容（「リーフレット配付可」、「15分程度説明可」等）を記載し、毎週の局内連絡会議に提示。局長が必要な調整。

行政課題の把握努力

【●】行政効果把握に向けての努力が不足・行政効果把握の活用姿勢がみえない

（1） 行政課題の解消状況等重要箇所が未記入の行政効果把握表を局は受理。署に対して必要な指示せず。
（2） 新年度の6月に前年度の行政効果把握の分析・評価を局が実施。新年度行政運営に活用されず。

総合労働行政の展開

【○】実際の労働条件と求人の内容の相違による紛争の発生防止への署所の連携

労働条件通知書の交付を呼び掛ける署作成のリーフレットを、所は求人事業所に手交するとともに、求人票には労働条件明示が必要である旨の注意事項を記載。

第2 主要対策の推進

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

【○】[redacted]

【●】[redacted]

賃金不払残業の防止

【○】[redacted]

【○】[redacted]

申告・相談等への的確な対応

未払賃金立替払の適切な処理

【●】[redacted]

【●】 立替払事案の完結に向けた管理が不適切

認定申請から半年を超過してなお認定に関する事務処理が終了していない事案が複数発生。署管理者が各事案の完結に向けた適切な管理を行わず。事態を把握しながら局として署に適切な指示をせず。

技能実習生

【○】[redacted]

【○】[redacted]

障害者である労働者

【○】[redacted]。①[redacted]。②[redacted]

【●】[redacted]

介護労働者

【●】[redacted]

最低賃金

【○】[redacted]

【●】[redacted]

(1) [redacted]

(2) [redacted]

労働者の安全と健康確保対策

【○】[redacted]

【●】[redacted]

【●】[redacted]

第3 監督指導業務及び安全衛生業務の運営状況

監督指導

【○】 監督指導の完結に向けた管理の徹底

[redacted]確認する「完結チェック表」を作成し、署管理者は監督復命時に同表の添付がないものなどについては、担当監督官に返却し、完結に向けたチェックを行っている。

【●】 引継事案となった申告事案の完結に向けた引継・管理が不適切

処理に当たっての具体的な留意点等について引継書になんら記載がなく、後任者は前任者からその都度確認しながら対応するとの状況にあり、かつ、署管理者も担当者間の引継事項の確認をせず、署として引継事案を完結させるための対応を行っていない。

司法処理

【○】[redacted]

【○】[redacted]

【○】[redacted]

安全衛生業務

【○】[redacted]

地方監察官制度

【●】監察機能が不十分

(1) 過去に同種の指摘を受けている署に対して、繰り返し指摘を行うにとどまり、再発防止のための具体的方策等にまで踏み込んだ監察となっていない。

(2) 監察における指摘に対して講じた署の改善措置の内容が、具体的でない、もしくは、改善を確認できる資料等が添付されていないなど、改善について確認できない改善報告を受理している。

(3) 監察結果の取りまとめを翌年度に行っている。

監督官の資質・能力向上

【○】新任監督官に対する研修のフォロー

署からの要望を受け、局が新任監督官を対象に実施した研修の翌日に、研修の習熟度を確認するための自己採点方式のテストをメールにより配信し、研修内容の定着に努めている。

【○】若手監督官に対する[redacted]のための実地研修の実施

任官後概ね7年目までの監督官を中心に、[redacted]に係る監督指導の具体的な実施方法等に係る座学による研修、先輩監督官が同行しての臨検監督の実務研修を実施している。

【○】任官10年目前後の監督官に対する進行管理能力の付与のための研修の実施

任官後10年目前後の監督官を対象に、進行管理能力の向上を目的とした研修を計画的に年3回実施し、中間管理職の役割、司法事件の進行管理及び業務改善の各テーマについて討議を行わせ、地方労働基準監察監督官が調整役として討議を促進することにより、マネジメント能力、意識の向上を図っている。

第4　効果的な情報発信の取組

【○】局長自らの情報発信

死亡災害が多発している状況にかんがみ、局長自らが地元テレビのゴールデンタイムに放映されるニュース番組に出演し労働災害防止に向けての留意点等を訴えている。

【○】県のメールサービスを活用した情報発信

局が、県の総合労働事務所等に働きかけた結果、同事務所等が県内の約2,500の企業等に対して配信しているメールサービスに、過重労働による健康障害防止対策等労働基準行政の施策に係る記事が掲載される。

【○】運輸支局長との連携による情報発信（業界紙の活用）

経営者協会会長に対し、荷主対策の一層の推進を図るため、局長及び運輸支局長の連名による労働災害防止及び過労運転防止に係る要請文書を直接交付したところ、会報誌（会員約1,000社）に掲載され、また、局単独の取組だけでは掲載されにくい運輸関係の業界紙にも掲載される。

Ⅱ 平成27年度以降の中央労働基準監察について

1　二名の中央労働基準監察監督官により実施(原則)

2　毎月の監督業務関係報告の廃止に伴い、監督業務管理状況について、中央監察の重点項目とする。

Ⅲ 起訴率について

平成26年の件数、起訴率は速報値

1 送検件数

	H22	H23	H24	H25	H26
全 体	1157	1064	1133	1043	1036
労基	589	522	515	482	408
安衛	568	542	614	560	628
	96	76	101	45	210

労働基準監督官の採用数

2 告訴・告発に基づく送検件数

	H22	H23	H24	H25	H26
[redacted]					

3 起訴率

	H22	H23	H24	H25	H26
[redacted]					

◎ 送検件数実績

◎ [redacted]

◎ [redacted]

◎ 局長自ら起訴率の問題を地検検事正に提言

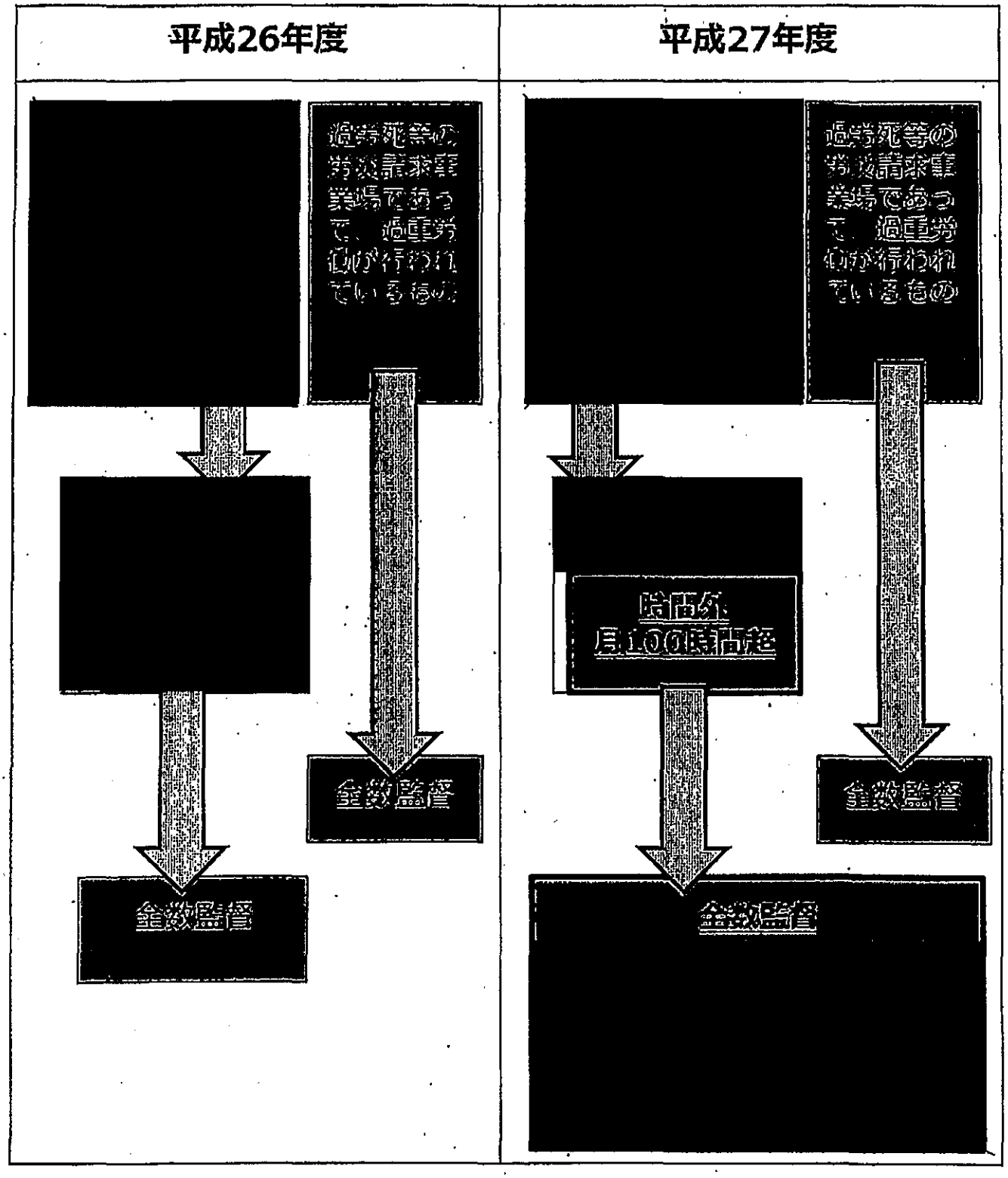
◎ 平成27年度留意通達・・・積極姿勢

◎ 引き続きの検討

非公開

監督NO4

過重労働による健康障害防止対策における平成27年度の全数監督のスキーム



時間外労働時間数が月100時間を超えていると考えられる事業場に対する監督指導[redacted]

非公開

[redacted]

監督No.5

非公開

監督N06

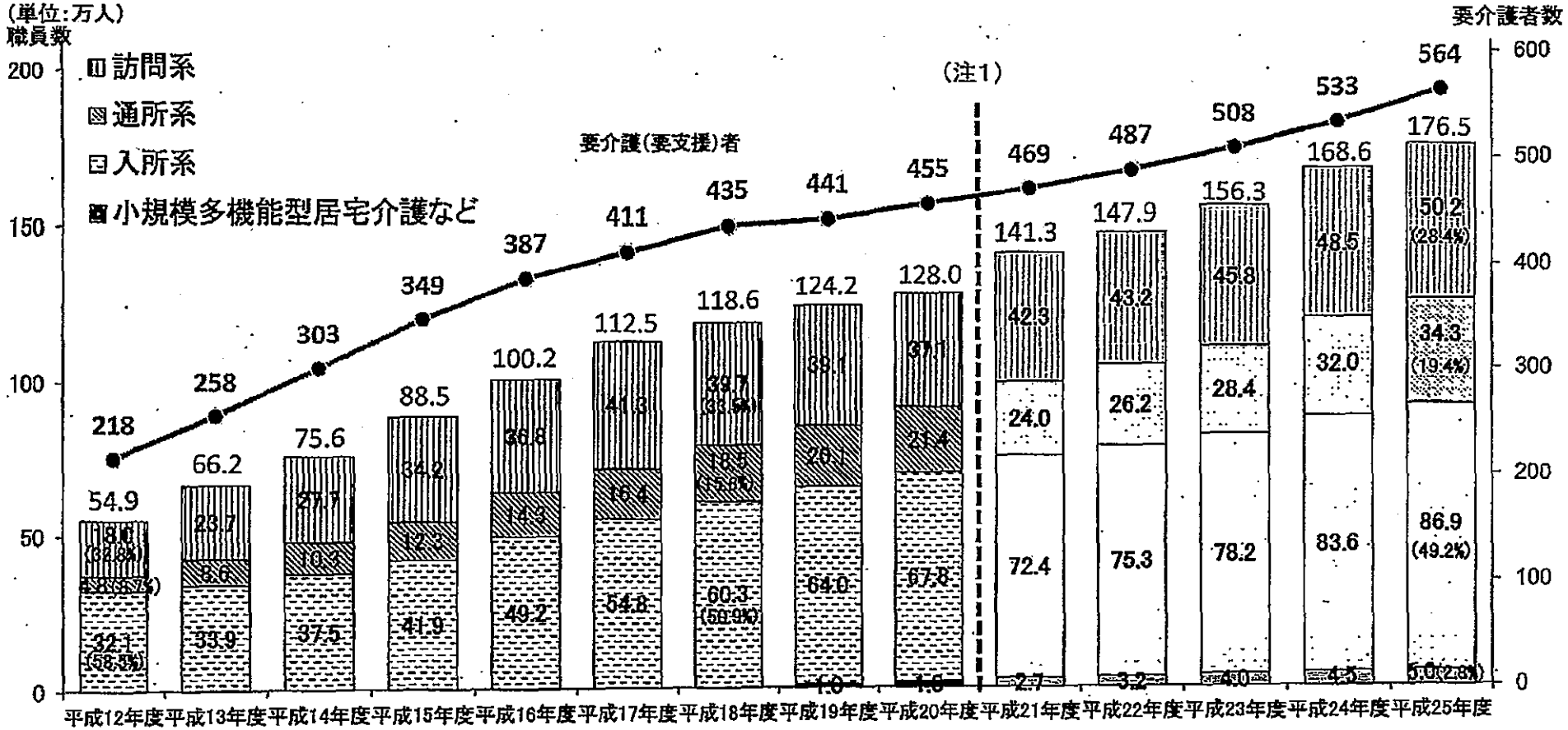
介護サービス・施設数の状況

系統	内容	25年	24年	24年比		20年数	20年比		備考
居宅型	介護予防特定施設入居者生活介護	3,930	3,710	+ 220	+ 5.6	2,731	+ 1,199	+ 30.5	
居宅型	介護予防認知症対応型共同生活介護	11,702	11,445	+ 257	+ 2.2	8,936	+ 2,766	+ 23.6	グループホーム
居宅型	特定施設入居者生活介護	4,197	3,941	+ 256	+ 6.1	2,876	+ 1,321	+ 31.5	
居宅型	認知症対応型共同生活介護	12,048	11,729	+ 319	+ 2.6	9,292	+ 2,756	+ 22.9	認知症高齢者グループホーム
居宅型	地域密着型特定施設入居者生活介護	263	238	+ 25	+ 9.5	91	+ 172	+ 65.4	29人以下の施設
小計		32,140	31,063	+ 1,077	+ 3.4	23,926	+ 8,214	+ 25.6	
施設入所型	介護予防短期入所生活介護	9,060	8,600	+ 460	+ 5.1	6,957	+ 2,103	+ 23.2	ショートステイ
施設入所型	介護予防短期入所療養介護	5,199	5,337	− 138	− 2.7	5,018	+ 181	+ 3.5	
施設入所型	短期入所生活介護	9,445	8,980	+ 465	+ 4.9	7,347	+ 2,098	+ 22.2	ショートステイ
施設入所型	短期入所療養介護	5,377	5,490	− 113	− 2.1	5,242	+ 135	+ 2.5	
施設入所型	地域密着型介護老人福祉施設	1,106	954	+ 152	+ 13.7	183	+ 923	+ 83.5	定員29人以下
施設入所型	介護老人福祉施設	6,754	6,590	+ 164	+ 2.4	6,015	+ 739	+ 10.9	特別養護老人ホーム
施設入所型	介護老人保健施設	3,993	3,931	+ 62	+ 1.6	3,500	+ 493	+ 12.3	
施設入所型	介護療養型医療施設	1,647	1,759	− 112	− 6.8	2,252	− 605	− 36.7	
小計		42,581	41,641	+ 940	+ 2.2	36,514	+ 6,067	+ 14.2	
施設通所型	介護予防通所介護	36,097	32,432	+ 3,665	+ 10.2	21,710	+ 14,387	+ 39.9	デイサービス
施設通所型	介護予防通所リハビリテーション	6,832	6,700	+ 132	+ 1.9	6,276	+ 556	+ 8.1	デイケア
施設通所型	介護予防認知症対応型通所介護	3,857	3,854	+ 03	+ 0.1	2,870	+ 987	+ 25.6	デイサービス
施設通所型	介護予防小規模多機能型居宅介護	3,670	3,337	+ 333	+ 9.1	1,256	+ 2,414	+ 65.8	
施設通所型	通所介護	38,127	34,107	+ 4,020	+ 10.5	22,366	+ 15,761	+ 41.3	デイサービス
施設通所型	通所リハビリテーション	7,047	7,023	+ 24	+ 0.3	6,426	+ 621	+ 8.8	デイケア
施設通所型	認知症対応型通所介護	4,193	4,158	+ 35	+ 0.8	3,139	+ 1,054	+ 25.1	日帰りサービス
施設通所型	小規模多機能型居宅介護	4,230	3,885	+ 345	+ 8.2	1,557	+ 2,673	+ 63.2	
施設通所型	複合型サービス	74	15	+ 59	+ 79.7		+ 74	+ 100.0	小規模多機能型居宅介護と訪問看護
小計		104,127	95,511	+ 8,616	+ 8.3	65,600	+ 38,527	+ 37.0	
訪問	介護予防訪問介護	31,908	30,269	+ 1,639	+ 5.1	20,319	+ 11,589	+ 36.3	ホームヘルプ
訪問	介護予防訪問入浴介護	2,146	2,195	− 49	− 2.3	1,873	+ 273	+ 12.7	
訪問	介護予防訪問看護ステーション	6,981	6,457	+ 524	+ 7.5	5,414	+ 1,567	+ 22.4	
訪問	訪問介護	32,761	31,075	+ 1,686	+ 5.1	20,885	+ 11,876	+ 36.3	ホームヘルプ
訪問	訪問入浴介護	2,344	2,410	− 66	− 2.8	2,013	+ 331	+ 14.1	
訪問	訪問看護ステーション	7,153	6,590	+ 563	+ 7.9	5,434	+ 1,719	+ 24.0	
訪問	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	281	76	+ 205	+ 73.0		+ 281	+ 100.0	
訪問	夜間対応型訪問介護	196	188	+ 08	+ 4.1	83	+ 113	+ 57.7	
小計		83,770	79,260	+ 4,510	+ 5.4	56,021	+ 27,749	+ 33.1	
他	介護予防福祉用具貸与	7,671	7,479	+ 192	+ 2.5	4,862	+ 2,809	+ 36.6	
他	特定介護予防福祉用具販売	7,858	7,697	+ 161	+ 2.0	5,010	+ 2,848	+ 36.2	
他	福祉用具貸与	7,864	7,644	+ 220	+ 2.8	4,974	+ 2,890	+ 36.7	
他	特定福祉用具販売	7,902	7,724	+ 178	+ 2.3	5,027	+ 2,875	+ 36.4	
他	居宅介護支援事業所	37,540	35,885	+ 1,655	+ 4.4	28,121	+ 9,419	+ 25.1	
他	介護予防支援事業所(地域包括支援センター)	4,539	4,430	+ 109	+ 2.4	3,782	+ 757	+ 16.7	
小計		73,374	70,859	+ 2,515	+ 3.4	51,776	+ 21,598	+ 29.4	
計		335,992	318,334	+ 17,658	+ 5.3	233,837	+ 102,155	+ 30.4	

厚労省「介護サービス施設・事業所調査」より。
注:複数サービスを提供している事業所は、各々に計上している。

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移（補正後）

○ 介護保険制度の施行後、要介護（要支援）認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い介護職員数も13年間で約3倍に増加している。



注1） 平成21～25年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省（社会・援護局）にて補正したもの。
（平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成25年の回収率：訪問介護80.5%、通所介護86.7%、介護老人福祉施設91.9%）
・補正の考え方：入所系（短期入所生活介護を除く。）・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。
（①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正）

注2） 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。
（訪問リハビリテーション：平成12～24年、通所リハビリテーション：平成12年、特定施設入居者生活介護：平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設：平成18年）

注3） 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注4） 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。（各年度の10月1日現在）

【出典】 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（介護職員数）、「介護保険事業状況調査」（要介護（要支援）認定者数）

介護職員の現状

○ 介護職員の就業形態は、非正規職員に大きく依存している。

○ 介護職員の年齢構成は、介護職員（施設等）については、30～49歳が主流となっているが、訪問介護員においては、60歳以上が約3割を占めている。

○ 男女別に見ると、介護職員（施設等）、訪問介護員いずれも女性の比率が高く、男性については40歳未満が主流であるが、女性については40歳以上の割合がいずれの職種も過半数を占めている。

1 就業形態

	正規職員	非正規職員		
			うち常勤労働者	うち短時間労働者
介護職員（施設等）	56.5%	41.4%	17.2%	24.2%
訪問介護員	17.5%	78.4%	8.1%	70.3%

注）正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）。
常勤労働者：1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。短時間職員：1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。
注）介護職員（施設等）：訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。
注）調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。
【出典】平成25年度介護労働実態調査 （（財）介護労働安定センター）

2 年齢構成（性別・7職種別）

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
介護職員（施設等）	1.2%	19.0%	24.0%	22.4%	19.7%	12.0%
男性（23.3%）	1.3%	30.1%	33.8%	17.1%	9.2%	7.3%
女性（73.0%）	1.1%	15.5%	21.0%	24.1%	23.1%	13.5%
訪問介護員	0.2%	4.3%	11.6%	22.9%	27.5%	31.6%
男性（7.0%）	0.9%	15.0%	24.1%	20.2%	18.7%	19.8%
女性（88.6%）	0.2%	3.5%	10.6%	23.3%	28.2%	32.5%

注）調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。
【出典】平成25年度介護労働実態調査 （（財）介護労働安定センター）を社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。

介護職員の賃金（常勤労働者）

○ 平均年齢・勤続年数に違いがあり、単純な比較はできないが、介護職員の平均賃金の水準は産業計と比較して低い傾向にある。なお、介護職員の勤続年数は産業計と比較して短い傾向にある。

常勤労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

		男女計			男性				女性			
		平均年齢（歳）	勤続年数（年）	きまって支給する現金給与額（千円）	構成比（%）	平均年齢（歳）	勤続年数（年）	きまって支給する現金給与額（千円）	構成比（%）	平均年齢（歳）	勤続年数（年）	きまって支給する現金給与額（千円）
産業別	産業計	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	医療・福祉	40.2	8.0	294.4	26.9%	39.9	8.3	375.5	73.1%	40.3	7.8	264.5
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.7	7.1	238.4	27.3%	39.3	7.2	270.6	72.7%	41.2	7.1	226.3
	サービス業	44.0	8.8	273.6	70.2%	45.0	9.6	297.7	29.8%	41.6	6.9	216.8
職種別	医師	41.0	5.5	833.2	70.6%	42.4	5.8	896.8	29.4%	37.6	4.7	680.4
	看護師	38.0	7.4	328.4	8.4%	35.2	6.1	326.9	91.6%	38.3	7.5	328.6
	准看護師	46.7	10.2	278.7	10.1%	40.4	8.3	283.3	89.9%	47.4	10.4	278.2
	理学療法士・作業療法士	30.7	4.8	277.3	49.3%	31.5	4.8	286.8	50.7%	30.0	4.9	268.1
	保育士	34.7	7.6	213.2	4.1%	30.2	4.8	225.4	95.9%	34.9	7.7	212.6
	ケアマネジャー	47.5	8.3	258.9	21.8%	43.0	8.1	281.1	78.2%	48.7	8.4	252.7
	ホームヘルパー	44.7	5.6	218.2	23.3%	40.0	3.7	235.0	76.7%	46.2	6.2	213.0
	福祉施設介護員	38.7	5.5	218.9	33.5%	35.1	5.4	235.4	66.5%	40.5	5.5	210.6

