

# 労働基準監督業務の民間活用タスクフォース 取りまとめ

平成 29 年 5 月 8 日

規制改革推進会議

労働基準監督業務の民間活用タスクフォース

## 1．検討の経緯

- ( 1 ) 検討の必要性…………… 1
- ( 2 ) タスクフォースの設置…………… 1

## 2．労働基準監督業務の現状

- ( 1 ) 監督業務の種類…………… 2
- ( 2 ) 定期監督の業務フロー…………… 3
- ( 3 ) 労働基準監督官の定員数、定期監督実施事業場数等の推移…………… 4
- ( 4 ) 業種別の定期監督実施状況…………… 5
- ( 5 ) 3 6 協定の締結状況…………… 6
- ( 6 ) 厚生労働省における長時間労働削減対策の取組状況…………… 7

## 3．諸外国との比較…………… 9

## 4．論点

- ( 1 ) 民間活用の拡大
  - 民間委託の実施について…………… 10
  - 立入調査の任意性について…………… 11
  - 「チーム監督」について…………… 12
- ( 2 ) 実効性の確保・強化
  - 司法処分の実効性について…………… 13
  - 罰金額の引き上げについて…………… 13
  - 課徴金制度の創設について…………… 14
  - その他…………… 14

## 5．タスクフォースにおける検討結果…………… 15

(参考 1) 規制改革推進会議 労働基準監督業務の民間活用タスクフォース 委員名簿 …… 16

(参考 2) 労働基準監督業務の民間活用タスクフォースにおける審議経過…………… 17

## 1. 検討の経緯

### (1) 検討の必要性

労働基準監督業務については、近年、総事業場数に対する定期監督を実施した事業場数の割合が3%程度にとどまっており、事業場に対する十分な監督が行われているとは言い難い状況にある。また、定期監督を実施した事業場数のうち違反事業場数は約7割と、高い割合で推移している。

今後、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、罰則付きの時間外労働の上限を導入する労働基準法改正法案が提出されることとなっており、更なる法規制の執行強化が求められている中において、労働基準監督署における監督指導の実効性を確保するとともに、労働基準監督官の業務を補完できるよう、民間活用の拡大を図ることが不可欠である。

### (2) タスクフォースの設置

労働基準法違反への対応について、労働基準監督官の人手不足のため事業場に対する十分な監督が困難な状況にあるとの指摘がある中、労働基準監督業務における民間活用の拡大について、規制改革推進会議（以下「本会議」という。）での議論の前に専門的検討を行うため、本会議に「労働基準監督業務の民間活用タスクフォース」（主査：八代尚宏 昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授。以下「タスクフォース」という。）を設置した（平成29年3月9日本会議決定）。

## 2. 労働基準監督業務の現状

### (1) 監督業務の種類

#### 定期監督

各労働局の管内事情（産業構造、労働時間の状況、労働災害の発生状況等）に即して対象事業場を選定し、年間計画により実施。

（注）違反内容の上位は、労働時間（30.0%）、安全衛生（27.7%）、健康診断（21.9%）、割増賃金（21.1%）、労働条件の明示（16.9%）、就業規則（11.6%）。（平成27年労働基準監督年報）

#### 申告監督

労働者からの申告により把握した事業場に対し実施。

違反を繰り返すなど重大・悪質な事案については、司法処分（検察庁への送検）の対応。

#### 定期監督等実施状況・法違反状況（平成25年～27年）

	定期監督等 実施事業場数	違反事業場数	違反率 (%)	法違反状況		
				労働条件の明示 (労基法第15条)	労働時間 (労基法第32条・ 40条)	割増賃金 (労基法第37条)
平成25年	140,499	95,550	68.0%	17,247	30,543	21,847
平成26年	129,881	90,151	69.4%	15,180	27,433	19,923
平成27年	133,116	92,034	69.1%	15,545	27,581	19,400