注）常勤労働者とは、賃金構造基本統計調査の一般労働者（短時間労働者以外の労働者）をいう。
短時間労働者とは、１日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は１日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも１週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注）サービス業とは、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体・宗教、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。

注）福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

注）きまって支給する現金給与額：労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額。
基本給のほか、家族手当、超過労働手当を含むが、賞与は含まない。なお手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

【出典】厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

介護労働者の労働条件の確保・改善対策に係る監督指導結果（平成22年～平成26年）

		平成22年				平成23年				平成24年				平成25年				平成26年				5年計			
		訪問介護事業場	施設介護事業場	その他の介護事業場	計	訪問介護事業場	施設介護事業場	その他の介護事業場	計	訪問介護事業場	施設介護事業場	その他の介護事業場	計	訪問介護事業場	施設介護事業場	その他の介護事業場	計	訪問介護事業場	施設介護事業場	その他の介護事業場	計	訪問介護事業場	施設介護事業場	その他の介護事業場	計
監督実施事業場数		[redacted]																							
違反事業場数																									
主要違反事項	労基法15条																								
	同法24条																								
	同法26条																								
	同法32・40条																								
	同法34条																								
	同法35条																								
	同法37条																								
	同法89条																								
	同法108条																								
	最賃法4条																								
	安衛法66条																								

介護労働者対策に係る取組状況等

管内の動向・業界の状況等	行政課題の解消状況等	今後の課題
○新規参入者が多く、十分な労務管理能力がないまま労働者を使用するケースも多い	○指導した事項については、概ね改善が図られている	○小規模事業場への取組
○県等の指導が浸透し、意図的な違反は少ない印象であるが、予算上の制約による賃金不払残業が認められることがある	○重点事項に係る法違反は大きく減少しており、これまでの取組の効果が認められる	○新規参入事業場の把握と対応
○異業種から新規参入する事業場については、法の不知による違反が多く認められる	○移動時間についての理解は深まってきているが、依然、基本的な労働条件についての問題が多くある	○労働災害（腰痛、転倒）の防止
○施設が増加している反面、労働者が不足しており、一人の労働者が複数の施設を担当している事態が生じている	○法知識に乏しい小規模事業場への自主点検、集団指導により、徐々に労務管理意識が高まっている状況が認められる	○同一法人で複数の施設を有していることが多く、労働条件も異なることから、法人内の組織を適切に把握する必要がある
○民間企業の参入が進んでいる	○遵法意識は高いが、単純に労働時間管理に関する知識の不足からの違反が認められる	○[redacted]
○労務管理書類は整備されているものの、実態が伴っていない	○過去に断続的な宿日直許可を出した事業場において、許可範囲の業務で収まっていない状況がある	○集団指導の出席率の向上
○県の建設業介護ビジネス参入支援事業により建設業からの参入の増加が認められる	○新規設立事業場については、適用事業場報告がほとんどなく、事業場基本情報への登録もなされていない	
○シフトが組まれても、頻繁に勤務時間の変更が行われている	○新規参入事業場は、異業種からの参入も含め小規模事業場が多く、基本的な労働条件の枠組みに問題がある	
	○労使双方からの労働条件等についての相談が寄せられており、労使ともに理解が不十分	

各局平成25年分行政効果把握表より

非公開

監督NO7

当面の介護労働者の労働条件の確保・改善対策に係る監督指導結果

【速報値】

（平成26年1月～12月）

		訪問介護事業場（介護保険適用）	施設介護事業場（介護保険適用）	その他の介護事業場（介護保険非適用）	合計
監督実施事業場数		[redacted]			
違反事業場数					
主要違反事項	労基法第15条（労働条件の明示）				
	同　法第24条（賃金不払）				
	同　法第26条（休業手当）				
	同　法第32・40条（労働時間）				
	同　法第34条（休憩）				
	同　法第35条（休日）				
	同　法第37条（割増賃金）				
	同　法第89条（就業規則）				
	同　法第108条（賃金台帳）				
	最賃法第4条（最賃効力）				
	安衛法第66条（健康診断）				

注）1　（　）内は、監督実施事業場数に対する割合（%）である。

2　最賃法第4条は約定賃金額が地域別最低賃金額未満の場合に限る。

企業単位監督手法の改善について

非公開

企業単位監督

対象企業；広域展開する比較的大規模な企業であって、法令遵守意識、管理体制に問題があるもの

[redacted]

見直しの必要性

問題があると考えられる企業に「企業単位監督」手法が必ずしも活用されていない。
→「企業単位監督」を機動的、かつ、効果的なものとする必要がある。

改善 → **関係通達の改正**

- **機動性の確保**
  - → [redacted]
  - → [redacted]
- **実効性の確保**
  - → [redacted]
  - → [redacted]

監督No. 8

企業単位監督の概略フロー

[redacted]

ポイント１

[redacted]

ポイント２

[redacted]

ポイント３

[redacted]

ポイント4

[redacted]

ポイント5

[redacted]

ポイント6

[redacted]

非公開

監督No.9

1 0 年 保 存

機 密 性 2
平成 27 年2月 18 日から 平成 37 年2月 17 日まで

基発 0218 第 1 号
平成 27 年 2 月 18 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 ）

「新たな監督指導手法の実施について」の一部改正について

企業単位監督については、平成23年3月11日付け基発0311第3号「新たな監督指導手法の実施について」により、その実施を指示しているところであるが、今般、より機動的かつ効果的に実施するために、別添新旧対照表のとおり改正することとするので、遺憾なきを期されたい。

別添

改正後	現行
1　（略） 2　企業単位監督 広域的に事業活動を展開する企業の[redacted]問題点を企業全体として解消させるため効果的な監督指導を行う。 具体的には、[redacted]全社的な是正を確実に行わせ、もって企業全体の法定労働条件の履行確保を図らせていくという監督指導を実施する。 3　（略）	1　（略） 2　企業単位監督 広域的に事業活動を展開する企業の[redacted]問題点を企業全体として解消させるため効果的な監督指導を行う。 具体的には、[redacted]全社的な是正を確実に行わせ、もって企業全体の法定労働条件の履行確保を図らせていくという監督指導を実施する。 3　（略）

非公開

監督 No. 10

1 0 年 保 存
機 密 性 2
平成 27 年2月 18 日から 平成 37 年2月 17 日まで

基 監 発 0218 第 1 号
平 成 27 年 2 月 18 日

都道府県労働局長　殿

厚生労働省労働基準局監督課長
（契　印　省　略）

「企業単位監督の実施に当たって留意すべき事項について」の
一部改正について

平成 27 年 2 月 18 日付け基発 0218 第 1 号「「新たな監督指導手法の実施について」の一部改正について」に基づき、平成 23 年 3 月 11 日付け基監発 0311 第 3 号「企業単位監督の実施に当たって留意すべき事項について」の一部を別添新旧対照表のとおり改正するので、その適切な実施に遺憾なきを期されたい。

改正後	現行
1　基本的な考え方 [redacted] 労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）においては、[redacted]	1　基本的な考え方 現下の厳しい経済情勢の下、企業経営を取り巻く情勢が悪化する中、労働基準関係法令違反が後を絶たず、[redacted] 労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）においては、[redacted]

改正後	現行
[redacted] このため、[redacted]全社的な是正を確実に行わせ、もって企業全体の法定労働条件の履行確保を図らせていくという新たな監督指導手法（以下「企業単位監督」という。）を実施するものである。	[redacted] このため、[redacted]全社的な是正を確実に行わせ、もって企業全体の法定労働条件の履行確保を図らせていくという新たな監督指導手法（以下「企業単位監督」という。）を実施するものである。
2　重点事項	2　重点事項
(1)　[redacted]	
(2)　基本的な労働条件の枠組みの確立	(1)　基本的な労働条件の枠組みの確立
①　[redacted]	①　[redacted]
②　[redacted]	②　[redacted]
(3)　労働時間管理の適正化等	(2)　労働時間管理の適正化
①　[redacted]	①　[redacted]
②　[redacted]	②　[redacted]

改正後	現行
③ [redacted]	③ [redacted]
	④ [redacted]
(4)　安全衛生管理体制の整備	(3)　安全衛生管理体制の整備
① [redacted]	① [redacted]
② [redacted]	② [redacted]
③ [redacted]	③ [redacted]
3　企業単位監督の具体的実施要領	3　企業単位監督の具体的実施要領
(1)　企業単位監督の対象とする企業の選定	(1)　企業単位監督の対象とする企業の選定
ア　(略)	ア　(略)
イ [redacted]	イ [redacted]
(ｱ) [redacted]	(ｱ) [redacted]
(ｲ) [redacted]	(ｲ) [redacted]

改正後	現行
[redacted] (ｳ) [redacted] [redacted] (ｴ) [redacted] (2) [redacted]	[redacted] (2) [redacted]

改正後	現行
[redacted] ア [redacted] イ [redacted]	[redacted] ア [redacted] イ [redacted]

改正後	現行
[redacted] (3) [redacted] ア　実施手順 (ｱ) [redacted] (ｲ) [redacted]	[redacted] (3) [redacted] ア　実施手順、実施時期 (ｱ) [redacted] (ｲ) [redacted]

改正後	現行
[redacted] (ｳ) [redacted] (ｴ) [redacted] (ｵ) [redacted] (ｶ) [redacted]	(ｳ) [redacted] (ｴ) [redacted] (ｵ) [redacted] (ｶ) [redacted]

改正後	現行
(ｷ) [redacted]	(ｷ) [redacted]
(ｸ) [redacted]	(ｸ) [redacted]
(ｹ) [redacted]	(ｹ) [redacted]
(ｺ) [redacted]	(ｺ) [redacted]
イ　実施に当たっての留意点	イ　実施に当たっての留意点
(ｱ)　支店等に対する監督指導	(ｱ)　支店等に対する監督指導
[redacted]	[redacted]

改正後	現行
[redacted]	[redacted]
(ｲ)　本社等に対する監督指導 [redacted]	(ｲ)　本社に対する監督指導 [redacted]
(ｳ)　監督指導の実施体制 [redacted]	(ｳ)　監督指導の実施体制 [redacted]
(ｴ)　[redacted]	
(ｵ)　厳正な対処	(ｴ)　厳正な対処

改正後	現行
[redacted] (4)　本社等管轄局以外の局における対応 ア [redacted] イ [redacted] ウ [redacted]	[redacted] (4)　本社管轄局以外の局における対応 ア [redacted] イ [redacted] ウ [redacted]

改正後	現行
[redacted] 4　企業単位監督を的確に運営するための[redacted] 企業単位監督を的確に運営するためには、企業単位監督の対象となり得る企業に係る情報を把握しておくことが重要であることから、[redacted]行うこと。 また、[redacted]行うこと。 5　（略） 6　実施結果の報告等 本社等管轄局においては、企業単位監督の実施結果を別紙6により、本省へ報告及び全局に送付すること。 また、本省は、本社等管轄局に対して企業単位監督の進捗状況等について報告を求めることがあること。	[redacted] 4　企業単位監督を的確に運営するための[redacted] 企業単位監督を的確に運営するためには、企業単位監督の対象となり得る企業に係る情報を把握しておくことが重要であることから、[redacted]行うこと。 5　（略） 6　実施結果の報告 本社管轄局においては、企業単位監督の実施結果を別紙5により、本省監督課へ報告すること。（実施年度３月末まで）

改正後	現行
別紙１ [redacted]	別紙１ [redacted]

改正後	現行
別添 [redacted]	別添 [redacted]

改正後	現行
別紙２ [redacted] [redacted]	別紙２ [redacted]

改正後	現行
別紙３ [redacted] [redacted]	

改正後	現行
別紙４ [redacted]	別紙３ [redacted]

改正後	現行
別紙5 [redacted]	別紙4 [redacted]

改正後

別紙6

事　務　連　絡
平成　年　月　日

厚生労働省労働基準局監督課長　殿

○○労働局労働基準部長

企業単位監督の実施結果について（報告）

企業単位監督の実施結果について、下記のとおり報告します。

記

1　対象企業
(1)　企業の名称

(2)　本社等所在地

2　監督指導実施状況（支店等、本社等への監督指導状況）

3　措置状況（支店等、本社等への措置状況）

4　是[redacted]
(1)　[redacted]支店等、本社等の是正状況

(2)　[redacted]支店等の是正状況

(3)　全社的な是正・改善状況
[redacted]

5　企業の対応状況 [redacted]

現行

別紙5

企業単位監督の実施結果について

局名	

1　監督実施状況（支店等、本社への監督指導状況）

2　措置状況（支店等、本社への措置状況）

3　是正状況
(1)　[redacted]支店等、本社の是正状況

(2)　[redacted]支店等の是正状況

(3)　全社的な是正・改善状況
[redacted]

4　企業の対応状況 [redacted]

非公開

平成23年3月11日付け基監発0311第3号「企業単位監督の実施に当たって留意すべき事項について」改正案への意見に対する本省処理見解

番号	頁番号	項目	意見	理由	局	本省処理見解
1	1	1	[redacted]	[redacted]	栃木	[redacted]
2	1	1	[redacted]	[redacted]	栃木	[redacted]
3	1	16行目	[redacted]	[redacted]	福岡	[redacted]
4	2	2 重点事項	[redacted]	[redacted]	大阪	[redacted]
5	2	2(2)①	[redacted]	[redacted]	北海道	[redacted]
6	3	3(1)イ 企業単位監督の対象とする企業の選定等 柱書き	[redacted]	[redacted]	大阪	[redacted]
7	3	3(1)イ	[redacted]	[redacted]	愛知	[redacted]
8	4	3(1)イ(イ) なお書	[redacted]	[redacted]	大分	[redacted]
9	4	3(1)イ(イ)	[redacted]	[redacted]	広島	[redacted]
10	4	3(1)イ(イ)	[redacted]	[redacted]	京都	[redacted]
11	4	3(1)イ(イ)	[redacted]	[redacted]	京都	[redacted]

監督NO11

平成23年3月11日付け基監発0311第3号「企業単位監督の実施に当たって留意すべき事項について」改正案への意見に対する本省処理見解

番号	頁番号	項目	意見	理由	局	本省処理見解
12	4	3(1)イ	[redacted]	[redacted]	愛知	[redacted]
13	4	3(1)イ(イ)	[redacted]	[redacted]	愛知	[redacted]
14	4	3(1)イ(イ) 第一段落	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
15	4	3(1)イ(イ) 第二段落	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
16	4	3(1)イ(イ) 第三、第四段落	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
17	4	3(1)イ(イ)	[redacted]	[redacted]	佐賀	[redacted]
18	5	3(2)ア	[redacted]	[redacted]	栃木	[redacted]
19	3	3(2)イ	[redacted]	[redacted]	愛知	[redacted]
20	5	3(3) 柱書	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]

平成23年3月11日付け基監発0311第3号「企業単位監督の実施に当たって留意すべき事項について」改正案への意見に対する本省処理見解

番号	頁番号	項目	意見	理由	局	本省処理見解
21	6	3(3)ア(7)	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
22	6	3(3)ア(イ) 後段	[redacted]	[redacted]	大分 (同旨 京都)	[redacted]
23	6	3(3)ア(イ)	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
24	6	3(3)ア(ウ)	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
25	6	3(3)ア(イ)、(ウ)	[redacted]	[redacted]	佐賀	[redacted]
26	7	3(3)ア(ウ) なお書	[redacted]	[redacted]	大分	[redacted]
27	7	3(3)ア(ウ)	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]

平成23年3月11日付け基監発0311第3号「企業単位監督の実施に当たって留意すべき事項について」改正案への意見に対する本省処理見解

番号	頁番号	項目	意見	理由	局	本省処理見解
28	8	3(3)イ (実施に当たっての留意点)	[redacted]	[redacted]	神奈川	[redacted]
29	8	3(3)イ(ア)	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
30	8	3(3)イ(イ)	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
31	9	3(3)イ(ウ)	[redacted]	[redacted]	佐賀	[redacted]
32	9	3(3)イ(エ)	[redacted]	[redacted]	愛知	[redacted]
33	9	3(3)イ(エ)	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
34	9	3(3)イ(エ)	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]

平成23年3月11日付け基監発0311第3号「企業単位監督の実施に当たって留意すべき事項について」改正案への意見に対する本省処理見解

番号	頁番号	項目	意見	理由	局	本省処理見解
35	9	3(4)ア	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
36	10	3(4)ア	[redacted]	[redacted]	岡山	[redacted]
37	11	4 また書き	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
38	11	6 第一段落	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
39	11	6 第二段落	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
40	-	-	[redacted]	[redacted]	福井	[redacted]
41	別紙2の2	2(2)	[redacted]	[redacted]	京都	[redacted]
42	別紙2の2	2(2)	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
43	別紙2の2	2(2)ケ	[redacted]	[redacted]	山形	[redacted]
44	別紙2の2	3(1)	[redacted]	[redacted]	愛知	[redacted]

平成23年3月11日付け基監発0311第3号「企業単位監督の実施に当たって留意すべき事項について」改正案への意見に対する本省処理見解

番号	頁番号	項目	意見	理由	局	本省処理見解
45	別紙4	なお書き	[redacted]	[redacted]	三重	[redacted]

刑事訴訟法改正に向けた動向について

非公開

経緯

近年の刑事手続をめぐる諸事情にかんがみ、新たな刑事司法制度の構築を検討

H23.5 法制審議会に諮問
H26.9 法相に法制審議会が答申

答申内容

取調べ及び供述調書への過度の依存からの脱却

→証拠収集手段の適正化・多様化 など

具体的な制度案

1 取調べの録音・録画制度
2 捜査・公判協力型協議・合意制度、刑事免責制度
3 通信傍受の合理化・効率化
4 身柄拘束に関する判断の在り方についての規定の新設
5 **弁護人による援助の充実化**
6 証拠開示制度の拡充
7 犯罪被害者等及び証人を保護するための方策の拡充
8 公判廷に顕出される証拠が真正なものであることを担保するための方策等
9 自白事件の簡易迅速な処理のための方策

監督NO12

弁護人による援助の充実化

1　被疑者国選弁護制度の拡充

被疑者国選弁護制度の対象となるべき場合を「死刑又は無期若しくは長期３年を超える懲役若しくは禁固に当たる事件について被疑者に対して勾留状が発せられている場合」（刑訴法第37条の2第1項）から「被疑者に対して勾留状が発せられている場合」に拡大する。

2　弁護人の選任に係る事項の教示の拡充

身柄拘束中の被疑者等に対する弁護人選任権告知の際に、「弁護士・弁護士法人・弁護士会を指定して選任を申し出ることができる」旨の教示義務を司法警察員等に課す。

刑訴法第78条　勾引又は勾留された被告人は、裁判所又は刑事施設の長若しくはその代理者に弁護士、弁護士法人又は弁護士会を指定して弁護人の選任を申し出ることができる。ただし、被告人に弁護人があるときは、この限りでない。

（参考）

取調べの録音・録画制度　→労働基準監督官が行う司法警察事務に影響はない

・裁判員制度対象事件（①死刑又は無期懲役若しくは禁固に当たる罪、②短期1年以上の有期の懲役又は禁固に当たる罪であって、故意の犯罪行為により被害者を死亡させたもの）

・検察官独自捜査事件

答申　附帯事項

「（前略）制度の対象とされていない取調べであっても，基本構想で確認された上記共通認識を実現する観点から，実務上の運用において，可能な限り，幅広い範囲で録音・録画がなされ，かつ，その記録媒体によって供述の任意性・信用性が明らかにされていくことを強く期待する。」

非公開

最近における労働基準行政情報システムの改修（平成26年度以降。予定を含む。）案件一覧（監督関係）

○改修中

番号	運用開始予定時期	改修案件	改修概要	備考
1	平成27年4月	相談情報管理システムにおける複写機能の追加	相談履歴のある相談者について、過去に作成した相談票から、「事業場名」、「相談者の情報」等を新たな相談票に複写可能とすることにより、相談票作成業務を省力化する改修	
2	平成27年4月	申告情報管理システムの各種改修	①申告処理台帳続紙を複数ページにわたって入力する場合に、改ページを不要とする(連続入力モードの追加)、②部分一致検索機能を追加する、③画面の表示サイズを拡大することにより、入力時の画面スクロール操作を不要とする等の利便性向上のため各種改修	

○予算要求中

番号	運用開始予定時期	改修案件	改修概要	備考
1	予算要求中	未払賃金立替払情報管理システムの出力帳票等の改修	未払賃金立替払情報管理システムについて、 ①独立行政法人改革及び行政不服審査法改正に対応するために帳票を修正する改修 ②認定復命書登録画面における処分区分が「認定」である場合の、中小企業事業主であることの判定要件を正しく設定する改修	平成27年度の改修に向けて現在予算要求を行っているところ

監督NO13

（参考）最近における労働基準行政情報システムの改修実施済案件一覧（監督関係）

○改修実施済

番号	運用開始時期	改修案件	改修概要	関係通知
1	平成25年9月	労働基準行政情報システムの特別ユーザIDの付与	各労働基準監督署長に対し、[redacted]特別ユーザIDを新たに付与する改修	平成25年9月20日付基監発0920第1号等「労働基準行政情報システムの特別ユーザIDの付与について」
2	平成26年1月	労働基準局報告例規監402に係る改修	監402（その２）について、システム上の様式が現行の報告例規に対応していないことを改善するための改修	平成26年3月31日付監督・監察担当中央労働基準監察監督官・補佐名事務連絡「労働基準行政情報システムの改修等による事務処理の変更に当たって留意すべき事項について」
3	平成26年3月末	未払賃金立替払情報管理システムに係る改修	項目必須チェックの緩和（任意項目への変更）、再移送の可能化、立替払に係る帳票日付欄の一部の自動印刷の廃止等に係る改修	同上
4	平成26年3月末	監督結果等情報の管理項目「外国人雇用区分」の追加	外国人労働者を使用している事業場に対する監督実施状況について、システムへの情報の登録及び検索並びに統計資料の作成を可能とするための改修	同上
5	平成26年3月末	情報分析ソリューションのレポート追加	監督種別毎の監督件数の表示、申告処理状況等に関するレポートの追加に係る改修	同上
6	平成26年3月末	障害者の人数等の入力欄の追加	事業場基本情報等に、障害者、有期契約労働者の人数欄を設ける改修	同上
7	平成26年3月末	担当者氏名のデータベースへの保存	監督結果等情報の「監督官氏名」欄等について、データベースへの保存、氏名による検索、監督復命書整理簿への印字等が可能となる改修	同上
8	平成26年3月末	定型統計「労働条件集合監督実施状況」の作成	特別監督対象区分「労働条件集合監督」が入力されているものに係る定型統計の作成のための改修	同上
9	平成26年3月末	特別監督対象コードの名称変更	特別監督対象区分「一斉（調査的）2」の名称を「化学物質」に変更する改修	同上

化学物質に係る監督指導の状況（平成２６年度）（速報値）

非公開

１．全体の状況

○　各局において、中長期計画を策定し、計画的に監督指導を実施
○　平成２６年４月～１２月において、全国[redacted]件
○　計画件数に対する実施率は、約[redacted]％（毎月の監督実施状況報告より粗々に試算）

２．重点事項に係る違反状況（多いものを例示）

[redacted]

監督NO14

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化 （委託事業）

非公開

概 要

・ 劣悪な労務管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、各方面でその存在と対策の必要性が指摘されている。（日本再興戦略（平成２５年６月１４日閣議決定）、日本再興戦略（改訂）（平成２６年６月２４日閣議決定）、骨太の方針（平成２６年６月２４日閣議決定）、自由民主党雇用問題調査会の提言（平成２６年４月２３日）、公明党雇用・労働問題対策本部、青年委員会の提言（平成２６年５月７日）、公明党の成長戦略（平成２６年５月３０日）、国会質疑等。）

・ このような企業等では、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件に係る問題の存在が想定されるため、法違反が疑われる企業等への監督指導等の実施等を行うとともに、労働者等の一助となるよう、以下の施策を実施する。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化 （平成27年度委託事業）

○ **労働条件相談ダイヤルの設置** （H26年度：「労働条件相談ほっとライン」 ）

・ 夜間・休日の相談を受け付ける、フリーダイヤル電話相談を引き続き設置する。

○ **労働条件相談ポータルサイトの運用** （H26年度：ポータルサイト「確かめよう 労働条件」）

・ 労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先の紹介をする等、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイトを引き続き運営する。

○ **大学・高校等での法令等の周知啓発** （H26年度：「大学生等を対象とした労働条件セミナー」）

・ 労働関係法令にあまり馴染みのない大学生、高校生等の若年者を主な対象として、今後、実際に働くに当たって有用な知識を付与するセミナーを全国8ブロックで32回開催するとともに、高校等への講師派遣を全国で85回行う。

事業実績 ↓

監督No. 15

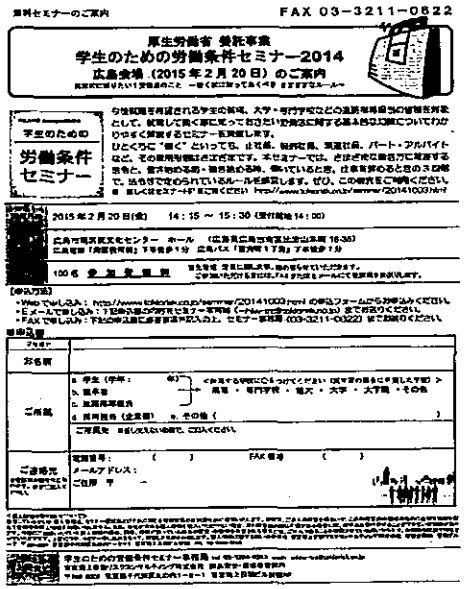
事業実績　実施月（H26年～）	9月	10月	11月	12月	1月	合計
●ほっとライン（9月1日設置） 相談件数	1,480	1,584	1,574	1,463	—	6,101 (1件あたり1時間)
●ポータルサイト（11月23日開設） アクセス件数（ユニークユーザー）	—	—	4,546	14,437	10,834	29,817
●労働条件セミナー（10月9日開始） 参加者数	—	637	431	1,264	663	2,995 (開催会場数35)

※ほっとラインの主な相談内容（全体7,525件）： 賃金不払残業778件(10.3%)、長時間・過重・過労死445件(5.91%)

※ポータルサイトのアクセス傾向(12月末)： Q&A/21,295件、法令・制度/6,265件、裁判例/5,423件、相談機関/4,145

※労働条件セミナーにおけるアンケート結果： 労基法を知っていた48.7% 、 労基署を知っていた28.5%

※満足度： ほっとライン → 96.7% 、 ポータルサイト → 92.3% 、 労働条件セミナー → 94.6%



非公開

監督NO16

平成26年度　使用者による障害者虐待事案報告状況

平成27年1月31日現在

局	本省への報告件数（※）	
		うち 都道府県からの報告
1 北海道	[redacted]	
2 青森		
3 岩手		
4 宮城		
5 秋田		
6 山形		
7 福島		
8 茨城		
9 栃木		
10 群馬		
11 埼玉		
12 千葉		
13 東京		
14 神奈川		
15 新潟		
16 富山		
17 石川		
18 福井		
19 山梨		
20 長野		
21 岐阜		
22 静岡		
23 愛知		
24 三重		
25 滋賀		
26 京都		
27 大阪		
28 兵庫		
29 奈良		
30 和歌山		
31 鳥取		
32 島根		
33 岡山		
34 広島		
35 山口		
36 徳島		
37 香川		
38 愛媛		
39 高知		
40 福岡		
41 佐賀		
42 長崎		
43 熊本		
44 大分		
45 宮崎		
46 鹿児島		
47 沖縄		
計		

※平成25年５月21日事務連絡に基づき、平成26年４月１日から平成27年.1月31日までに本省監督課になされた報告の件数をとりまとめたもの。

技能実習制度の見直しの経緯について

非公開

背景

○ 実習実施機関等による入管法令や労働関係法令違反が発生していることに加え、米国務省等、国内外から技能実習制度について批判がされている。
○ 一方、対象職種の拡大、実習期間の延長等の制度の拡充に関する要望が寄せられている。

日本再興戦略改訂2014（6月24日閣議決定）における見直し内容　　**管理監督体制の強化を前提に技能実習制度を拡充**

1 管理監督体制の抜本的強化策のポイント

① 賃金未払いや長時間労働等の不正事案の発生を踏まえ、関係省庁の連携による全体として一貫した国内の管理運用体制の確立
② 送出し国との政府間取り決めの作成
③ 監理団体に対する外部役員設置又は外部監査の義務化
④ 新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置
⑤ 業界所管庁による指導監督の充実を図るとともに、関係機関から成る地域協議会（仮称）の設置

2 拡充策のポイント

① 対象職種の拡大
(1) 国内外で人材需要が高まることが見込まれる分野・職種のうち、制度趣旨を踏まえ、移転すべき技能として適当なものについて、随時対象職種に追加
(2) 介護分野はEPAに基づく介護福祉士候補者の受入れ等との関係整理や日本語要件等の質の担保サービス業特有の観点を踏まえて検討
(3) 全国一律での対応を要する職種のほか、地域毎の産業特性を踏まえた職種の追加を検討
② 実習期間の延長（3年→5年）
・ 監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、技能等のレベルの高い実習生に対し、一旦帰国の後、最大2年間の実習を認める
③ 受入れ枠の拡大
・ 監理団体、受入れ企業の監理の適正化に向けたインセンティブの一環として、監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、受入れ枠数の拡大を認める

監督N017

法務省及び厚生労働省の合同で有識者懇談会を開催し、広く各界の意見を募り、検討の参考とする。
（平成27年1月30日に報告書を取りまとめて公表した。）

「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」報告書のポイント

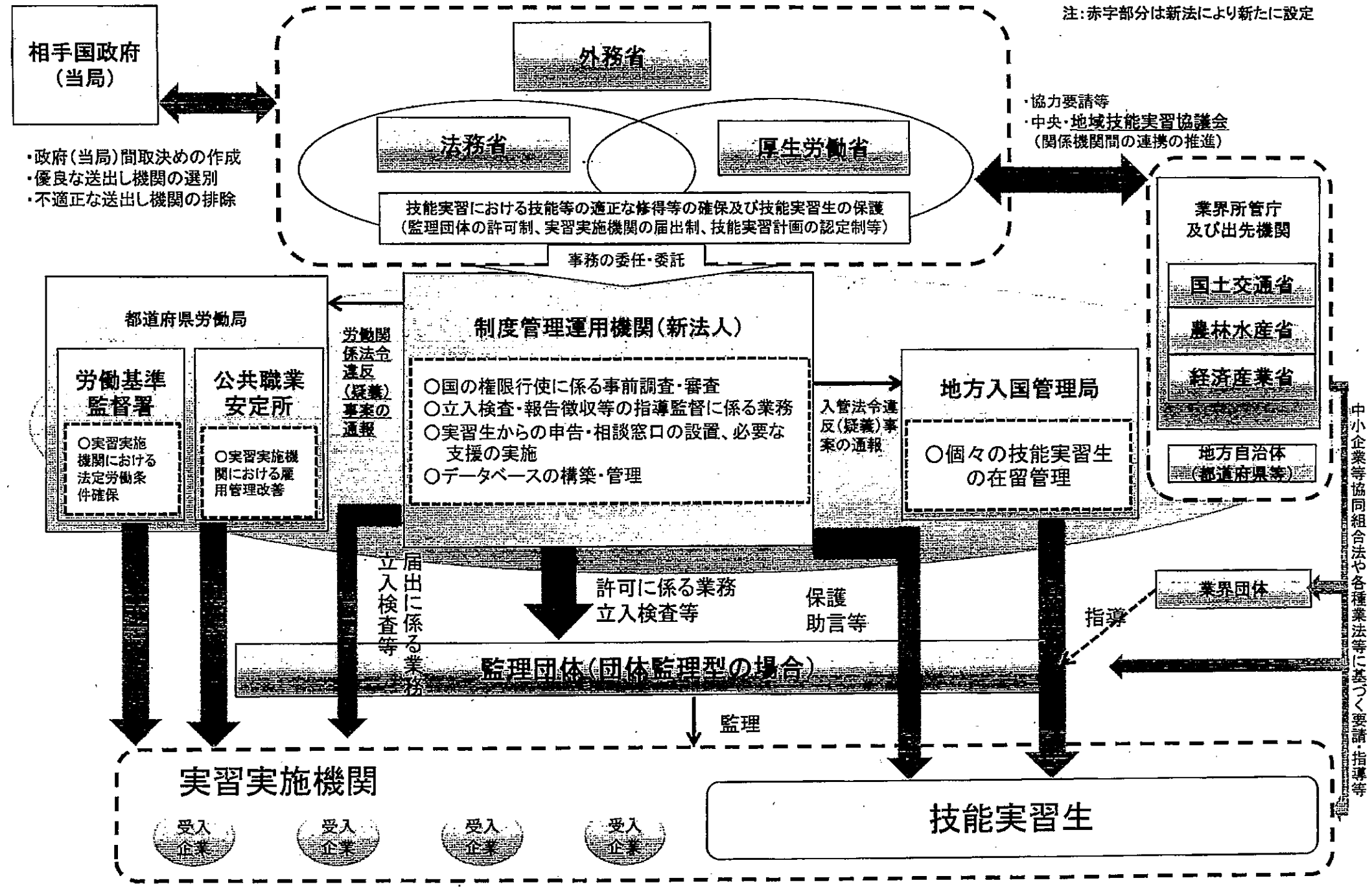
趣旨

○技能実習制度については、昨年6月に、法務省第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」及び「日本再興戦略改定2014」により、政府としての制度見直し方針が示された。

○本懇談会においては、制度の趣旨・目的に沿った技能等の修得・移転が確保され、かつ、技能実習生の人権確保が図られるよう、管理監督体制の強化を前提としつつ、優良な受入れ機関に対しては制度の拡充を認めていくとの当該方針を具体化するため、以下の論点（見直し項目）ごとに検討を行ったもの。

見直し項目	見直し内容のポイント
技能等の修得・移転の確保	・実習の各段階での技能評価の推進（技能実習２号、３号修了時の技能評価試験の受検義務化，技能実習計画の認定制） ・実習生の帰国後フォローアップ・技能発揮の推進(送出し国・機関の協力を得て実施。監理団体はフォローアップ結果を活用して技能移転の確保) ・修得技能等の見える化（グローバル・ジョブ・カード（仮称）の雛形作成）、技能評価システムの海外移転の推進
監理団体及び実習実施機関の適正化	・監理団体、実習実施機関の適正化・ガバナンス強化（監理団体の許可制、実習実施機関の届出制の導入、外部役員又は外部監査の導入の要件化） ・新たな法律に基づく制度管理運用機関の創設（受入れ機関への立入調査や報告徴収等、指導監督に関する業務を実施） ・不適正な監理団体等に対する罰則や名称の公表制度の整備 **・関係機関による取組・連携の強化（国、都道府県等の関係行政機関から成る地域技能実習協議会の設置等）**
人権侵害等の防止及び対策	・制度管理運用機関における通報・申告窓口の整備（申告を行った実習生に対する不利益な取扱いの禁止、実習生に一時退避先の提供） ・実習先変更支援の充実、技能実習３号移行の際の実習先の選択可能化 ・実習生の賃金等の処遇の適正化（日本人と同等額の要件を満たしていることにつき実習実施機関に説明責任）、関係法令等に関する啓発活動の推進
送出し機関の適正化	・送出し国との政府（当局）間取決めの作成（送出し機関の適正化のため、送出し国による送出し機関の認定、調査や指導監督等） ・送出し国の産業発展等に即した政策ニーズや技能等の移転を必要としている分野・職種の把握 ・監理団体及び実習実施機関による送出し機関・実習生間の契約確認の義務化
実習期間の延長又は再実習	・優良な監理団体、実習実施機関及び実習生の要件設定（相談体制、技能評価試験の合格率、指導体制等） ・優良な監理団体及び実習実施機関、優良な実習生の場合、一旦帰国後、延長・再実習の実現 ・日本語能力試験等合格の場合の講習期間（日本語講習部分）の短縮化、地域社会との共生のための取組の推進
受入れ人数枠の見直し	・優良な監理団体及び実習実施機関における受入れ人数枠の拡大（現行の2倍程度） ・常勤職員数に応じた受入人数枠の均整化（「50人以下は3人まで」⇒「30人以下は3人、31人～40人は4人、41人～50人は5人まで」）
対象職種の拡大等	・多能工化ニーズへの対応（複数職種の実習） ・技能評価試験の適正化・柔軟化（地域ごとの産業特性を踏まえた職種追加、企業単独型における社内検定の活用） ・介護分野の職種追加については、「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」における検討結果を踏まえて適切に対応

技能実習制度に係る管理監督体制の強化の全体像（イメージ）

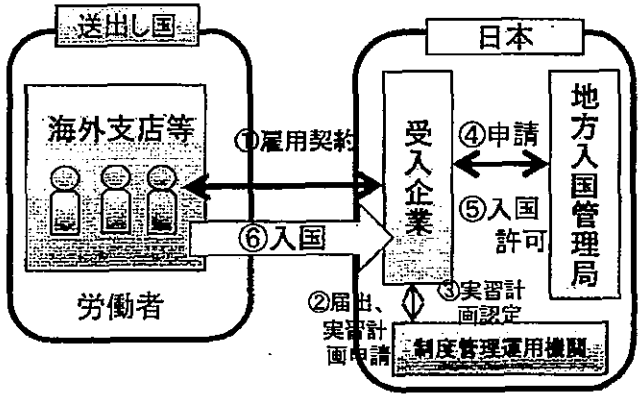


技能実習制度の仕組み（新制度（案）の内容を含む。）

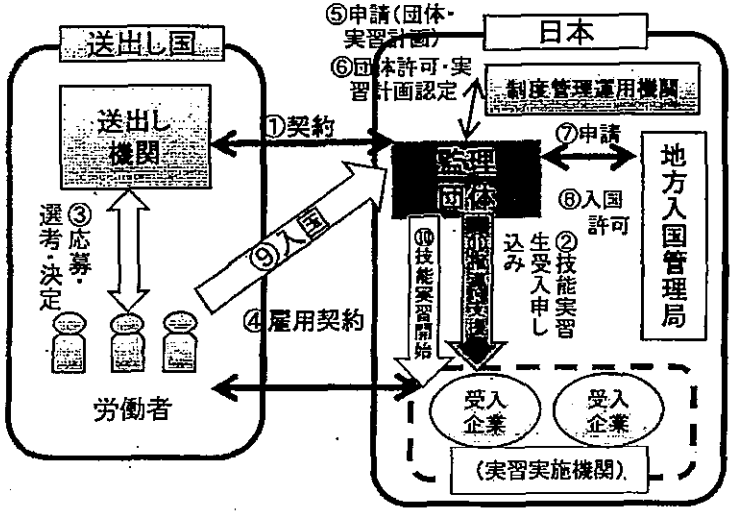
○技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、ＯＪＴを通じて技能を移転する制度。（平成５年に制度創設）
○技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約16万人在留している。

技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

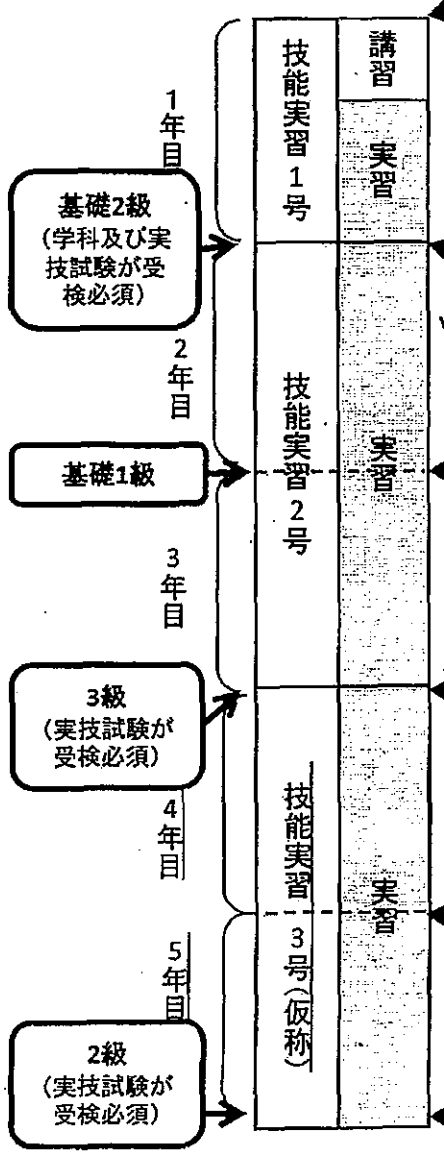
【企業単独型】 日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施



【団体監理型】 非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施



技能実習の流れ



○入国　在留資格：「技能実習1号イ、ロ」

講習（座学）
実習実施機関（企業単独型のみ）又は監理団体で原則2か月間実施　（雇用関係なし）

実習
実習実施機関で実施（雇用関係あり）
※団体監理型：監理団体による訪問指導・監査

○在留資格の変更又は取得
在留資格：「技能実習2号イ、ロ」

①対象職種：送出国のニーズがあり、公的な技能評価制度が整備されている職種（現在69職種127作業）

②対象者　：所定の技能評価試験（技能検定基礎2級相当）の学科試験及び実技試験に合格した者

○一旦帰国（原則1か月以上）

○在留資格の変更又は取得
在留資格：「技能実習3号イ、ロ」（仮称）

①対象職種：技能実習2号移行対象職種と同一

②対象者　：所定の技能評価試験（技能検定3級相当）の実技試験に合格した者

③監理団体及び実習実施機関：一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる機関

○帰国

監督NO18

非公開

技能実習生に係る実習実施機関に対する監督指導結果

（平成26年1月～12月）

監督指導実施事業場数 [redacted]

違反事業場数 [redacted]

【速報値】

主な違反内容		違反事業場数
労働基準法　第15条		[redacted]
同　法　第16条		
同　法　第18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（寄宿舎基準）	安　全	
	衛　生	
労働安全衛生法第20～25条（安全基準）		
同　法　第20～25条（衛生基準）		
同　法　第66条（健康診断）		
最低賃金法第4条（※）		

※　約定賃金額が地域別最低賃金額未満の場合に限る。

非公開

外国人労働者を雇用する事業場に対する監督指導結果

合計	[redacted]
何らかの法違反が認められた事業場	[redacted]

違反事項			全労働者		うち、外国人労働者		内訳(外国人労働者の在留資格別)													
			事項別違反事業場数	違反率	事項別違反事業場数	違反率	研究	教育	技術	人文知識・国際業務	企業内転勤	技能	技能実習	留学	家族滞在	特定活動	永住者	日本人の配偶者等	永住者の配偶者等	定住者
労働基準法	3条(均等待遇)		[redacted]																	
	15条(労働条件の明示)																			
	24条(賃金の支払)																			
		一部不払																		
		賃金控除協定の未締結																		
	32条(労働時間)																			
		36協定の未締結																		
		36協定の限度時間超																		
	34条(休憩)																			
	35条(休日)																			
	37条1項(時間外の割増賃金)																			
		時間数の不足																		
		算定基礎賃金の不参入																		
		割増率の不足																		
	37条1項(休日の割増賃金)																			
		時間数の不足																		
		算定基礎賃金の不参入																		
		割増率の不足																		
	37条4項(深夜の割増賃金)																			
		時間数の不足																		
		算定基礎賃金の不参入																		
		割増率の不足																		
	89条(就業規則)																			
	106条(周知)																			
	107条(労働者名簿)																			
	108条(賃金台帳)																			
	その他労働基準法違反																			
最低賃金法	4条(最低賃金)																			
労働安全衛生法	59条(安全衛生教育)																			
	66条(健康診断)																			
	その他労働安全衛生法違反																			

(注)一つの事業場に複数の在留資格の外国人労働者がいた場合、それぞれについて、違反事項を計上しているため、何らかの法違反が認められた事業場数と、内訳(外国人労働者の在留資格別)の事業場数の合計とは一致しない。

監督NO19

非公開

機密性2

国家賠償請求事件等一覧

（平成27年1月31日現在）

監督課・安全衛生部

監督NO20

目次

第1　国家賠償請求事件

1　アスベスト訴訟 …… 1

2　平成26年1月以降の新規提訴事件等（上記1を除く。） …… 10

3　係属中の事件（上記1を除く。） …… 13

4　平成26年1月以降に終結した事件（上記1を除く。） …… 14

第2　行政処分等取消請求事件

1　平成26年1月以降の新規提訴事件 …… 16

2　係属中の事件 …… 17

3　平成26年1月以降に終結した事件 …… 17

第１　国家賠償請求事件
　１　（１）アスベスト訴訟

事　件　名 （提訴等年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	原告の主張	国の主張等
	原告	被告			
神戸アスベスト訴訟（第１陣） （平成19年５月８日提訴） 【神戸地裁】（第１次～第２次） 平成24年８月７日一審判決（国全部勝訴） 平成24年８月20日原告側控訴 【大阪高裁】 平成26年３月６日控訴審判決（国全部勝訴） 平成26年３月19日原告側上告受理申立て 【最高裁（第３小法廷）】 平成26年６月24日記録到着通知	被告企業の工場の近隣の住民の遺族（４名）	国（環境省，厚生労働省）、石綿含有製品製造企業１社	総額約7820万円	大気汚染防止法等（環境）、安衛法等（厚労）に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 労働関連法規の保護対象は「労働者」であり、住民のばく露は保護対象外。（　→　環境省中心）
神戸アスベスト訴訟（第２陣） （平成21年７月21提訴） 【神戸地裁】 平成27年３月23日一審判決予定	運輸業、溶接業の元労働者の遺族（４名）	国（厚生労働省）、石綿含有製品製造企業１社	総額約1億350万円	昭和22年以来、旧労基法、安衛法等に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和22年当時、石綿特有の健康被害（石綿肺・肺がん）については知見がない。 その後、知見の集積に応じた対策（保護具、局所排気装置の設置、測定の義務化、監督指導の実施等）を順次講じている。