（注）1 「違反事業場数」欄は、何らかの労働基準関係法令の違反が認められた事業場数である。  
2 「違反状況」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。（労基法＝労働基準法）

#### 申告処理状況（平成25年～27年）

	当年受理件数	申告監督実施 事業場数	違反事業場数	違反率	主要申告事項	
					賃金不払	解雇
平成25年	29,318	23,408	17,323	74.0%	25,118	4,691
平成26年	27,089	22,430	16,321	72.8%	23,022	4,239
平成27年	26,280	22,312	15,782	70.7%	22,362	4,017

（注）1 「違反事業場数」欄は、申告事項に係る違反が認められた事業場数である。  
2 「主要申告事項」欄は、重複がありうる。

#### 送検事件状況（平成25年～27年）

	送検件数合計	労働基準法等違反件数	労働基準法等違反件数		
			賃金の支払 (第24条・最賃法第4条)	労働時間 (第32条)	割増賃金 (第37条)
平成25年	1,043	482	312	53	44
平成26年	1,036	408	255	39	33
平成27年	966	416	214	79	34

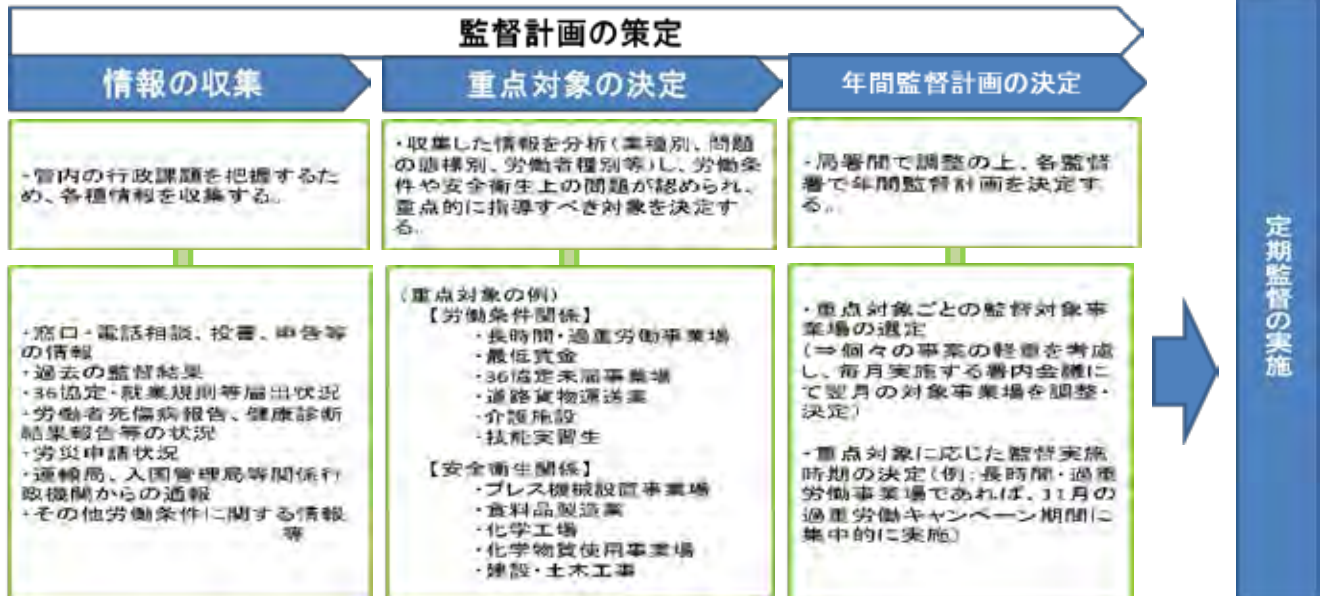
（注）「労働基準法等違反件数」欄は、賃金・労働時間以外の違反の件数も含まれるため、条文別の件数の合計とは一致しない。