事件名 （提訴等年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	原告の主張	国の主張等
	原告	被告			
東京建設アスベスト訴訟（第１陣） （平成20年５月16日提訴） 【東京地裁】（第１次～第２次） 平成24年12月５日一審判決（国一部敗訴） 平成24年12月17日控訴 同月18日原告側控訴 【東京高裁】 係属中	東京都・千葉県・埼玉県等在住の建設作業に従事していた元労働者及びその遺族等（335名）	国（厚生労働省・国土交通省）、 建材メーカー42社	総額約117億3290万円	戦前から石綿肺の報告があり、石綿の発がん性が昭和30年頃から指摘されていたにもかかわらず、建築基準法等（国交）、安衛法等（厚労）に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和30年代、石綿に特有の危険性（発がん性等）に関する知見の集積は乏しい。 昭和47年、ＩＬＯ・ＷＨＯが、人に対する発がん性（肺がん、中皮腫）を指摘。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）前 →　鉱物性粉じん対策として各種対策を実施、昭和22年旧安衛則、昭和35年じん肺法、昭和46年旧特化則、昭和47年安衛法、特化則施行。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）後 →　昭和50年安衛令、特化則改正、石綿吹付け作業の原則禁止等各対策を強化、その後も段階的に強化した。
東京建設アスベスト訴訟（第２陣） （平成26年５月16日提訴） 【東京地裁】 係属中	東京都・千葉県・埼玉県等在住の建設作業に従事していた元労働者及びその遺族等（115名）	国（厚生労働省・国土交通省）、 建材メーカー42社	総額約43億9860万円	戦前から石綿肺の報告があり、石綿の発がん性が昭和30年頃から指摘されていたにもかかわらず、建築基準法等（国交）、安衛法等（厚労）に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和30年代、石綿に特有の危険性（発がん性等）に関する知見の集積は乏しい。 昭和47年、ＩＬＯ・ＷＨＯが、人に対する発がん性（肺がん、中皮腫）を指摘。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）前 →　鉱物性粉じん対策として各種対策を実施、昭和22年旧安衛則、昭和35年じん肺法、昭和46年旧特化則、昭和47年安衛法、特化則施行。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）後 →　昭和50年安衛令、特化則改正、石綿吹付け作業の原則禁止等各対策を強化、その後も段階的に強化した。

事件名 （提訴等年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	原告の主張	国の主張等
	原告	被告			
横浜建設アスベスト訴訟（第１陣） （平成20年６月30日提訴） 【横浜地裁】（第１次～第２次） 平成24年５月25日一審判決（国全部勝訴） 平成24年６月８日原告側控訴 【東京高裁】 係属中	神奈川県在住の建設作業に従事していた元労働者及びその遺族等 （89名）	国（厚生労働省・国土交通省）、 建材メーカー43社	総額28億8750万円	戦前から石綿肺の報告があり、石綿の発がん性が昭和30年頃から指摘されていたにもかかわらず、建築基準法等（国交）、安衛法等（厚労）に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和30年代、石綿に特有の危険性（発がん性等）に関する知見の集積は乏しい。 昭和47年、ＩＬＯ・WHOが、人に対する発がん性（肺がん、中皮腫）を指摘。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）前 →　鉱物性粉じん対策として各種対策を実施、昭和22年旧安衛則、昭和35年じん肺法、昭和46年旧特化則、昭和47年安衛法、特化則施行。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）後 →　昭和50年安衛令、特化則改正、石綿吹付け作業の原則禁止等各対策を強化、その後も段階的に強化した。
横浜建設アスベスト訴訟（第２陣） （平成26年５月15日提訴） 【横浜地裁】 係属中	神奈川県在住の建設作業に従事していた元労働者及びその遺族等 （52名）	国（厚生労働省・国土交通省）、 建材メーカー43社	総額17億3250万円	戦前から石綿肺の報告があり、石綿の発がん性が昭和30年頃から指摘されていたにもかかわらず、建築基準法等（国交）、安衛法等（厚労）に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和30年代、石綿に特有の危険性（発がん性等）に関する知見の集積は乏しい。 昭和47年、ＩＬＯ・WHOが、人に対する発がん性（肺がん、中皮腫）を指摘。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）前 →　鉱物性粉じん対策として各種対策を実施、昭和22年旧安衛則、昭和35年じん肺法、昭和46年旧特化則、昭和47年安衛法、特化則施行。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）後 →　昭和50年安衛令、特化則改正、石綿吹付け作業の原則禁止等各対策を強化、その後も段階的に強化した。

事件名 （提訴等年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	原告の主張	国の主張等
	原告	被告			
静岡建設アスベスト訴訟 （平成22年11月12日提訴） 【静岡地裁】 係属中	静岡県在住の建設作業に従事していた元労働者の遺族（３名）	国（厚生労働省・国土交通省）	総額3850万円	戦前から石綿肺の報告があり、石綿の発がん性が昭和30年頃から指摘されていたにもかかわらず、建築基準法等（国交）、安衛法等（厚労）に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和30年代、石綿に特有の危険性（発がん性等）に関する知見の集積は乏しい。 昭和47年、ＩＬＯ・ＷＨＯが、人に対する発がん性（肺がん、中皮腫）を指摘。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）前 →　鉱物性粉じん対策として各種対策を実施、昭和22年旧安衛則、昭和35年じん肺法、昭和46年旧特化則、昭和47年安衛法、特化則施行。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）後 →　昭和50年安衛令、特化則改正、石綿吹付け作業の原則禁止等各対策を強化、その後も段階的に強化した。
札幌建設アスベスト訴訟 （平成23年４月25日提訴） 【札幌地裁】（第１次～第５次） 係属中	北海道等在住の建設作業に従事していた元労働者及びその遺族等（30名）	国（厚生労働省・国土交通省）、 建材メーカー42社	総額９億6250万円	戦前から石綿肺の報告があり、石綿の発がん性が昭和30年頃から指摘されていたにもかかわらず、建築基準法等（国交）、安衛法等（厚労）に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和30年代、石綿に特有の危険性（発がん性等）に関する知見の集積は乏しい。 昭和47年、ＩＬＯ・ＷＨＯが、人に対する発がん性（肺がん、中皮腫）を指摘。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）前 →　鉱物性粉じん対策として各種対策を実施、昭和22年旧安衛則、昭和35年じん肺法、昭和46年旧特化則、昭和47年安衛法、特化則施行。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）後 →　昭和50年安衛令、特化則改正、石綿吹付け作業の原則禁止等各対策を強化、その後も段階的に強化した。

事　件　名 （提訴等年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	原告の主張	国の主張等
	原告	被告			
京都建設アスベスト訴訟 （平成23年６月３日提訴） 【京都地裁】（第１次～第５次） 係属中	京都府等在住の建設作業に従事していた元労働者及びその遺族等 （26名）	国（厚生労働省・国土交通省）、 建材メーカー43社	総額10億100万円	戦前から石綿肺の報告があり、石綿の発がん性が昭和30年頃から指摘されていたにもかかわらず、建築基準法等（国交）、安衛法等（厚労）に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和30年代、石綿に特有の危険性（発がん性等）に関する知見の集積は乏しい。 昭和47年、ＩＬＯ・ＷＨＯが、人に対する発がん性（肺がん、中皮腫）を指摘。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）前 →　鉱物性粉じん対策として各種対策を実施、昭和22年旧安衛則、昭和35年じん肺法、昭和46年旧特化則、昭和47年安衛法、特化則施行。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）後 →　昭和50年安衛令、特化則改正、石綿吹付け作業の原則禁止等各対策を強化、その後も段階的に強化した。
大阪建設アスベスト訴訟 （平成23年７月13日提訴） 【大阪地裁】（第１次～第５次） 係属中	大阪府等在住の建設作業に従事していた元労働者及びその遺族等 （30名）	国（厚生労働省・国土交通省）、 建材メーカー43社	総額６億9300万円	戦前から石綿肺の報告があり、石綿の発がん性が昭和30年頃から指摘されていたにもかかわらず、建築基準法等（国交）、安衛法等（厚労）に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和30年代、石綿に特有の危険性（発がん性等）に関する知見の集積は乏しい。 昭和47年、ＩＬＯ・ＷＨＯが、人に対する発がん性（肺がん、中皮腫）を指摘。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）前 →　鉱物性粉じん対策として各種対策を実施、昭和22年旧安衛則、昭和35年じん肺法、昭和46年旧特化則、昭和47年安衛法、特化則施行。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）後 →　昭和50年安衛令、特化則改正、石綿吹付け作業の原則禁止等各対策を強化、その後も段階的に強化した。

事件名 （提訴等年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	原告の主張	国の主張等
	原告	被告			
福岡建設アスベスト訴訟 （平成23年10月５日提訴） 【福岡地裁】（第１次～第３次） 平成26年11月７日一審判決（国一部敗訴） 平成26年11月20日原告側、国側控訴 【福岡高裁】 係属中	九州在住の建設作業に従事していた元労働者及びその遺族等（51名）	国（厚生労働省・国土交通省）、 建材メーカー42社	総額約11億1650万円	戦前から石綿肺の報告があり、石綿の発がん性が昭和30年頃から指摘されていたにもかかわらず、建築基準法等（国交）、安衛法等（厚労）に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和30年代、石綿に特有の危険性（発がん性等）に関する知見の集積は乏しい。 昭和47年、ＩＬＯ・ＷＨＯが、人に対する発がん性（肺がん、中皮腫）を指摘。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）前 →　鉱物性粉じん対策として各種対策を実施、昭和22年旧安衛則、昭和35年じん肺法、昭和46年旧特化則、昭和47年安衛法、特化則施行。 ・石綿特有の危険性の知見集積（※昭和47年）後 →　昭和50年安衛令、特化則改正、石綿吹付け作業の原則禁止等各対策を強化、その後も段階的に強化した。
さいたまアスベスト訴訟（第１陣） （平成25年12月14日提訴） 【さいたま地裁】 係属中	被告企業の石綿含有製品を加工して、製品の組立てを行っていた会社の元労働者の遺族（2名）	国（厚生労働省）、 石綿含有製品製造企業１社	総額約4950万円	戦前から石綿の危険性を予見可能であったにもかかわらず、安衛法等に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	○国の主張 労働者保護に関しては、その時々の科学的（医学的・工学的）知見等に基づき、適時適切に対策を講じてきた（違法性はない）。 昭和22年当時、石綿特有の健康被害（石綿肺・肺がん）については知見がない。 その後、知見の集積に応じた対策（保護具、局所排気装置の設置、測定の義務化、監督指導の実施等）を順次講じている。

事　件　名 （提訴等年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	原告の主張	国の主張等
	原告	被告			
さいたまアスベスト訴訟（第２陣） （平成27年1月8日提訴） 【さいたま地裁】 係属中	石綿含有製品の製造を行っていた元労働者の遺族（12名）	国（厚生労働省）	総額約7800万円	戦前から石綿の危険性を予見可能であったにもかかわらず、安衛法に基づいた石綿粉じん防止対策に懈怠（違法）あり。	（訴状内容を精査中）

第１　国家賠償請求事件

１．（２）アスベスト訴訟（平成２６年１月以降に終結した事件）

事件名 （提訴年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	請求原因等	備考
	原告	被告			
大阪泉南アスベスト訴訟（第１陣） （平成18年５月26日提訴） 【大阪高裁】	石綿工場の元労働者及びその遺族（28名）	国（厚生労働省）	総額約7億9200万円	大阪府泉南地域の石綿工場の元労働者及びその遺族が、石綿粉じんばく露により健康被害を被ったのは、国が規制権限を適切に行使しなかったからであるとして、国に対し、損害賠償を求めるもの。	【大阪地裁】（第１次～第７次） 平成22年５月19日一審判決 （国一部敗訴） 平成22年６月１日控訴 同月２日原告側控訴 【大阪高裁】 平成23年８月25日控訴審判決 （国全部勝訴） 平成23年８月31日原告側上告 【最高裁（第１小法廷）】 平成26年10月９日最高裁判決 （大阪高裁に差し戻し） ＜判決要旨＞ 昭和33年以降、石綿工場に局所排気装置の設置を義務付けなかったことが、国家賠償法１条１項の適用上違法とされる余地がある。 ※平成26年10月21日、和解を申し入れる旨の厚生労働大臣談話を発表。 【大阪高裁】 平成26年12月26日和解成立 損害賠償額：約2億7000万円

大阪泉南アスベスト訴訟（第２陣） （平成21年９月24日提訴） 【最高裁】	石綿工場の元労働者及びその遺族等（58名）	国（厚生労働省）	総額約7億1100万円	大阪府泉南地域の石綿工場の元労働者及びその遺族等が、石綿粉じんばく露により健康被害を被ったのは、国が規制権限を適切に行使しなかったからであるとして、国に対し、損害賠償を求めるもの。	【大阪地裁】（第１次～第７次） 平成24年３月28日一審判決（国一部敗訴） 平成24年４月６日控訴 同月10日原告側控訴 【大阪高裁】 平成25年12月25日控訴審判決（国一部敗訴） 平成26年１月７日国側上告受理申立 同月８日原告側上告受理申立 【最高裁（第１小法廷）】 平成26年10月９日最高裁判決（国一部敗訴） ＜判決要旨＞ 昭和33年から昭和46年までの間、局所排気装置の設置を義務付けなかったことは、国家賠償法１条１項の適用上違法である。 損害賠償額：約3億3000万円

第１　国家賠償請求事件

２　平成26年１月以降の新規提訴事件等（アスベスト訴訟は別掲）

（１）地方裁判所又は簡易裁判所

事　件　名 （提訴等年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	請求原因等	備考
	原告	被告			
損害賠償請求事件 （２６．８．７） 【東京地裁】 （２６．１１．６）	元労働者 （本人訴訟）	国（神奈川局川崎北署）	10万円	原告は、平成26年７月に神奈川局川崎北労基署長に労働安全衛生法違反等の告訴状を提出したが、国が告訴に基づき捜査しなかったことによる精神苦痛を陳謝する慰謝料10万円を求めるもの。	地裁判決　平成26年11月６日請求棄却（確定） （判決要旨） 告訴は、捜査機関に犯罪捜査の端緒を与えその職権発動を促すものである。川崎署の職員が原告個人との関係において、法令の捜査を行うべき職務上の法的義務を負うものではない。原告の不法行為の主張は採用できない。
損害賠償請求事件 （２６．１０．１７） 【長野地裁】 （２７．１．２９）	元労働者 （本人訴訟）	国（長野局飯田署）、使用者	被告は労基法を企業経営者に徹底指導をせよ	原告は、毎月100時間を超える残業及び休日出勤をしたが、会社は一切残業手当、休日出勤手当が付かなかった。日本の労働者の多くが原告のような被害を被っていることを知りながら、労基法を企業経営者に遵守させない被告は、全力を挙げてこれに取り組むことを要求するもの。	地裁判決　平成27年１月29日却下（確定） （判決要旨） 本件は民事訴訟であり、官署として被告は権利義務の帰属主体となり得る資格を有しないから民事訴訟法において当事者能力を有しない。

事　件　名 （提訴等年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	請求原因等	備考
	原告	被告			
損害賠償請求事件 （２６．１１．２１） 【藤沢簡裁】 （２７．１．１５）	元労働者の交際相手 （本人訴訟）	国（神奈川局藤沢署、東京入管）	40万円	原告は、藤沢署に対し、交際している女性の賃金不払いに係る取締りを行うよう申告したのに、同署が取締りを怠った。このため、原告は本件女性に対し、１年半にわたりその未払賃金の埋め合わせをせざるを得なかった。生活能力のない外国人（交際女性）に対して支払った生活費等に相当する損害のうち、40万円を求めるもの。	簡裁判決　平成27年１月15日 請求棄却（確定） （判決要旨） 請求に対する藤沢署等の担当職員の職務行為の具体的内容やそれらが違法であることを基礎づける主張がないこと等から主張自体が失当であり、原告の請求は理由がない。

第１　国家賠償請求事件

２　平成26年１月以降の新規提訴事件等（アスベスト訴訟は別掲）

（２）高等裁判所

事　件　名 （提訴等年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	請求原因等	備考
	原告	被告			
損害賠償請求事件 （２６．１．６） 【東京高裁】 （２６．１０．６）	元労働者の遺族２名	国（千葉局千葉署）、使用者及び労働組合	200万円	原告らは元労働者の遺族であり、原告らは、元労働者が行った恒常的な長時間労働等が業務上のストレスとなり精神障害を発症し自殺した（労災認定されている。）として、会社に対し安全配慮を怠ったとして、国に対し会社の時間外労働協定を指導することなく受理したなどとして損害賠償を求めるもの。また、会社の労働組合に対し時間外労働協定を締結する当事者として、適切な措置を怠ったとして損害賠償を求めるもの。	地裁判決　平成25年12月20日 請求棄却（原告控訴） （判決要旨） 本件の対応に違法性はなく、この点を前提とする原告の主張は認められない。 会社の安全配慮義務違反は一部認めた。 高裁　平成26年10月６日 和解により訴訟終了 （和解要旨） 国として、今後とも、過重労働による健康障害防止対策を徹底するよう努める。

（３）最高裁判所

事案なし

第１　国家賠償請求事件

３　係属中の事件（アスベスト訴訟は別掲）

（１）地方裁判所又は簡易裁判所

事案なし

（２）高等裁判所

事案なし

（３）最高裁判所

事案なし

第１　国家賠償請求事件

４　平成26年１月以降に終結した事件（アスベスト訴訟は別掲）

（１）地方裁判所又は簡易裁判所

事件名 （提訴年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	請求原因等	備考
	原告	被告			
損害賠償請求事件 （25．５．１） 【那覇簡裁】 （25.12.17） 【那覇地裁】 （26.４.８）	元労働者 （本人訴訟）	国（沖縄局及び那覇署）	10万円	原告が行った労災保険の不正請求について、労基署が警察署に刑事告発したこと等に対する労基署及び労働局の対応に不満があるとして、損害賠償を求めるもの。	簡裁判決　平成25年12月17日請求棄却（原告控訴） （判決要旨） 本件対応に違法性はなく、この点を前提とする原告の主張は認められない。 地裁判決　平成26年３月18日上訴期日経過により、簡裁判決が確定。
損害賠償請求事件 （２４．８．１７） 【鹿児島地裁】 （２６．９．１８）	使用者	国（鹿児島局川内署、加治木署）	約3060万円	原告は労働基準監督署が合理的な根拠もなく、人工のラドン温泉に使用するラジウム粉末に係る作業を危険なものであるとして、労働安全衛生法に基づき作業停止命令を発令、事案公表したことに対して、本件作業停止命令の違法、公表による信用失墜等を主張して、損害賠償等を求めるもの。	地裁判決　平成26年９月18日国一部敗訴（国に10万円の損害賠償等を命じた。） （判決要旨） 本件作業停止命令及び適時に作業停止命令を解除しなかった不作為については認めなかったものの、公表については、正当な目的のために相当な手段でされたものといえないから、職務上尽くすべき注意義務に違反してなされた違法なものとであるとした。 （判決後、原告・被告は公訴せず、10月３日確定）
損害賠償請求事件 （２６．８．７） 【東京地裁】 （２６．１１．６）	元労働者 （本人訴訟）	国（神奈川局川崎北署）	10万円	第１の２(1)に記載したとおり。	第１の２(1)に記載したとおり。

損害賠償請求事件 （２６．１１．２１） 【藤沢簡裁】 （２７．１．１５）	元労働者の交際相手 （本人訴訟）	国（神奈川局藤沢署、東京入管）	40万円	第１の２(1)に記載したとおり。	第１の２(1)に記載したとおり。
損害賠償請求事件 （２６．１０．１７） 【長野地裁】 （２７．１．２９）	元労働者 （本人訴訟）	国（長野局飯田署）、使用者	被告は労基法を企業経営者に徹底指導をせよ	第１の２(1)に記載したとおり。	第１の２(1)に記載したとおり。

（２）高等裁判所

事件名 （提訴年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求額等	請求原因等	備考
	原告	被告			
損害賠償請求事件 （２６．１．６） 【東京高裁】 （２６．１０．６）	元労働者の遺族２名	国（千葉局千葉署）、使用者及び労働組合	200万円	第１の２(2)に記載したとおり。	第１の２(2)に記載したとおり。

（３）最高裁判所
事案なし

第２　行政処分等取消請求事件

１　平成26年１月以降の新規提訴事件

（１）地方裁判所又は簡易裁判所

事　件　名 （提訴年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求内容	請求原因等	備考
	原告	被告 （処分庁）			
不認定処分取消請求事件 （２６．２．５） 【広島地裁】	元労働者	国（広島局三原署長）	不認定処分の取消	労基署長が行った賃金の支払の確保等に関する法律に基づく未払賃金の立替払制度に係る不認定処分を不服とし、当該処分の取消を求めるもの。	
不認定処分取消請求事件 （２６．１１．６） 【奈良地裁】	元労働者	国（奈良局奈良署長）	不認定処分の取消	労基署長が行った賃金の支払の確保等に関する法律に基づく未払賃金の立替払制度に係る不認定処分を不服とし、当該処分の取消を求めるもの。	

（２）高等裁判所

事案なし

（３）最高裁判所

事案なし

第２　行政処分等取消請求事件
　２　係属中の事件
　（１）地方裁判所又は簡易裁判所

事　件　名 （提訴年月日） 【係属裁判所】	当事者		請求内容	請求原因等	備考
	原告	被告 （処分庁）			
不認定処分取消請求事件 （２６．２．５） 【広島地裁】	元労働者	国（広島局三原署長）	第２の１(1)に記載したとおり。	第２の１(1)に記載したとおり。	
不認定処分取消請求事件 （２６．１１．６） 【奈良地裁】	元労働者	国（奈良局奈良署長）	第２の１(1)に記載したとおり。	第２の１(1)に記載したとおり。	

第２　行政処分等取消請求事件
　３　平成26年１月以降に終結した事件
　（１）地方裁判所又は簡易裁判所
　　事案なし

　（２）高等裁判所
　　事案なし

　（３）最高裁判所
　　事案なし

非公開

監督N021

情報公開・個人情報保護審査会による答申（監督関係）

36協定の開示決定等に係る答申（特別条項関係）

1　答申日　平成26年4月17日
　諮問番号：平成25年（行情）諮問第514号
　答申番号：平成26年度（行情）答申第12号

2　答申の概要

特別条項が適用される場合の具体的事由及びその場合の割増賃金率は、当該会社と競争上の地位にある他の企業にとって、今後の人材獲得等の人事管理や経営戦略の展開に有利に働き、当該事業場の権利、競争上の地位その他正当な利益を害すると認められるため、法５条２号イに該当し、同条６号柱書きについて判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