（第1回タスクフォース 厚生労働省資料から抜粋）

## (2) 定期監督の業務フロー

### 対象事業場の選定

各種の情報を元に違法の疑いのある事業場を計画的に選定。



(第2回タスクフォース 厚生労働省資料から抜粋)

### 立入調査

労働基準監督官の権限(予告なしの立ち入り、帳簿書類の確認・従業員への尋問、調査拒否等の場合の処罰)を説明しながら、法定の帳簿等のみならず様々な書類の提出を求め、確認を行う。

#### 【労働時間に関する監督の場合】



(第2回タスクフォース 厚生労働省資料から抜粋)



(3) 労働基準監督官の定員数、定期監督実施事業場数等の推移

労働基準監督官の定員数は、厳しい定員合理化の中、一定の増加(平成28年度の定員数は3,241人、平成9年度比で約23%増)

他方で、労災補償業務を担当する事務官、労働安全衛生業務を担当する技官の減少に伴い、労働基準監督署全体の定員数は、近年、減少傾向にある。

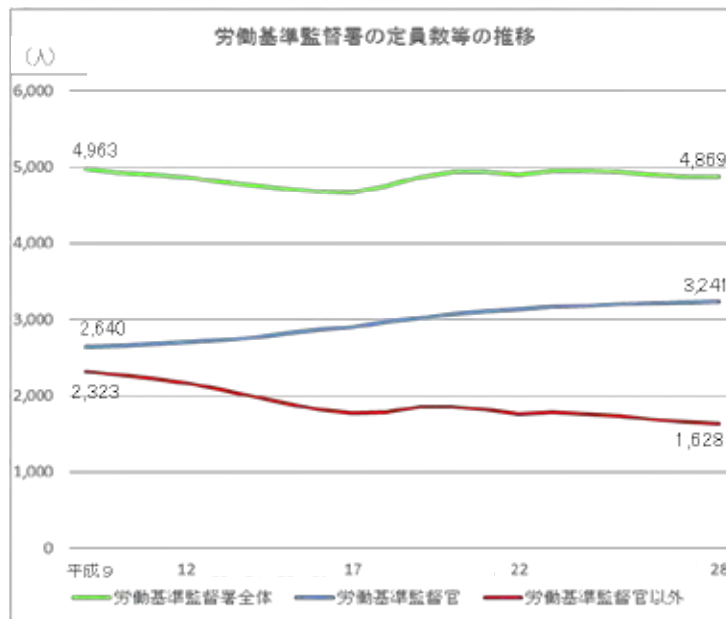
総事業場数に対する定期監督を実施した事業場数の割合は、近年は、3%程度にとどまっている。

そのうち、違反事業場数の割合は約7割と、高い割合で推移。

平成	労働基準監督官の定員数	労働基準監督署の定員数	総事業場数	うち定期監督等実施事業場数	割合	うち違反事業場数	割合	監督官1人当たりの監督対象事業場数
9	2,640	4,963	4,557,626	145,041	3.2%	80,834	55.7%	1,726
10	2,652	4,926	4,557,626	153,563	3.4%	83,917	54.6%	1,719
11	2,680	4,902	4,557,626	146,160	3.2%	87,285	59.7%	1,701
12	2,700	4,864	4,557,626	147,773	3.2%	86,916	58.8%	1,688
13	2,720	4,802	4,557,626	134,623	3.0%	85,334	63.4%	1,676
14	2,763	4,753	4,557,626	131,878	2.9%	82,744	62.7%	1,650
15	2,812	4,714	4,428,238	121,031	2.7%	79,394	65.6%	1,575
16	2,859	4,680	4,428,238	122,793	2.8%	82,430	67.1%	1,549
17	2,893	4,664	4,428,238	122,734	2.8%	81,395	66.3%	1,531
18	2,969	4,751	4,428,238	118,872	2.7%	80,116	67.4%	1,491
19	3,011	4,867	4,087,519	126,499	3.1%	85,894	67.9%	1,358
20	3,076	4,933	4,087,519	115,993	2.8%	79,492	68.5%	1,329
21	3,104	4,927	4,087,519	100,535	2.5%	65,365	65.0%	1,317
22	3,135	4,893	4,087,519	128,959	3.2%	86,075	66.7%	1,304
23	3,169	4,950	4,275,819	132,829	3.1%	89,586	67.4%	1,349
24	3,181	4,940	4,275,819	134,295	3.1%	91,796	68.4%	1,344
25	3,198	4,931	4,275,819	140,499	3.3%	95,550	68.0%	1,337
26	3,207	4,894	4,275,819	129,881	3.0%	90,151	69.4%	1,333
27	3,219	4,870	4,275,819	133,116	3.1%	92,034	69.1%	1,328
28	3,241	4,869	4,120,804	134,617	3.3%	89,972	66.8%	1,271