その他の部分については、特別条項により時間外労働をさせる場合の手続きについての記載であり、当該部分は法５条２号イ及び６号柱書きのいずれも該当せず、開示すべきである。

（具体的な不開示箇所は、別添１のとおり。）

行政文書（使用停止等命令書（控））の開示決定等に係る答申（期間特定型）

1　答申日　平成26年12月12日
　諮問番号：平成25年（行情）諮問第256号
　答申番号：平成26年度（行情）答申第379号

2　答申の概要

下記アからウに掲げる部分を公にすると、どのような物品等についてのどのような法違反に対し、どのような使用停止等命令が行われるかが、複数の具体的な事例から推察され、類似の法違反を行っている事業主が、自らの法違反について使用停止等命令が行われる可能性を察知することにより、労働基準監督機関の臨検監督等に当たって、その指摘を免れるため、当該法違反を隠ぺいするなどの行為等及び正確な事実の把握を困難にするおそれがあると認められる。

したがって、法５条６号イに該当し、同条４号について判断するまでもなく、不開示とすることが妥当である。

（不開示情報としては、）

ア　「命令の対象物件等」は、全て

イ　「違反法令」は、省令の名称及び該当条項並びに告示の名称及び該当条項

ウ　「命令の内容」は、防護物品の用途、寸法及び名称、防護措置の名称、作業の名称及び防護対象部分の名称（いずれも「等」を除く。）

（具体的な不開示箇所は、別添２のとおり。）

様式第9号（第17条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）
金属製品製造業	○○金属工業(株)	○○市○○本町2－11－1(○○○－333－6666)

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間	延長することができる時間 1日	（1日を超える一定の期間起算日） 1ケ月（毎月1日）	1年（4月1日）	期間
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検査	10	1日8時間	3時間	45時間	360時間	平成26年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経理	5	同上	3時間	15時間	150時間	同上
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者								

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻	期間
臨時の受注、納期変更	機械組立	10	毎週土・日曜	1ヶ月に1日、8:30～17:30	平成26年4月1日から1年間（注1）

（＊）一定期間についての延長時間は、1ヶ月45時間、1年360時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として、1ヶ月120時間まで、1年800時間まで延長することができる。なお、延長時間が1ヶ月45時間を超えた場合の割増賃金率は30%、1ヶ月60時間を超えた場合の割増賃金率は50%、1年360時間を超えた場合は35%とする。

協定の成立年月日　平成26年　4月　1日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名 検査係長（注2）　氏名 [illegible]

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ 投票による選挙

平成26年　4月　1日

使用者　職名 代表取締役　氏名 京橋 ○○（注3）　㊞

○○ 労働基準監督署長殿

※ ▨：答申による不開示情報

（注1）30日前に組合と協議し等、複雑な複雑な手続きに係るものは不開示

（注2）労働組合名、労働者の労働組合における役職名についても開示

（注3）対象文書に係る事業を営む個人及び法人登記簿に記載された法人役員である使用者の職名及び氏名は開示

記載心得

1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。

2 「延長することができる時間」の欄の記入に当たつては、次のとおりとすること。

(1) 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であつて1日についての限度となる時間を記入すること。

(2) 「1日を超える一定の期間（起算日）」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であつて、同法第36条第1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。

3 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。

4 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。

5 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。

別添1

様式第４号の１

別紙2

○ 労 ○ 署使第 5 号の 5

平 成 26 年 8 月 21 日

使用停止等命令書（控）

（事業者名）有限会社○○工業

代表取締役 ○○ ○○ 殿

○○ 労働基準監督署長 □ □ □ □

※ ▨：答申による不開示情報

（事業場の名称）

貴 社 工 場 における下記の「命令の対象物件等」欄記載の物件等に関し、「違反法令」欄記載のとおり違反があるので~~労働基準法第96条の3~~ ~~103条~~、労働安全衛生法第98条第１項に基づき、それぞれ「命令の内容」欄及び「命令の期間又は期日」欄記載のとおり命令します。なお、この命令に違反した場合には送検手続をとることがあります。

番号	命令の対象物件等	違反法令	命令の内容	命令の期間又は期日	是正確認 方式	月日	認印
1	[redacted]	安衛法第 20 条第１号 [redacted]	右の期間[redacted]を[redacted]すること。	法違反が是正されたことを確認するまでの間	再・書	・	
2	[redacted]	安衛法第 20 条第１号 [redacted]	右の期日までに[redacted]等を設けること。	平成26年８月28日	再・書	・	
	（以下余白）				再・書	・	
					再・書	・	

（注） 1 事業場等が法人であるときは、当該法人名及び代表者職氏名を記載すること。なお、「代表者職氏名」が不明の場合は、「代表者」と記載すること。

2 建設業等で、「事業場の名称」のみでは特定し得ない場合にはその所在地を併記すること。

3 労働基準監督官の即時処分権による場合は、所属(局)署の下に労働基準監督官氏名印として行うこと。

受領年月日	平成 26 年 8 月 21 日
受領者職氏名	工場長 本田 和光

非公開

監督NO22

平成24年・25年・26年全国申告受理件数（速報値）(注)

年 月	総計（件）	うち解雇 計（件）	うち賃金不払 計（件）
平成24年	[redacted]		
平成24年1月分			
平成24年2月分			
平成24年3月分			
平成24年4月分			
平成24年5月分			
平成24年6月分			
平成24年7月分			
平成24年8月分			
平成24年9月分			
平成24年10月分			
平成24年11月分			
平成24年12月分			

年 月	総計（件）	うち解雇 計（件）	うち賃金不払 計（件）
平成25年	[redacted]		
平成25年1月分			
平成25年2月分			
平成25年3月分			
平成25年4月分			
平成25年5月分			
平成25年6月分			
平成25年7月分			
平成25年8月分			
平成25年9月分			
平成25年10月分			
平成25年11月分			
平成25年12月分			

年 月	総計（件）	うち解雇 計（件）	うち賃金不払 計（件）
平成26年	[redacted]		
前年同期			
平成26年1月分			
平成26年2月分			
平成26年3月分			
平成26年4月分			
平成26年5月分			
平成26年6月分			
平成26年7月分			
平成26年8月分			
平成26年9月分			
平成25年10月分			
平成25年11月分			
平成25年12月分			

（注） 毎月10日に申告システムから抽出した速報値。平成23,24,25年の速報値は、報告例規（監401）の確定値とは異なる。

非公開

監督NO23

自動車運転者の労働条件確保のための地方運輸機関との合同監督・監査に係る労働基準関係法令等の違反状況

【速報値】

（平成26年1月～12月）

		タクシー	バス	トラック	計
監督実施事業場数		[redacted]			
労働基準関係法令違反事業場数					
主要違反事項	労基法第15条（労働条件の明示）				
	同法第23・24条（賃金不払）				
	同法第32条（労働時間）				
	同法第34条（休憩）				
	同法第35条（休日）				
	同法第37条（割増賃金）				
	同法第89条（就業規則）				
	同法第108条（賃金台帳）				
	最賃法第4条（最賃効力）				
	安衛法第66条（健康診断）				
改善基準告示違反事業場数					
改善基準告示違反事項	総拘束時間				
	最大拘束時間				
	休息期間				
	最大運転時間				
	連続運転時間				
	休日労働				

（注）1「労働基準関係法令違反事業場数」欄は、何らかの労働基準関係法令が認められた事業場数である。
2「主要違反事項」欄は、当該事項について違反が認められた事業場数である。
3「改善基準告示違反事業場数」欄は、何らかの改善基準告示違反が認められた事業場数である。
4「改善基準告示違反事項」欄は、当該事項について改善基準告示違反が認められた事業場数である。
5（　）内は、監督実施事業場数に対する割合（%）である。
6　最賃法第4条は約定賃金額が地域別最低賃金額未満の場合である。

監督NO24

非公開

【速報値】

関係行政機関等との相互通報制度等の運用状況（平成26年）

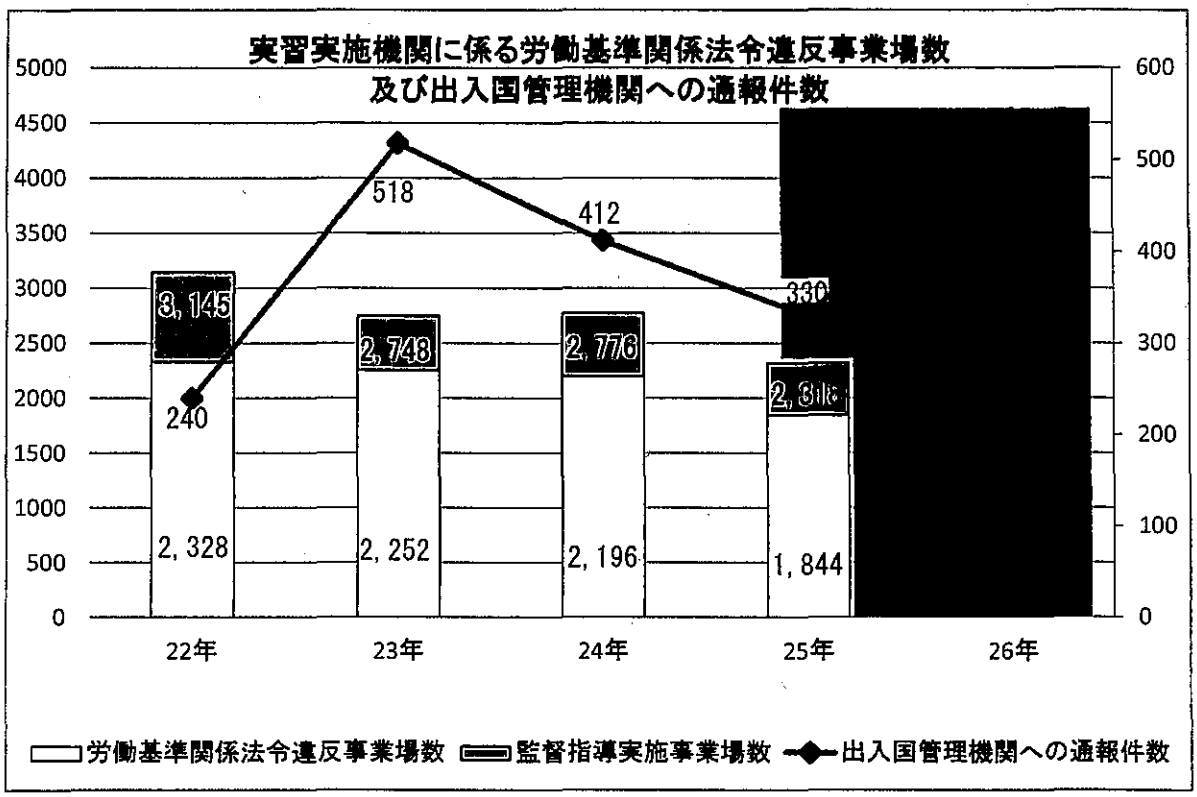
通報先 / 局名	建設行政機関		職業安定行政		地方運輸機関					出入国管理機関
					一般				ダンプ	
	知事許可	大臣許可	派遣	障害者		タクシー	トラック	バス		
北海道	[redacted]									
青森										
岩手										
宮城										
秋田										
山形										
福島										
茨城										
栃木										
群馬										
埼玉										
千葉										
東京										
神奈川										
新潟										
富山										
石川										
福井										
山梨										
長野										
岐阜										
静岡										
愛知										
三重										
滋賀										
京都										
大阪										
兵庫										
奈良										
和歌山										
鳥取										
島根										
岡山										
広島										
山口										
徳島										
香川										
愛媛										
高知										
福岡										
佐賀										
長崎										
熊本										
大分										
宮崎										
鹿児島										
沖縄										
全国計										

非公開

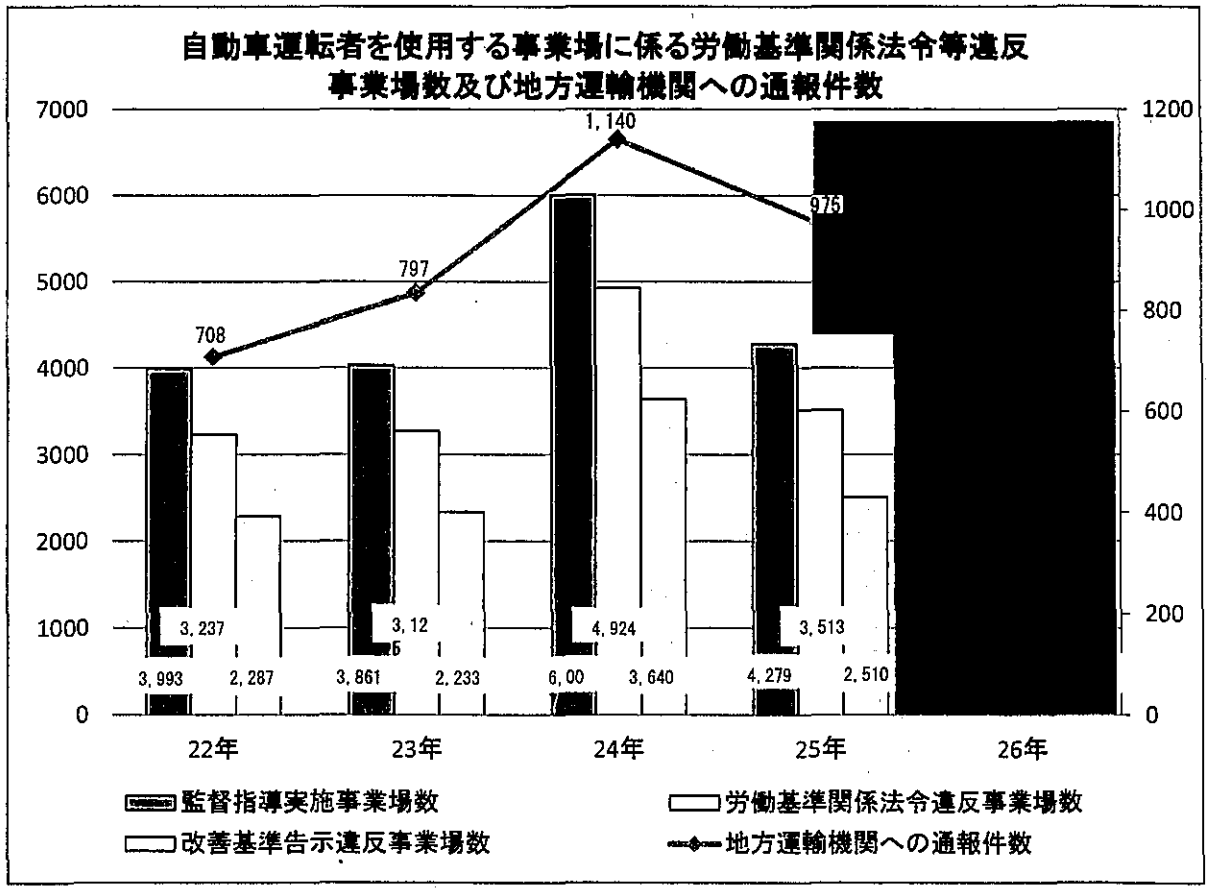
監督NO25

業務参考資料

相互通報制度の運用状況（技能実習生・自動車運転者）



※ 26年の件数は速報値である。

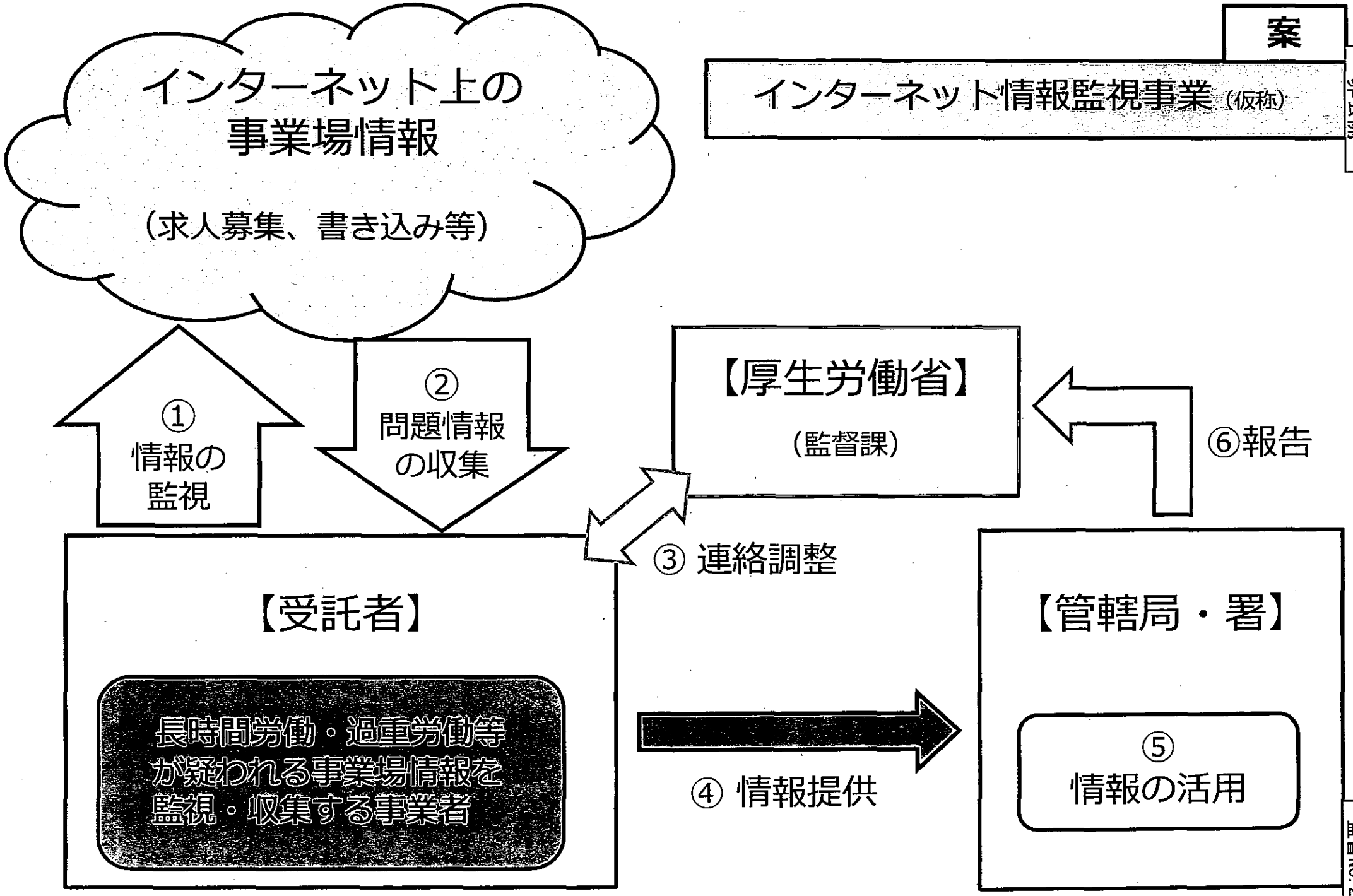


※ 26年の件数は速報値である。

案

非公開

インターネット情報監視事業（仮称）



監督No. 26

非公開

労働基準監督官採用試験実施状況

監督NO27

年度	区分	受験申込者数 (a)		受験者数(b)		受験率(c=b/a)		最終合格者数(d)		実質倍率(b/d)	
平成７年度	A	3,463	4,197	1,945	2,408	56.2	57.4	115	157	16.9	15.3
	B	734		463		63.1		42		11.0	
平成８年度	A	3,937	4,893	2,172	2,744	55.2	56.1	113	152	19.2	18.1
	B	956		572		59.8		39		14.7	
平成９年度	A	3,793	4,614	2,049	2,541	54.0	55.1	100	140	20.5	18.2
	B	821		492		59.9		40		12.3	
平成10年度	A	3,194	3,997	1,614	2,076	50.5	51.9	105	142	15.4	14.6
	B	803		462		57.5		37		12.5	
平成11年度	A	4,585	5,804	2,085	2,760	45.5	47.6	99	139	21.1	19.9
	B	1,219		675		55.4		40		16.9	
平成12年度	A	4,157	5,290	1,780	2,336	42.8	44.2	98	142	18.2	16.5
	B	1,133		556		49.1		44		12.6	
平成13年度	A	4,080	5,145	2,024	2,632	49.6	51.2	98	142	20.7	18.5
	B	1,065		608		57.1		44		13.8	
平成14年度	A	4,128	5,264	2,217	2,872	53.7	54.6	98	147	22.6	19.5
	B	1,136		655		57.7		49		13.4	
平成15年度	A	5,021	6,134	2,256	2,905	44.9	47.4	97	148	23.3	19.6
	B	1,113		649		58.3		51		12.7	
平成16年度	A	5,527	6,843	2,454	3,222	44.4	47.1	98	149	25.0	21.6
	B	1,316		768		58.4		51		15.1	
平成17年度	A	4,769	5,983	2,110	2,821	44.2	47.2	95	144	22.2	19.6
	B	1,214		711		58.6		49		14.5	
平成18年度	A	3,686	4,636	1,740	2,313	47.2	49.9	86	127	20.2	18.2
	B	950		573		60.3		41		14.0	
平成19年度	A	2,473	3,120	1,054	1,431	42.6	45.9	75	131	14.1	10.9
	B	647		377		58.3		56		6.7	
平成20年度	A	2,479	3,102	1,103	1,467	44.5	47.3	121	192	9.1	7.6
	B	623		364		58.4		71		5.1	
平成21年度	A	2,839	3,490	1,326	1,730	46.7	49.6	151	216	8.8	8.0
	B	651		404		62.1		65		6.2	
平成22年度	A	3,429	4,167	1,699	2,187	49.5	52.5	128	177	13.3	12.4
	B	738		488		66.1		49		10.0	
平成23年度	A	3,439	4,175	1,795	2,292	52.2	54.9	150	213	12.0	10.8
	B	736		497		67.5		63		7.9	
平成24年度	A	4,028	4,985	1,590	2,104	39.5	42.2	70	99	22.7	21.3
	B	957		514		53.7		29		17.7	
平成25年度	A	3,071	3,973	1,220	1,668	39.7	42.0	259	401	4.7	4.2
	B	902		448		49.7		142		3.2	
平成26年度	A	3,984	4,991	1,758	2,332	44.1	46.7	298	388	5.9	6.0
	B	1,007		574		57.0		90		6.4	