※平成28年の定期監督実施等件数等については速報値である。

※事業場数は平成26年経済センサスより。労働基準監督官の定員数は署長・副署長を含む数。



(第2回タスクフォース 厚生労働省資料をもとに作成)

(4) 業種別の定期監督実施状況

これまでの定期監督の対象は、製造業や建設業など工業系を中心としており、それ以外の業種、特に商業や接客娯楽業などの小売店、飲食店等については、実施割合が1%強にとどまり、事業場数が多い中で十分な監督ができていない。

【適用事業場数に対する監督指導実施割合】

業種	適用事業場数	定期監督等実施事業場数	実施割合	業種	適用事業場数	定期監督等実施事業場数	実施割合
製造業	506,694	35,713	7.0%	映画・演劇業	6,742	90	1.3%
鉱業	1,654	179	10.8%	通信業	32,115	214	0.7%
建設業	385,788	45,424	11.8%	教育・研究業	182,087	1,883	1.0%
運輸交通業	86,298	5,830	6.8%	保健衛生業	384,264	8,414	2.2%
貨物取扱業	8,084	724	9.0%	接客娯楽業	495,431	6,480	1.3%
農林業	17,609	1,325	7.5%	清掃・と畜業	49,498	2,260	4.6%
畜産・水産業	9,011	360	4.0%	官公署	40,378	32	0.1%
商業	1,415,677	17,676	1.2%	その他の事業	371,019	5,611	1.5%
金融・広告業	128,455	901	0.7%	合計	4,120,804	133,116	3.2%

※ 適用事業場数：平成26年経済センサス、定期監督等実施事業場数：平成27年

※ 上記分類は、労働基準法別表第1に基づくもの。

※ 「商業」には小売業、「接客娯楽業」には飲食店が含まれている。

※ 「建設業」について、「適用事業場」には建設工事が行われている現場は含まれていないが、「定期監督等実施事業場」には現場を含んでいる。

(第2回タスクフォース 厚生労働省資料から抜粋)

(5) 36協定の締結状況

商業や接客娯楽業などの小売店、飲食店等においては、半数近くの事業場が36協定を締結していない。

36協定を締結していない事業場における不締結の理由については、「時間外労働・休日労働がない」が43.0%と一番多いが、一方、「時間外労働・休日労働に関する労使協定の存在を知らなかった」(35.2%)、「時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結・届出を失念した」(14.0%)、「就業規則等で規定を設けるのみで十分と思っていた」(1.0%)等の理由も見られ、基礎的な知識が十分でない傾向にある。

【時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結の割合】

業種	適用事業場数	36協定締結事業場割合	業種	適用事業場数	36協定締結事業場割合
製造業	506,694	46.8%	映画・演劇業	6,742	42.1%
鉱業	1,654	51.0%	通信業	32,115	78.4%
建設業	385,788	51.4%	教育・研究業	182,087	67.9%
運輸交通業	86,298	85.5%	保健衛生業	384,264	48.1%
貨物取扱業	8,084	84.5%	接客娯楽業	495,431	47.0%
商業	1,415,677	56.1%	その他の事業	371,019	63.2%
金融・広告業	128,455	77.4%	合計	4,120,804	55.2%