非公開

監督NO28

3　年　保　存

機　密　性　2
平成 27 年2月 18 日から 平成 30 年2月 17 日まで

基監発 0218 第2号
平成 27 年2月 18 日

都道府県労働局労働基準部長　殿

厚生労働省労働基準局監督課長
（契　印　省　略）

行政実績の把握並びに行政効果の把握及び評価等に関する報告について

都道府県労働局（以下「局」という。）の監督指導業務の推進状況について、当面の間、以下のとおり報告を求めることとするので、適切に対応されたい。

記

1　報告対象について
以下のとおりであること。
(1) [redacted]、労働基準監督署から報告される行政効果の評価結果を分析し、局全体の主要な重点対象に係る行政効果を把握したもの（第４四半期に係るものを除く。）
(2) 監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項を指示した通達（以下「局版留意通達」という。）及び年間監督指導計画の策定に係る指示通達（以下「局版監督計画策定通達」という。）
(3) 労働基準行政情報システムの監督指導計画作成支援による４月から９月末日までの実績が反映された「月別監督指導計画及び実績表」（その１）ないし（その４）

2　報告方法等について
(1) 上記１(1)及び(2)
毎年４月末日までに、上記１(1)については前年度分を、また、上記１(2)については当年度分の局版留意通達及び局版監督計画策定通達を、当課監督係あて、メールにより報告すること。
(2) 上記１(3)
毎年 10 月末までに、当年度分を、当課監督係あて、メールにより報告すること。

非公開

監督NO29

労働基準関係情報メール窓口の改修イメージ

労働基準関係情報メール窓口

1．本窓口では、労働基準法などの違反が疑われる事業場の情報をメールでお寄せいただくことができます。情報の受付対象となる法律は、以下のとおりです。

○労働基準法　○最低賃金法　○労働安全衛生法　○作業環境測定法
○じん肺法　○賃金の支払の確保等に関する法律　○家内労働法
※労働基準法の内容については、こちらをご覧ください。（注：パンフレット「労働基準法の基礎知識」へリンク）

2．お寄せいただいた情報は、関係する労働基準監督署・都道府県労働局において、立入調査対象の選定に活用するなど、業務の参考とさせていただきます。なお、受け付けた情報に関する照会や相談についてはお答えしかねますので、あらかじめ御承知おきください。

3．労働基準法などについてのお問い合わせや、具体的な事案について労働基準監督署の対応をお求めの場合は、最寄りの労働基準監督署（労働基準監督署をお探しの方はこちらへどうぞ）または平日夜間・土日に無料で御相談いただける「労働条件相談ほっとライン」（0120-811-610）に御連絡ください。（注：厚労省ホームページ上の「都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧」及び「労働条件相談ほっとライン」紹介ページへリンク）

4．情報提供に当たっては、以下の「情報提供のポイント」をご参照いただき、できる限り具体的な情報をお寄せください。

→情報提供のポイント（注：別紙１へリンク）

◎　送信方法

以下の送信フォームにより受け付けています。

→こちらをクリックしてください。（注：別紙２へリンク）

別紙１

労働基準関係情報メール窓口　情報提供のポイント

労働基準関係情報メール窓口に情報をお寄せいただく際、以下にご留意いただきますと、労働基準監督署において、より効果的な立入調査を実施できますので、御協力をお願いします。

【ポイント１】
事業場の正確な情報をお知らせください

▷　違反の疑いのある事業場を特定する必要があるため、事業場の名称や住所については、支店名・営業所名や番地・ビル名称まで、できる限り詳細に記載してください。

▷　事業場の業種や労働者数についても送信フォームに選択欄を設けていますので、できる限り記載をお願いします。

【ポイント２】
法令違反の特定につながる、具体的な情報をお寄せください

▷　立入調査を行うためには、法令違反が生じている部署の情報や、法令違反が生じている背景、法令違反の程度（時間外労働の長さ、残業代の支払状況など）、事業場のどのような資料を確認すれば法令違反の事実が特定できるかなど、具体的な情報が必要となります。次頁の記載例を参考に、具体的な情報をお寄せください。

※　情報提供いただいた内容の詳細を確認させていただくため、情報提供者の方に対して、労働基準監督署から後日御連絡することがあります。御協力いただける場合には、送信フォームの所定の欄に、氏名及び電話番号の記載をお願いします（個人情報は、労働基準監督署から御連絡するためだけに使用し、事業場を含め第三者に開示することはありません。）。

【ポイント３】
情報提供があったことを事業場に通知してよいかどうか、お知らせください

▷　情報提供があったことを事業場に通知せずに立入調査を行う場合、基本的には、事業場が提示する資料に基づいて法令違反の有無を確認することになります。

▷　しかし、賃金不払残業が疑われる事業場でタイムカードが改ざんされている場合などでは、事業場が提示する資料（改ざんされたタイムカード）を確認するだけでは法令違反を特定することは困難です。このような場合に、情報提供があったことを事業場に通知することで、労働の実態が反映された資料（パソコンのログオフ記録など）の提出などを求めることができ、法令違反の特定につながります。

▷　このように、情報提供があったことを事業場に通知するかどうかは、立入調査の手法に大きく関わりますので、送信フォームの所定の欄をチェックし、情報提供があったことの通知の可否をお知らせください。

※　送信フォームは、①「匿名だが、情報提供内容（メールの内容）を明らかにしてよい」、②「匿名だが、情報提供があったこと（メールがあったこと）のみ明らかにしてよい」、③「匿名の上、メールがあったことも明かさないでもらいたい」の３つから選択していただく方式になっています。

送信フォームの記載例

以下に、送信フォームの「情報提供があったことを事業場に通知することの可否」欄、「情報提供事項」欄及び「情報提供内容」欄における記載例を示しますので、参考としてください。

<例１：長時間労働・賃金不払残業が行われているケース>

【情報提供があったことを事業場に通知することの可否】

☑匿名だが、情報提供内容（メールの内容）を明らかにしてよい

【情報提供事項】

☑長時間労働・過重労働　☑賃金不払残業（サービス残業）

【情報提供内容】

（注）「情報提供内容」で「長時間労働・過重労働」または「賃金不払残業（サービス残業）」にチェックを入れた場合は、記載欄に以下の①～⑭のフォーマットが表示されますので、これに従って、わかる範囲で入力していただくようお願いします。会社の求人条件や労働実態について、インターネット上にも参考となる情報がある場合には、⑬への記入をお願いします。

①長時間労働・賃金不払残業が発生している部署：販売部門

②所定労働時間：８時間

③所定の始業終業時刻・休憩時間：午前９時～午後６時（休憩１時間）

④所定休日：土曜日、日曜日

⑤賃金・割増賃金の支給条件：基本給２０万円、職務手当２万円、時間外手当３万５千円

⑥実際の始業終業時刻・休憩時間：午前９時～午後９時（休憩１時間）

⑦実際の時間外労働時間：１日１１時間で月２６日間働いている。

⑧休日労働の日数：月４日。最近２～３か月はほぼ毎週土曜日も出勤している。

⑨長時間労働・賃金不払残業の要因：新規業務が増加しているのに、担当者を増やさないため。

⑩労働時間の管理状況：タイムカードによって管理されているが、上司から午後７時前に打刻するように指示されている。土曜日はタイムカードに打刻すること自体が禁止されている。

⑪労働時間の実態把握が可能な資料：受注伝票に出力時間が印字されているので、それを見てもらえば遅くまで残業しているのがわかると思う。

⑫賃金不払残業の状況：残業手当はタイムカードに記録された時間分しか支払われておらず、夜７時以降や土曜日の労働には賃金が支払われていない。

⑬会社の求人情報や労働実態に関するインターネット情報(URL)：会社の求人 URL は、http://○○○○である。会社のサービス残業や長時間労働の実態は、掲示板 http://××××にも書き込まれている。

⑭その他情報提供したい事項：なし。

<例２：賃金が最低賃金を下回っているケース>

【情報提供があったことを事業場に通知することの可否】

☑匿名の上、メールがあったことも明かさないでもらいたい

【情報提供事項】

☑最低賃金

【情報提供内容】

○○県内の小売店でパートとして働いている。

この店のパート労働者※1は、時間給△△△円で○○県の最低賃金を下回っている※2。社長は「会社の利益が上がらないから、これしか支払えない」と話している※3。

賃金の支払状況は、給与明細とタイムカードを見てもらえばわかると思う※4。情報提供したことは会社に秘密にしたいので、メールがあったことは明かさないでほしい。

会社の求人 URL は、http://○○○○である。会社の労働条件の実態は、掲示板 http://××××にも書き込まれている※5。

（注）

※1　違反が生じている部署や職種について記載してください。

※2　違反の具体的な状況（この例では賃金額）について記載してください。

※3　違反が生じている背景について記載してください。

※4　違反事実を特定する根拠となる資料について記載してください。

※5　会社の求人条件や労働実態について、インターネット上にも参考となる情報がある場合には、その URL を記載してください。

別紙２

改修内容（①～⑩）の詳細は、別紙３のとおり

「労働基準関係情報メール窓口」送信フォーム

・内容記入に当たっての留意点

1．文字化けを防ぐために、半角カタカナ、丸数字、特殊文字は使用しないでください。

2．最大文字数は２０００文字です。

3．必須を付した欄については、必ずご入力のうえ、内容確認ボタンをクリックしてください。

4．セキュリティの問題等からファイルの添付はできません。

①	勤務している事業場の名称 必須 （例：○○株式会社本社、△△株式会社□□支店）	
②	勤務している事業場の住所 必須 （番地、ビル名称等まで詳細に記載してください。） （本社以外の支店・工場等にお勤めの場合は、当該支店・工場等の住所を記載してください。）	都道府県：
③	勤務している事業場の電話番号（半角入力）	
④	勤務している事業場の業種・労働者数	業種： 労働者数：
	会社とあなたとの関係 必須	○現在働いている○以前働いていた○現在家族・知人が働いている○以前家族・知人が働いていた○その他
	会社で働いている（た）方の雇用形態 必須 （複数選択可）	□管理職以外の正社員□管理職□パート・アルバイト□期間契約社員□派遣社員□その他
⑤	あなたの氏名・電話番号 （情報提供いただいた内容の詳細を確認させていただくため、労働基準監督署から後日御連絡することがあります。なお、個人情報は、労働基準監督署から御連絡するためだけに使用し、事業場を含め第三者に開示することはありません。）	氏名： 電話番号（半角入力）：
	情報提供事項 必須 （複数選択可）	□長時間労働・過重労働□変形労働時間等の労働時間制度□賃金不払残業（サービス残業）□その他の賃金不払□最低賃金□休日□休憩□年次有給休暇□労働条件の明示□就業規則□解雇□健康診断□その他

⑥

情報提供があったことを事業場に通知することの可否（いずれの場合も、情報提供いただいた方の個人情報は、事業場を含め第三者に開示することはありません。） 必須	□匿名だが、情報提供内容（メールの内容）を明らかにしてよい □匿名だが、情報提供があったこと（メールがあったこと）のみ明らかにしてよい □匿名の上、メールがあったことも明かさないでもらいたい
情報提供内容 必須	※最大 2000 文字以内でお願いいたします。

⑦

※「情報提供事項」欄でチェックした事項の具体的内容を記載してください。

※「情報提供のポイント」も参考にしてください。

⑧

※「長時間労働・過重労働」または「賃金不払残業（サービス残業）を選択した場合に朱書きで以下の入力フォーマットを表示

①長時間労働・賃金不払残業が発生している部署：

②所定労働時間：

③所定の始業終業時刻・休憩時間：

④所定休日：

内容確認　　もう一度初めにもどる

⑨

注１　お寄せいただいた情報は、関係する労働基準監督署・都道府県労働局において、立入調査対象の選定に活用するなど、業務の参考とさせていただきます。なお、受け付けた情報に関する照会や相談に応じることはできませんので、あらかじめ御承知おきください。

⑩

注２　労働基準法などについてのお問い合わせや、具体的な事案について労働基準監督署の対応をお求めの場合は、最寄りの労働基準監督署（労働基準監督署をお探しの方はこちらへどうぞ）または平日夜間・土日に無料で御相談いただける「労働条件相談ほっとライン」（0120-811-610）に御連絡ください。

別紙３

「労働基準情報メール窓口」送信フォームの改修内容

1．「会社（支店・工場等）名」を「勤務している事業場の名称」に変更し、括弧書きに「例：○○株式会社本社、△△株式会社□□支店」を追加する。

2．「会社（支店・工場等）所在地」を「勤務している事業場の住所」に変更し、括弧書きに「本社以外の支店・工場等にお勤めの場合は、当該支店・工場等の住所を記載してください。」を加える。

3．「会社（支店・工場等）電話番号」を「勤務している事業場の電話番号」に変更する。

4．任意項目として「勤務している事業場の業種・労働者数」欄を新設し、業種のプルダウンリスト（18 区分※1から１つを選択）、労働者数のプルダウンリスト（７区分※2から１つを選択）を設ける。

※1　①製造業、②鉱業、③建設業、④運輸交通業、⑤貨物取扱業、⑥農林業、⑦畜産・水産業、⑧商業、⑨金融・広告業、⑩映画・演劇業、⑪通信業、⑫教育・研究業、⑬保健衛生業、⑭接客娯楽業、⑮清掃・と畜業、⑯官公署、⑰その他の事業、⑱不明

※2　①10 人未満、②10~29 人、③30～49 人、④50～99 人、⑤100～299 人、⑥300 人以上、⑦不明

5．任意項目として「あなたの氏名・電話番号」欄を新設し、「情報提供いただいた内容の詳細を確認させていただくため、労働基準監督署から後日御連絡することがあります。なお、個人情報は、労働基準監督署から御連絡するためだけに使用し、事業場を含め第三者に開示することはありません。」の括弧書きと項目ごとの入力欄を設ける。

6．必須項目として「情報提供があったことを事業場に通知することの可否」を新設し、入力欄に３つのチェックボックスを設ける。

7．「情報提供内容」欄に、①「『情報提供事項』欄でチェックした事項の具体的内容を記載してください。」、②「『情報提供のポイント』も参考にしてください（※別紙２－３へのリンク）」の注書きを設ける。

8．「情報提供事項」欄で「長時間労働・過重労働」または「賃金不払残業（サ

ービス残業)」を選択した場合に、「情報提供内容」欄に以下の入力フォーマットが朱書きで表示されるようにする。
①長時間労働・賃金不払残業が発生している部署、②所定労働時間、③所定の始業終業時刻・休憩時間、④所定休日、⑤賃金・割増賃金の支給条件、⑥実際の始業終業時刻・休憩時間、⑦実際の時間外労働時間、⑧休日労働の日数、⑨長時間労働・賃金不払残業の要因、⑩労働時間の管理状況、⑪労働時間の実態把握が可能な資料、⑫賃金不払残業の状況、⑬会社の求人条件や労働実態に関するインターネット情報（ＵＲＬ）、⑭その他情報提供したい事項

9．注１を「お寄せいただいた情報は、関係する労働基準監督署・都道府県労働局において、立入調査対象の選定に活用するなど、業務の参考とさせていただきます。なお、受け付けた情報に関する照会や相談に応じることはできませんので、あらかじめ御承知おきください。」に改める。

10．注２を「労働基準法などについてのお問い合わせや、具体的な事案について労働基準監督署の対応をお求めの場合は、最寄りの労働基準監督署（労働基準監督署をお探しの方はこちらへどうぞ）または平日夜間・土日に無料で御相談いただける「労働条件相談ほっとライン」（0120-811-610）に御連絡ください。」に改め、都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧及び「労働条件相談ほっとライン」の紹介ページへのリンクを張る。

※　都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

※「労働条件相談ほっとライン」紹介ページ
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000054880.html

非公開

監督No.30

労働基準法施行規則の一部改正（休憩時間の自由利用の適用除外）について

1. 概要

平成27年4月1日から実施される子ども・子育て支援新制度においては、認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付制度（施設型給付）を設けるとともに、小規模保育、家庭的保育などの地域型保育事業を市町村の認可事業として新設し、公的給付を実施することとしている。

そのため、子ども・子育て支援新制度の施行に必要な関係省令を一括して整備しようとしており、その一環として、地域型保育給付のうち、居宅訪問型保育事業（市町村が同事業による保育の必要があると認定した乳児・幼児に対し、家庭的保育者が乳児・幼児の自宅において保育を行う事業）において、保育を行う家庭的保育者について、労働基準法第34条第3項に定める休憩の自由利用の適用を除外することとするもの。

2. 改正の趣旨

居宅訪問型保育事業の提供の対象となるのは、①障害や小児慢性疾患を持つ児童や、②母子・父子家庭の保護者が夜間・深夜業務に従事する場合など、保育の必要の程度及び家庭の状況等から、本事業の対象とすべきと市町村が認定した児童、③保育施設の閉鎖等により、保育所等による保育を利用できなくなった児童など、居宅訪問型保育を利用してでも保育を行うべき必要性があると市町村が認定した児童である※。

一方、居宅訪問型保育事業は、親などが保育を行うことができない状況の下で、児童に対してきめ細やかな保育を提供するため、保育者と児童が一対一で保育を行う事業であり、また保育の対象は原則として0～2歳児であること、障害児や夜間・深夜の保育であることから、休憩時でも長時間児童の元を離れることが困難である。

これらの事情を踏まえ、居宅訪問型保育事業において保育を行う家庭的保育者について、休憩の自由利用の適用を除外するものである。

※居宅訪問型保育事業の対象は以下のとおり。

①障害児、小児慢性疾患児であって、集団保育が著しく困難と認められる児童

②保育施設の閉鎖等により、保育所等による保育を利用できなくなった児童

③市町村が保育施設における保育の提供を指示したにもかかわらず、なお保育施設における保育が利用できないなど、特段の事情があり、市町村の措置の対象となった児童

④母子・父子家庭の保護者が夜間・深夜業務に従事する場合等、保育の必要の程度及び家庭の状況等から、本件事業の対象とすることを市町村が認めた児童

⑤離島など、居宅訪問型保育事業以外の保育が実施できない児童

＊実際にどのような保育を提供するかについては、市町村が決めることとなるため、これらの児童がすべて居宅訪問型保育を受けるわけではない。

子ども・子育て支援法等の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案　新旧対照表

目次

健康保険法施行規則（大正十五年内務省令第三十六号）（抄）【第一条関係】……1
船員保険法施行規則（昭和十五年厚生省令第五号）（抄）【第二条関係】……2
厚生年金保険法施行規則（昭和二十九年厚生省令第三十七号）（抄）【第三条関係】……3
労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）（抄）【第四条関係】……4
栄養士法施行規則（昭和二十三年厚生省令第二号）（抄）【第五条関係】……5
社会福祉法施行規則（昭和二十六年厚生省令第二十八号）（抄）【第六条関係】……6
労働者災害補償保険法施行規則（昭和三十年労働省令第二十二号）（抄）【第七条関係】……8
国民年金法施行規則（昭和三十五年厚生省令第十二号）（抄）【第八条関係】……10
母子及び父子並びに寡婦福祉法施行規則（昭和三十九年厚生省令第三十二号）（抄）【第九条関係】……11
炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則（昭和四十二年労働省令第二十八号）（抄）【第十条関係】……12
労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）（抄）【第十一条関係】……13
雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）（抄）【第十二条関係】……15
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成三年労働省令第二十五号）（抄）【第十三条関係】……17
福祉の措置及び保育の実施等の解除に係る説明等に関する省令（平成六年厚生省令第六十二号）（抄）【第十四条関係】……19
次世代育成支援対策推進法施行規則（平成十五年厚生労働省令第百二十二号）（抄）【第十五条関係】……21
特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律施行規則（平成十七年厚生労働省令第四十九号）（抄）【第十六条関係】……22
厚生年金保険の保健給付及び保険料の納付の特例等に関する法律施行規則（平成十九年厚生労働省令第百五十一号）（抄）【第十七条関係】……23
厚生年金保険の保健給付及び国民年金の給付の支払の遅延に係る加算金の支給に関する法律施行規則（平成二十二年厚生労働省令第六十七号）（抄）【第十八条関係】……24
地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律附則第四条の基準を定める省令（平成二十三年厚生労働省

令第百十二号）（抄）【第十九条関係】……26
障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律施行規則（平成二十四年厚生労働省令第百三十二号）（抄）【第二十条関係】……27
公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等及び経過措置に関する省令（平成二十六年厚生労働省令第二十号）（抄）【第二十一条関係】……29

○ 労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）（抄）

（傍線部分は改正部分）

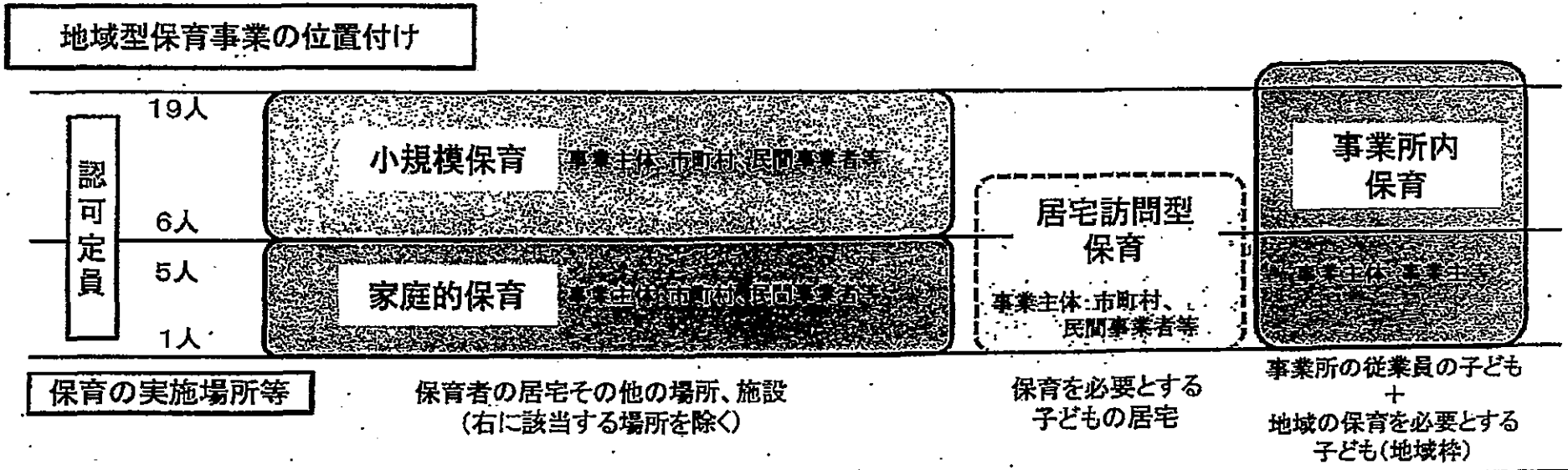
改正案	現行
（休憩時間の自由利用の適用除外） 第三十三条　法第三十四条第三項の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。 一・二　（略） 三　児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第六条の三第十一項に規定する居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、同法同条第九項第一号に規定する家庭的保育者として保育を行う者	（休憩時間の自由利用の適用除外） 第三十三条　法第三十四条第三項の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。 一・二　（略） （新設）

地域型保育事業について

○ 子ども・子育て支援新制度では、教育・保育施設を対象とする施設型給付・委託費に加え、以下の保育を市町村による認可事業（地域型保育事業）として、児童福祉法に位置付けた上で、地域型保育給付の対象とし、多様な施設や事業の中から利用者が選択できる仕組みとすることにしている。

- ◇小規模保育（利用定員6人以上19人以下）
- ◇家庭的保育（利用定員5人以下）
- ◇居宅訪問型保育
- ◇事業所内保育（主として従業員の子どものほか、地域において保育を必要とする子どもにも保育を提供）

○ 都市部では、認定こども園等を連携施設として、小規模保育等を増やすことによって、待機児童の解消を図り、人口減少地域では、隣接自治体の認定こども園等と連携しながら、小規模保育等の拠点によって、地域の子育て支援機能を維持・確保することを目指す。



家庭的保育事業等の認可基準について

○ 家庭的保育事業等については、現行の事業からの移行や、それぞれの事業形態、特徴等を踏まえ、基準を設定する。

＜主な認可基準＞

		家庭的保育事業	事業所内保育事業	居宅訪問型保育事業
職員	職員数	0～2歳児　3:1 家庭的保育補助者を置く場合　5:2	定員20名以上 保育所の基準と同様	0～2歳児　1:1
職員	資格	家庭的保育者 （＋家庭的保育補助者） ＊市町村長が行う研修を修了した保育士、保育士と同等以上の知識及び経験を有すると市町村長が認める者		必要な研修を修了し、保育士、保育士と同等以上の知識及び経験を有すると市町村長が認める者
設備・面積	保育室等	0歳～2歳児　1人当たり3.3㎡	定員19名以下 小規模保育事業A型、B型の基準と同様	―
処遇等	給食	自園調理 ※（連携施設等からの搬入可） 調理設備 調理員 （3名以下の場合、家庭的保育補助者を置き調理を担当すること可）	自園調理 ※（連携施設等からの搬入可） 調理設備 調理員	―

※ 家庭的保育事業、事業所内保育事業については、小規模かつ0～2歳児までの事業であることから、保育内容の支援及び卒園後の受け皿の役割を担う連携施設の設定を求める。（事業所内の卒園後の受け皿に関しては、地域枠の子どものみ対象）

※ 連携施設や保育従事者の確保等が期待できない離島・へき地に関しては、連携施設等について、特例措置を設ける。

※ また、給食、連携施設の確保に関しては、移行に当たっての経過措置を設ける。

非公開

監督No. 31

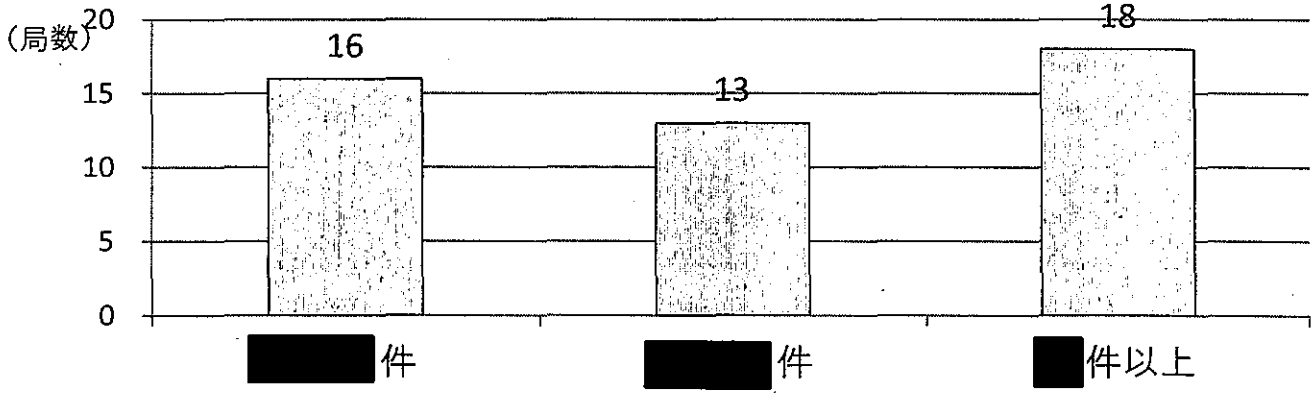
指導員・相談員の活用状況（過去3年間）

自動車運転者時間管理等指導員

○ 個別訪問による助言・指導件数

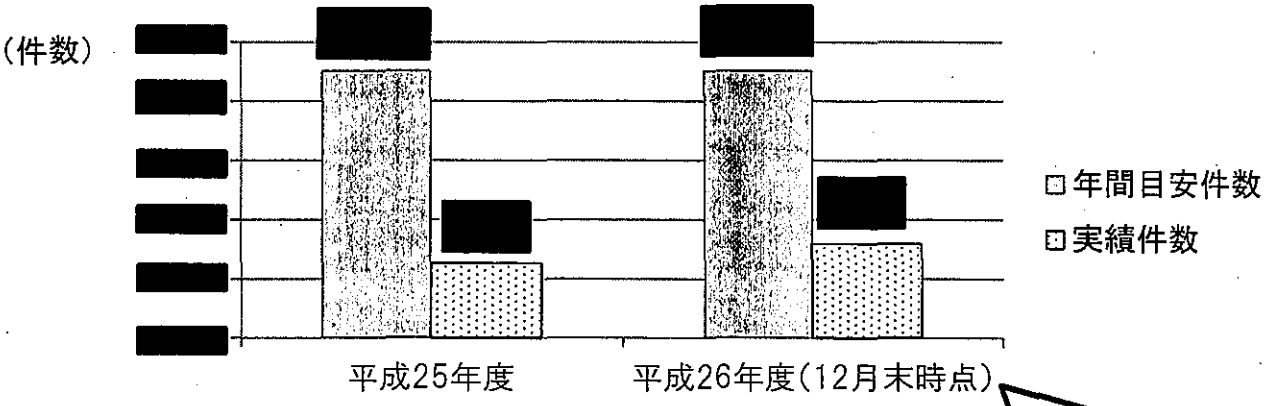
	実績(A)	年間目安件数(B)	比率(A/B)
平成24年度	1,604 件	[redacted]件（各局[redacted]件）	[redacted]
平成25年度	1,873 件	[redacted]件（各局[redacted]件）	[redacted]
平成26年度（4月～12月）	1,728 件	[redacted]件（各局[redacted]件）	[redacted]

○ 平成26年度 個別訪問による助言・指導の件数別局数（平成26年度12月末現在）



（個別訪問による助言・指導件数）

○ 業界団体未加入事業場への周知・相談対応件数



12月末時点での実績が年間目安件数（各局[redacted]件）に達している4局もある一方で、11局は0件である。

非正規雇用労働条件改善指導員

○非正規雇用労働条件改善指導員の相談対応等件数

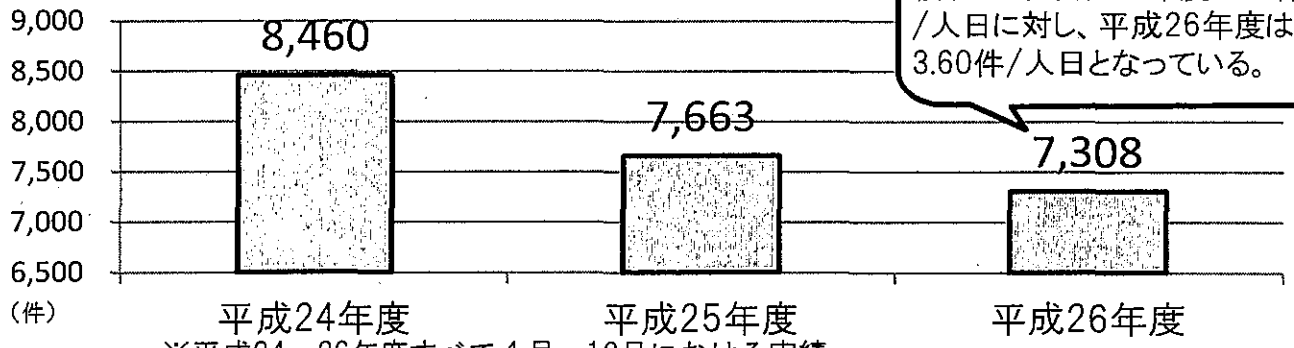
	相談対応件数（1人当たり平均件数）	個別訪問件数（1人当たり平均件数）	集団指導件数（1人当たり平均件数）
平成24年度	61,875 件（3.08件）	773 件（6.78件）	554 件（6.78件）
平成25年度	63,161 件（3.14件）	945 件（8.29件）	599 件（5.25件）
平成26年度（4月～12月）	24,095 件（3.81件）	461 件（8.54件）	378 件（7件）

平成22年4月1日付け基監発0401第1号「非正規雇用労働条件改善指導員の一層の活用について」記の1（4）で示されている目標件数は、年間10件以上。

派遣労働者専門指導員

○派遣労働者専門指導員の相談対応件数

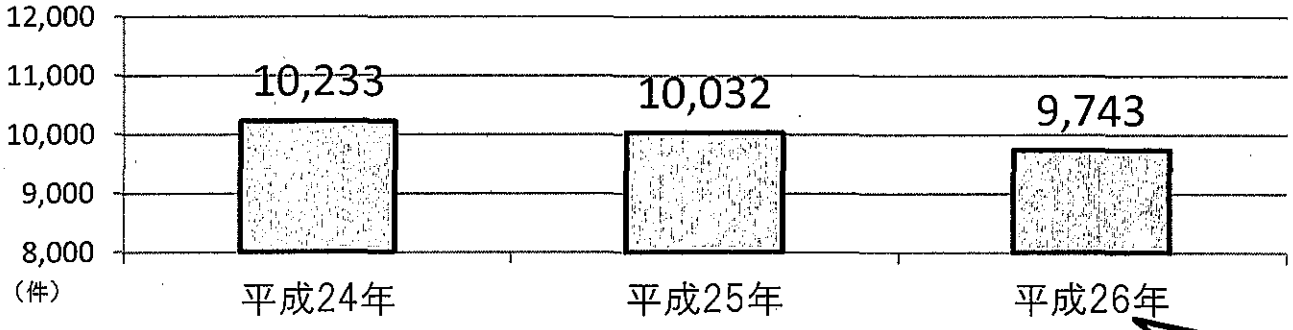
人日当たりの相談件数で比較すると、平成25年度3.78件/人日に対し、平成26年度は3.60件/人日となっている。



※平成24～26年度すべて４月～12月における実績。

外国人労働者労働条件相談員

○外国人労働者相談コーナーにおける相談対応件数



人日当たりの相談件数で比較すると、平成25年2.28件/人日に対し、平成26年は2.15件/人日となっている。なお、平成26年の相談件数は前年より減少しているが、技能実習制度に係る相談は、前年比約70%増で過去最高の件数となった昨年と同水準で推移している。

非公開 未払賃金立替払事業の実施状況（速報値） 監督NO32

年度	企業数（件）	支給者数（人）	立替払額（千円）
昭和51年度（51.7-52.3）	565	11,076	1,431,586
昭和52年度	1,139	20,957	3,083,078
昭和53年度	1,020	21,345	3,388,276
昭和54年度	692	11,333	1,853,462
昭和55年度	834	15,560	2,700,394
昭和56年度	837	12,947	2,590,719
昭和57年度	901	15,285	3,609,026
昭和58年度	932	14,736	3,041,103
昭和59年度	1,048	14,410	2,786,128
昭和60年度	1,040	17,301	3,864,285
昭和61年度	975	16,332	3,650,486
昭和62年度	796	14,055	3,288,573
昭和63年度	559	7,496	1,733,917
平成元年度	377	4,776	1,185,208
平成2年度	250	3,215	687,492
平成3年度	353	5,650	1,979,480
平成4年度	517	7,468	2,267,859
平成5年度	772	14,437	4,809,241
平成6年度	1,084	18,747	6,964,096
平成7年度	1,274	21,574	8,351,373
平成8年度	1,376	22,699	8,657,300
平成9年度	1,636	27,489	10,867,128
平成10年度	2,406	42,304	17,334,626
平成11年度	2,773	46,402	20,149,057
平成12年度	3,538	51,437	20,791,710
平成13年度	3,900	56,895	25,564,964
平成14年度	4,734	72,823	47,641,892
平成15年度	4,313	61,309	34,189,564
平成16年度	3,527	46,211	26,503,942
平成17年度	3,259	42,474	18,398,681
平成18年度	3,014	40,888	20,435,697
平成19年度	3,349	51,322	23,417,151
平成20年度	3,639	54,422	24,820,978
平成21年度	4,357	67,774	33,390,739
平成22年度	3,880	50,787	24,761,984
平成23年度	3,682	42,637	19,951,059
平成24年度	3,211	40,205	17,507,354
平成25年度	2,980	37,143	15,173,290
平成26年度（※）	1,962	23,017	8,926,492
累計	77,501	1,146,938	481,749,391

※平成26年度は12月までの数値

平成25年12月まで	2,332	28,606	11,971,602
対前年同月比	84.1%	80.5%	74.6%

資料出所） 独立行政法人労働者健康福祉機構調べ

非公開

監督No. 33

未払賃金立替払事業に係る長期未処理事案について

○ 長期未処理事案の状況

平成26年12月15日時点で、認定申請受付後、６ヶ月を経過して認定処理が完了していない事案は、15局23署において33件（７署において複数の長期未処理事案あり）。

○ 長期未処理の主な問題点

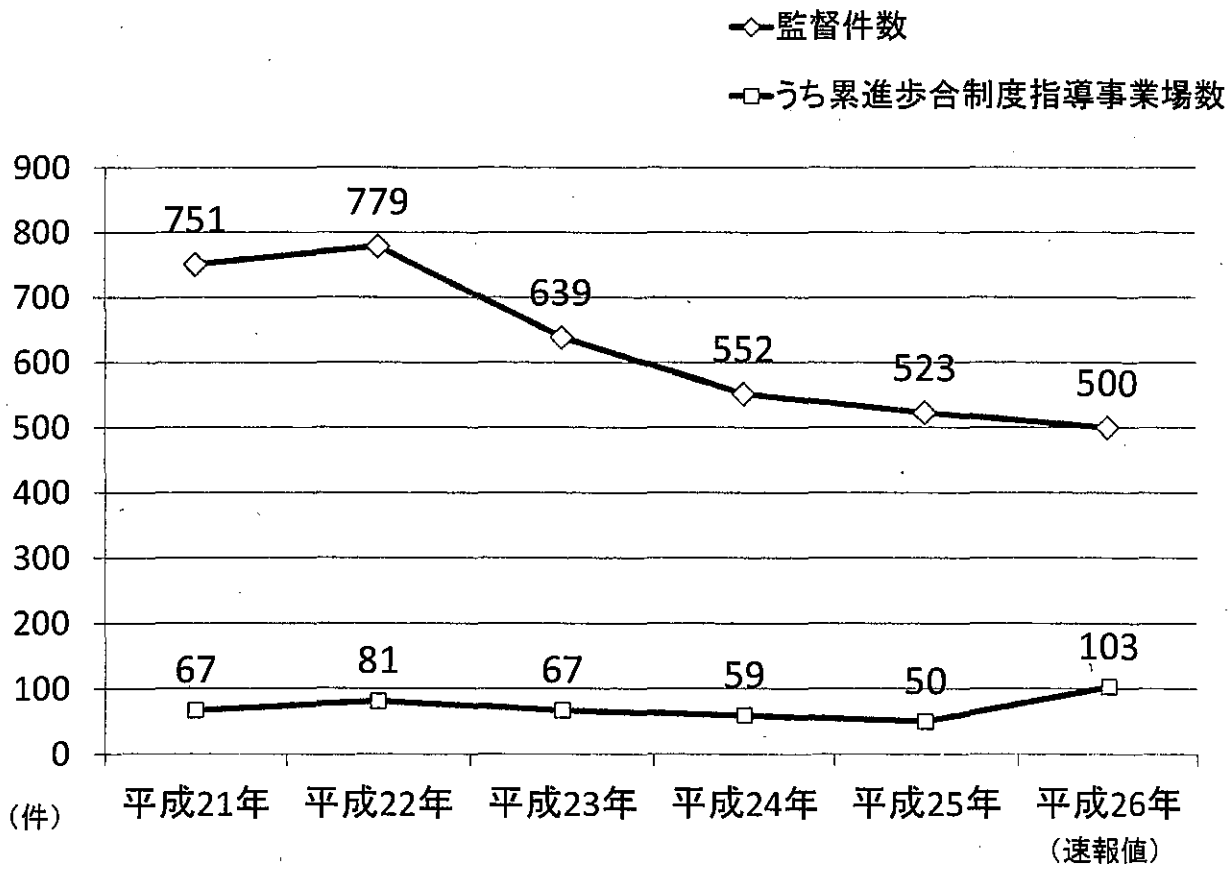
- 署管理者が長期未処理事案を把握していたにもかかわらず、適切な進捗管理や指導を行っておらず、局においても労働基準行政システムを活用する等による把握を行っていないもの。
- 局の指示により、署から局に対して長期未処理事案の定期報告を行っているが、局からは早期に処理するよう指示するにとどまり、具体的な改善のための指導を行っていないもの。

○ 迅速処理に向けて留意すべき事項

- 労働基準行政システムを活用した、局署における長期未処理事案の把握。
- 早期完結に向けた署管理者による問題点の把握及び具体的な処理方針を示す等による的確な指示。
- 地方監察時以外における局による進捗状況の把握及び署に対する具体的な指導・助言。

非公開 ハイヤー・タクシー事業場の累進歩合制度指導件数 監督NO34

年	監督件数 (A)	うち累進歩合制度指導事業場数 (B)	指導事業場の割合 (B／A)
平成21年	751	67	8．9%
平成22年	779	81	10．4%
平成23年	639	67	10．5%
平成24年	552	59	10．7%
平成25年	523	50	9．6%
平成26年 （速報値）	500	103	20．6%



ハイヤー・タクシー事業場の累進歩合制度件数

平成25年

労働局	監督件数	うち累進歩合制度採用	改善された件数
計	523	50	16
北海道	46	1	1
青森	17	5	3
岩手	8	0	−
宮城	1	0	−
秋田	7	0	−
山形	9	0	−
福島	12	1	0
茨城	8	2	1
栃木	3	0	−
群馬	7	1	0
埼玉	13	5	2
千葉	5	0	−
東京	55	5	1
神奈川	20	4	0
新潟	7	1	0
富山	7	0	−
石川	3	0	−
福井	0	−	−
山梨	19	0	−
長野	17	1	1
岐阜	1	1	1
静岡	9	2	0
愛知	31	1	0
三重	6	0	−
滋賀	2	0	−
京都	18	2	1
大阪	22	1	1
兵庫	20	3	1
奈良	5	0	0
和歌山	4	0	−
鳥取	3	0	−
島根	3	0	−
岡山	10	1	1
広島	12	0	−
山口	10	0	−
徳島	6	0	−
香川	5	2	0
愛媛	12	1	0
高知	2	0	−
福岡	13	1	1
佐賀	7	1	0
長崎	15	0	−
熊本	25	4	1
大分	9	3	0
宮崎	3	0	−
鹿児島	4	1	0
沖縄	2	0	−

平成26年（速報値）

労働局	監督件数	うち累進歩合制度採用
計	500	103
北海道	27	0
青森	9	4
岩手	4	1
宮城	27	15
秋田	4	0
山形	9	0
福島	9	1
茨城	5	2
栃木	7	1
群馬	3	2
埼玉	8	1
千葉	18	6
東京	31	4
神奈川	10	3
新潟	10	0
富山	9	1
石川	4	1
福井	1	1
山梨	4	0
長野	3	0
岐阜	14	8
静岡	14	7
愛知	13	3
三重	4	0
滋賀	4	1
京都	21	4
大阪	24	8
兵庫	33	8
奈良	4	0
和歌山	1	0
鳥取	2	0
島根	4	1
岡山	16	1
広島	17	1
山口	7	0
徳島	11	0
香川	1	0
愛媛	7	0
高知	5	0
福岡	24	0
佐賀	6	3
長崎	16	4
熊本	20	3
大分	12	1
宮崎	3	2
鹿児島	10	2
沖縄	5	3

非公開　社会保険労務士の懲戒処分の内訳（平成21年度～）　監督NO35

※平成26年度は平成27年2月18日現在

1　非違行為別懲戒処分件数

非違行為	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	計
申請書等虚偽作成	6		1	10	2	6	25
うち助成金関係	1			6	1	4	12
行政職員への虚偽の説明等		1	1	1			3
金員の横領	1		1				2
従業員への賃金不払い	1						1
暴行・酒気帯び運転等の刑法犯			1			1	2
税理士法違反						2	2
業務懈怠						2	2
計	8	1	4	11	2	11	37

2　懲戒処分の種類別件数

懲戒処分の種類	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	計
失格処分	1		1	1		1	4
業務停止	6	1	3	8	1	9	28
うち業務停止期間6か月以上	5	1	2	7		6	21
戒　告	1			2	1	1	5
計	8	1	4	11	2	11	37

3　懲戒処分の端緒別件数

懲戒処分の種類	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	計
労働局等が把握	7	1	3	11	2	8	32
社労士会からの通知						2	2
一般からの通知（懲戒請求）	1		1			1	3
計	8	1	4	11	2	11	37

非公開

監督 No. 36

社会保険労務士の懲戒処分事例(平成 26 年 4 月～)

年・月	事　　案	処 分 内 容
平成26年4月	○ 委託事業場から就業規則の作成及び提出代行の依頼を受け、補助者を使用して就業規則届を作成する際に、虚偽の内容が記載された意見書(「従業員代表」欄に委託事業場の従業員の記名及び押印がされているが、実際には社会保険労務士事務所の補助者が同従業員に無断で記名及び押印したもの)について、その内容が適正なものかを確認する必要があるという認識があったにもかかわらず、当該確認を行うことなく、労働基準監督署長あて、当該虚偽の意見書を添付した就業規則届を届け出た。 ○ 労働基準監督署から当該就業規則に賃金規定の記載がないという指摘を受けて就業規則変更届を作成する際に、上記と同様の虚偽の内容が記載された意見書について、その内容が適正なものかを確認する必要があるという認識があったにもかかわらず、当該確認を行うことなく、労働基準監督署長あて、当該虚偽の意見書を添付した就業規則変更届を届け出た。	・業務停止3ヶ月 相当の注意を怠り、真正の事実に反して申請書等の作成を行ったとき及び社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行に該当。
平成26年4月	○ トライアル雇用結果報告書兼試行雇用奨励金の支給申請手続を行うに当たって、事業主に代わり、自ら、真正の事実に反した内容を記載した「労働者名簿」、「出勤簿」及び「賃金台帳」を作成し、当該書類を添付した同奨励金支給申請書を労働局長あて提出した。 ○ 中小企業緊急雇用安定助成金の支給申請手続を行うに当たって、事業主に代わり、自ら、真正の事実に反した内容を記載した「出勤簿」及び「賃金台帳」を作成し、当該書類を添付した同助成金の支給申請書を労働局長あて提出した。	・業務停止1年 故意に、真正の事実に反して申請書等の作成を行った及び社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行に該当。
平成26年7月	○ 中小企業緊急雇用安定助成金の支給申請手続を行うに当たって、事業主に代わり、自ら、事実とは異なる出勤日及び休業日等を記載した虚偽の出勤簿を作成し、当該虚偽の出勤簿を基に虚偽の内容を記載した「中小企業緊急雇用安定助成金(休業等)支給申請書」を作成するとともに、それら虚偽の申請書類を、労働局長あて提出した。	・業務停止1年 故意に、真正の事実に反して申請書等の作成を行ったとき及び社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行に該当。
平成26年7月	○ 「緊急人材育成支援事業に係る職業訓練」の実施計画認定申請を受託したにもかかわらず、正当な理由なく同認定申請期限までに、独立行政法人雇用・能力開発機構を経由して中央職業能力開発協会に所定の申請手続を行わなかった。 ○ 労働・社会保険諸手続に関する業務等に関して、事業主と「業務委託契約」を交わしたにもかかわらず、社会保険労務士法第 19 条第1項において備付け及び保存が義務づけされている帳簿を備え付けず、事件の名称、依頼を受けた年月日、受けた報酬の額、依頼者の住所及び氏名又は名称並びに事件の概要を記載しなかった。	・業務停止3ヶ月 この法律(社会保険労務士法)の規定に違反したとき及び社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行があつたときに該当

年・月	事　　案	処分内容
平成26年7月	○　中小企業緊急雇用安定助成金の支給申請手続を行うに当たって、事業場の真の売上高では同助成金の支給要件を満たさないことを認識していたにもかかわらず、自ら、真正の事実に反した内容を記載した「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」及び「残高試算表(月次・期間)」を作成し、また、当該申出書等を添付した「中小企業緊急雇用安定助成金休業等実施計画(変更)届」について、労働局長に対して、その提出に関する手続を事業主に代わって行った。	・業務停止1年 故意に、真正の事実に反して申請書等の作成を行った及び社会保険労務士たるにふさわしくない重大な該当
平成26年10月	○　事業所内保育施設設置・運営等助成金の支給申請手続を行うに当たって、事業主に当該助成金を不正受給させることを目的として、事業主に代わり、自ら、真正の事実に反した内容(「工事の総費用」については実際の費用より多い金額、「保育遊具購入費」については架空の金額)を事業所内保育施設設置・運営等助成金支給申請書に記載するとともに、当該申請書に偽造された「領収証」、「工事請負契約書」及び「工事費内訳書」を添付し、労働局長あて提出した。	・業務停止1年 故意に、真正の事実に反して申請書等の作成を行った及び社会保険労務士たるにふさわしくない重大な該当
平成26年10月	○　地域再生中小企業創業助成金の支給申請業務を受託したにもかかわらず、当該助成金の支給申請手続について、正当な理由なく申請の期限までに労働局長あてに所定の申請手続を行わなかった。 ○　労働保険の手続業務の支給申請業務を受託したにもかかわらず、雇用保険被保険者資格取得・喪失の手続について、正当な理由なく法定期限までに所轄公共職業安定所長あてに所定の届出を行わなかった。 ○　労働保険の手続業務を受託していたにもかかわらず、当該事業場が法人から個人に営業を継承した際に行うべき労働保険関係の消滅及び成立の手続について、正当な理由なく法定期限までに所轄労働基準監督署長あてに所定の届出を行わなかった。	・業務停止3か月 社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行があつたときに該当
平成26年11月	○　酒気を帯びた状態で普通乗用自動車を運転し、自車左前部をAが運転する車両右後部に衝突させ、Aに加療約 12 日間を要する外傷性頚部症候群等の傷害を負わせたことにより、道路交通法違反及び自動車運転過失傷害罪で、簡易裁判所から罰金の略式命令を受けた。	・戒告 この法律(社会保険労務士法)の規定に違反したとき及び社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行があつたときに該当
平成26年11月	○　税理士でなく、かつ、法律に別段の定めのある場合でないのに、業として、税務書類である同法人らの法人税確定申告書等を作成し、もって税理士業務を行ったことにより、簡易裁判所から税理士法違反で、罰金の略式命令を受けた。	・業務停止6か月 この法律(社会保険労務士法)の規定に違反したとき及び社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行があつたときに該当

年・月	事　　案	処分内容
平成26年11月	○ 税理士でなく、かつ、法律に別段の定めのある場合でないのに、業として、税務書類である同法人らの法人税確定申告書等を作成し、もって税理士業務を行ったことにより、簡易裁判所から税理士法違反で、罰金の略式命令を受けた。	・業務停止6か月 この法律（社会保険労務士法）の規定に違反したとき及び社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行があつたときに該当
平成27年2月	○ 労働保険概算・確定保険料申告手続を行うに当たって、不正に労働保険料の賦課又は徴収を免れることを目的として、事業主等に対して事実に反した賃金台帳の作成を指示した上、この賃金総額に基づき、故意に、当該事業場に係る事実に反した「労働保険概算・確定保険料申告書」を作成し、労働局歳入徴収官に提出した。 ○ 不正に健康保険料及び厚生年金保険料等の賦課又は徴収を免れることを目的として、事業主等の相談に応じ、故意に、従業員に係る「健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届」を事実に反した報酬月額に基づき作成し、日本年金機構事務センターに提出した。	・失格処分 故意に、真正の事実に反して申請書等の作成を行ったとき、法第 15 条の規定に違反する行為をしたとき及び社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行に該当

外国人労働者向け相談ダイヤル（仮称）

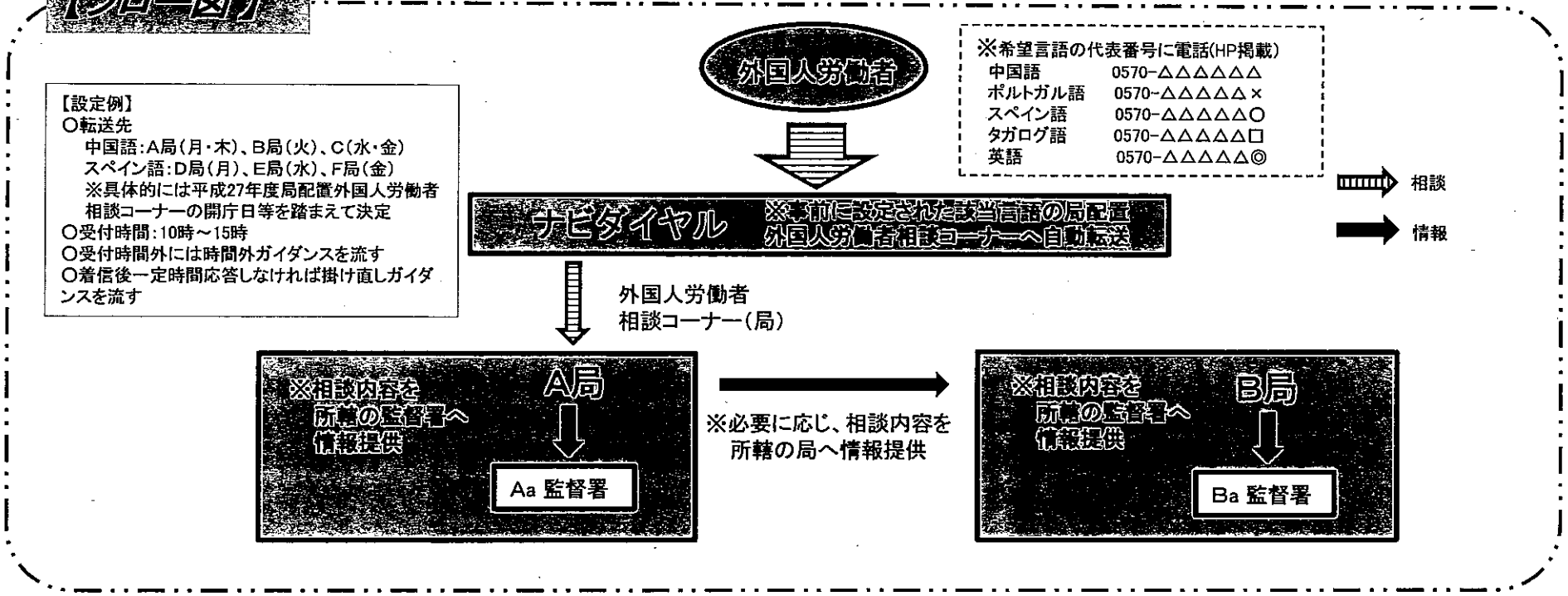
平成27年2月18日現在の検討状況

非公開

【概要】

増加を続ける技能実習生を含む外国人労働者（約79万人：平成26年10月現在）からの相談に的確に対応するため、現行の外国人労働者相談コーナーを活用し、平成27年度第1・四半期を目途に、5か国語（中国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、英語）に対応する「外国人労働者向け相談ダイヤル（仮称）」を整備する。

【フロー図】



【今後のスケジュール】

○ 平成26年度内
- 来年度の外国人労働者相談コーナーの配置箇所・開設日・対応言語について、本省へ報告 【3月上旬まで】
- 事前に行う作業（NTTの専用回線の設置）、運用時の留意事項等を記載した通達の発出 【3月中】

○ 平成27年度
- 対象局における専用回線の設置、回線番号等について、本省へ報告 【4月中旬まで】
- 疎通試験 【運用開始日数日前】
- 運用開始 【5月中を予定】

監督No. 37

平成27年度『介護事業場就労環境整備事業』【新規委託事業】

非公開

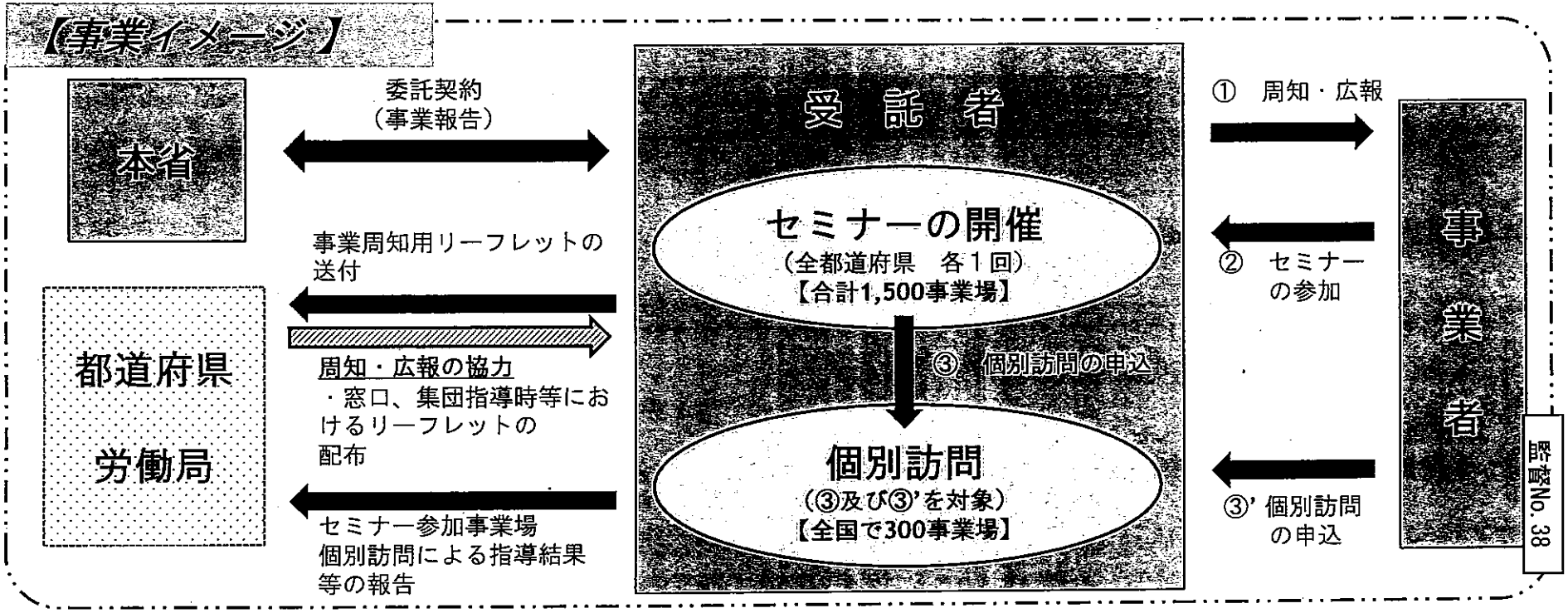
1　背景

平成12年の介護保険法の施行以来、介護事業場の数は大きく増加する中、事業開始後間もないため労働基準関係法令等に関する理解が不十分な事業場が多く、依然として労働時間、割増賃金や衛生管理体制等に係る労働基準関係法令違反が高水準で推移（平成25年度は、全産業68.0% に対し、[redacted]%）している。また、近年社会福祉施設における労働災害は大幅に増加（平成25年度の死傷災害発生件数は、前年比5.4%増）している状況にある。

2　事業概要

労働基準関係法令等に精通し、その遵守に係る具体的指導が可能な者に委託し、主として中小零細介護事業場を対象とした、労務管理や労働災害防止に係る基本的事項の理解の促進を目的とするセミナー及び就労環境に則した自主的な改善の促進を目的とする個別訪問による指導を通じて、労働基準関係法令等の周知及び適正な職場環境形成のための支援を行う。

【事業イメージ】



監督No. 38

非公開

総務No.1

全国監督課長会議（平成27年2月18日開催）

労働基準局総務課調査官説明事項

1　経過（平成２６年１０月～平成２７年２月）

平成２６年

１０月１４日	過労死等防止対策推進法の施行期日を定める政令 過労死等防止対策推進協議会令	閣議決定
１０月１７日	上記両政令　公布	
１０月２８日	関係通達発出（「基発１０２８第１号」、「基総発１０２８第１号」）	
１０月２９日	過労死等防止対策推進全国センター結成総会　総務No.1 （労働基準局総務課長が出席、挨拶）	
１１月　１日	過労死等防止対策推進法 過労死等防止対策推進協議会令	施行
１１月１４日	過労死等防止対策推進シンポジウム（厚生労働省主催）	
１１月～	各地域におけるシンポジウム等（民間団体主催）　総務No.2	
１２月１７日	第１回・過労死等防止対策推進協議会　総務No.3・No.4	

平成２７年

１月　９日	平成２６年度補正予算案　閣議決定
１月１４日	平成２７年度予算案　閣議決定　総務No.5
２月２０日	第２回・過労死等防止対策推進協議会

2　今後の見通し

※変更があり得る。

平成２７年

４月～５月	過労死等防止対策推進協議会（３回程度開催）
６月	過労死防止学会（仮称）設立　※民間団体によって設立。
５月下旬～６月下旬	大綱案のパブリックコメント（任意に実施）、各省協議
６月下旬	大綱の閣議決定、国会報告、公表
夏	過労死等防止対策推進協議会 （平成２８年度予算概算要求の報告等）
１１月	過労死等防止啓発月間

※年次報告（過労死等防止対策推進法第６条）は、大綱作成後、国会への提出時期を検討。

3　基準部・監督署の留意事項

（１）各地域で家族会等の関係団体によって行われるシンポジウム等の催事

引き続き、開催趣旨等をよく聴取

本省へ報告・相談

（２）過労死等防止対策〇〇センターの設置

懇談・要請等についても、趣旨をよく確認

本省へ報告・相談

（３）地域住民生活等緊急支援のための交付金

地域しごと支援事業

（４）ポスターの掲示、リーフレット等の配置

平成２７年７月頃（大綱）

平成２７年９月頃（過労死等防止啓発月間（１１月）、シンポジウム）

働き方・休み方改善コンサルタントによる
助成事業実施（支給）事業主に対するフォローアップ（案）その１

非公開

		現行	改正案
労働時間等設定改善推進助成金（団体助成金）	支給の翌年度	●事業実施年度末に実施する政策評価のためのアンケート、団体が事業開始・終了時に実態把握を行うためのアンケート ↓ 週労働時間が60時間以上の労働者が存在する事業主に対して、ワークショップ又はコンサルティングを実施	同左 （助成事業の廃止に伴い26年度に支給した団体限り）
		●団体が事業開始・終了時に実態を把握するために行ったアンケート ↓ 事業開始時に比べ、事業終了時の年休取得率又は取得日数が低下、月間所定労働時間数が増加、週労働時間60時間超の労働者の割合が増加した事業主を把握し、必要に応じて団体による指導等を働きかけ（第１四半期目途）	●団体が事業開始・終了時に実態を把握するために行ったアンケート ↓ 事業開始時に比べ、事業終了時の年休取得率又は取得日数が低下、月間所定労働時間数が増加、週労働時間60時間以上の労働者の割合が増加した事業主を把握し、必要に応じて団体による指導等を働きかけ（第１四半期目途） （助成事業の廃止に伴い26年度に支給した団体限り）
		●第４四半期目途に、すべての構成事業主に対し自主点検を実施 ↓ 事業終了時より年休取得率が低下しているなど取組が低調な場合、ワークショップ又はコンサルティングを実施	廃止

政策No. 1

働き方・休み方改善コンサルタントによる
助成事業実施（支給）事業主に対するフォローアップ（案）その２

		現行	改正案
職場意識改善助成金（職場環境改善コース）旧職場環境改善・改善基盤コース	事業実施年度	事業実施承認申請があったすべての事業主に対し、事業完了時に提出される「職場意識改善助成金実施状況報告書」の内容によりあらかじめ実施状況を把握した上で、コンサルティングを実施し、確実に成果目標を達成できるように必要な指導を実施	事業実施を承認したすべての事業主に対し、コンサルティングを実施し、確実に成果目標を達成できるように必要な指導を実施
		政策評価のためのアンケート調査の実施	政策評価のためのアンケート調査の実施
	支給の翌年度	支給申請時に提出される「職場意識改善助成金事業実施結果報告書」	同左
		①週労働時間が60時間以上の労働者が存在する事業主に対して、ワークショップ又はコンサルティングを実施。	
		②事業開始時に比べ事業終了時の労働者１人あたりの年休取得日数が低下又は月間所定外労働時間数が増加 ↓ 「職場意識改善助成金支給企業に関する調査票」による現状把握 ↓ 労働時間等の設定の改善が望まれる事項を確認した場合は、コンサルティングを実施。	
	支給の翌々年度	すべての事業主に対して「職場意識改善助成金支給企業に関する調査票」に基づきコンサルティングを実施。	廃止

働き方・休み方改善コンサルタントによる
助成事業実施（支給）事業主に対するフォローアップ（案）その３

		現行	改正案（新設）
職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）	事業実施年度	―	事業実施を承認した事業主のうち、成果目標を達成するために助言・指導が必要であると局が判断した事業主に対し、コンサルティングを実施し、確実に成果目標を達成できるよう必要な助言・指導 政策評価のためのアンケート調査の実施
	支給の翌年度	―	支給申請時に提出される「職場意識改善助成金事業実施結果報告書」 ↓ 週労働時間が60時間以上の労働者が存在する事業主に対して、ワークショップ又はコンサルティングを実施。

職場意識改善助成金（職場環境改善コース）の見直しについて（案）

非公開

背景

長時間労働の削減については、過労死のリスクの高い長時間労働（週労働時間60時間以上）労働者の割合は、30代の子育て世代の男性労働者は17.2%となっており、ワーク・ライフ・バランスの実現のために解決すべき喫緊の課題。また、日本再興戦略（H25.6.14閣議決定）、成長戦略進化のための今後の検討方針（H26.1.20産業競争力会議決定）等において一層の取組が求められている。

平成26年度予算額：192,000千円

職場環境改善・改善基盤整備コース

【助成対象】 労働時間管理適正化

就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等が助成対象

【成果目標】

①年休の年間平均取得日数を**1日以上増加**
②月間平均残業時間数を**1時間以上削減**

【助成率、上限額】

費用の**1/2～3/4を助成、上限80万円**
①、②いずれも達成されない場合でも1/2は助成

【助成対象】 労働能率増進

労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用が助成対象

【成果目標】

①年休の年間平均取得日数を**4日以上増加**
②月間平均残業時間数を**5時間以上削減**

【助成率、上限額】

費用の**3/4を助成、上限80万円**
①及び②を達成した場合、助成対象とする

平成27年度予定額：192,000千円

職場環境改善コース

【助成対象】労働時間管理適正化・労働能率増進

・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等
・労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用
が助成対象

【成果目標】

①年休の年間平均取得日数を**4日以上増加**
②月間平均残業時間数を**5時間以上削減**

【助成率、上限額】

費用の**3/4を助成、上限100万円**
①及び②を達成した場合、助成対象とする

政策No. 2

職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）の新設について（案）

非公開

平成27年度予定額:423，696千円

【助成概要】
労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされている中小企業が、所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とした場合に助成

【助成対象】 労働時間管理適正化・労働能率増進
・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等
・労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用

【成果目標】
週所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とする

【助成率、上限額】
費用の3/4を助成、上限50万円

【支給認定者】
都道府県労働局長

政策No. 3

職場意識改善助成金（テレワークコース）の見直しについて（案）

背景

「世界最先端IT国家創造」宣言（平成25年6月14日閣議決定）において、2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍以上にすることが宣言されるなど、政府全体でテレワーク導入促進策を実施するとされている。また、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成26年12月27日閣議決定）において、サテライトオフィス、テレワーク等の遠隔勤務の促進が求められている。

平成26年度予算額：502,500千円

【助成の目的】：週1回以上、終日在宅でのテレワークを導入する企業に対して導入経費の一部を助成

【助成対象】：事業実施期間中の一定期間に、週1日以上終日の在宅テレワークを実施することを目的とした経費

【成果目標】：事業実施期間中の一定期間に、事業計画時に申請した事業実施対象労働者（以下「対象労働者」）の全員が少なくとも1回は終日の在宅就労を実施し、対象労働者を平均して週1日以上終日の在宅テレワークを実施すること

【上限額、助成率】

成果目標達成の場合：導入経費の3/4

上限額：対象労働者数×**6万円**又は150万円のいずれか低い額

成果目標未達成の場合：導入経費の1/2

上限額：対象労働者数×**4万円**又は100万円のいずれか低い額

平成27年度予定額：313,500千円

【助成の目的】：週1回以上、終日、在宅又は**サテライトオフィス**でのテレワークを導入する企業に対して導入経費の一部を助成

【助成対象】：事業実施期間中の一定期間に、週1日以上終日、在宅又は**サテライトオフィス**でのテレワークを実施することを目的とした経費

【成果目標】：事業実施期間中の一定期間に、事業計画時に申請した事業実施対象労働者の全員が少なくとも1回は終日、在宅又は**サテライトオフィス**でのテレワークを実施し、対象労働者を平均して週1日以上終日、在宅又は**サテライトオフィス**でのテレワークを実施すること

【上限額、助成率】

成果目標達成の場合：導入経費の3/4

上限額：対象労働者数×**15万円**又は150万円のいずれか低い額

成果目標未達成の場合：導入経費の1/2

上限額：対象労働者数×**10万円**又は100万円のいずれか低い額

政策No. 4