※ 厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査による。

※ 上記分類は、労働基準法別表第1に基づくもの。

※ 「商業」には小売業、「接客娯楽業」には飲食店が含まれている。

※ 「建設業」について、「適用事業場」には建設工事が行われている現場は含まれていないが、「定期監督等実施事業場」には現場を含んでいる。

(第2回タスクフォース 厚生労働省資料から抜粋)



## (6) 厚生労働省における長時間労働削減対策の取組状況

### 監督指導等の強化

- 平成 27 年 1 月から、月 100 時間超の残業が行われている全ての事業場等に対する監督指導を実施。  
平成 28 年 4 月から、監督指導の対象を、月残業 100 時間超から月 80 時間超に拡大。
- 平成 27 年 4 月から、東京労働局及び大阪労働局に「過重労働撲滅特別対策班」(かとか)を新設。  
平成 28 年 4 月から、厚生労働省本省に「過重労働撲滅特別対策班」を新設。47 労働局において、「過重労働特別監督監理官」を新たに任命。
- 平成 27 年 5 月から、社会的に影響力の大きい企業が、「違法な長時間労働」(月残業 100 時間超等)を複数の事業場で行っている場合に、企業名を公表。  
平成 29 年 1 月から、公表の対象に過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業 100 時間超から月 80 時間超とするなど要件を拡大。
- 平成 29 年 1 月から、違法な長時間労働等を 2 事業場で行うなどの企業に対する全社的な監督指導を実施。

### 労働条件相談ほっとライン

平日夜間・土日における、フリーダイヤルによる労働条件に関する電話相談の受け付けを民間委託にて実施。

### インターネット監視による情報収集

労働条件に係る情報収集について、インターネット上の検索、監視員による監視、情報提供票の作成・通報を民間委託し、それを受けて、所轄の労働基準監督署が監督指導等を実施。

## 非常勤職員の活用

社会保険労務士や民間企業OB等を非常勤職員として採用した上で、任意の訪問指導等を支援。

指導員名	人数		予算額(単位:百万円)		主な従事者	業務内容
	H28	H29	H28	H29		
時間外及び休日労働協定点検指導員	198	198	175	202	社労士 行政OB 民間経験者	労働基準監督署の窓口において、36協定が届け出られた際に、同協定が限度基準等に適合しているかどうか点検し、適合していない場合は、助言指導を行う。
労働基準関係法令指導員  (※)平成28年度までは、非正規雇用労働者労働条件改善指導員	63	63	163	182		小規模事業場に対して法令周知や労働条件の基本的な事項に関する指導等を行う。  (※)非正規労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うとともに、自主点検の実施や窓口での相談対応等を行う。
労働時間管理適正化指導員	72	144	183	429		長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止について、事業場に対する指導・助言、自主点検や集団指導、窓口での相談対応を行う。
働き方・休み方改善コンサルタント	152	152	260	293		働き方・休み方の改善をめぐる諸問題について、事業場に対する指導・助言等を行う。

(第2回タスクフォース 厚生労働省資料から抜粋)

### 3. 諸外国との比較

雇用者1万人当たりの監督官の数は、ドイツ1.89人、イギリス0.93人、フランス0.74人に対し、日本では0.62人と、先進国の中ではアメリカ0.28人に次ぐ低さで、ILOが求めている水準（労働監督官1人当たり最大労働者数1万人とすべき）に達していない。

	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン
監督する者の数	3,241人 ・労働基準監督官 3,241人(2016年度)	3,878人 ・労働基準監督官894人(2009年度) ・労働安全衛生監督官1,740名(2010年度) ・安全衛生法令について労働長官の承認を受けて州で監督を行う者1,244人(2009年度)	2,742人 ・最低賃金監督官153人(2008年) ・衛生安全監督官1,439人(2007年) ・安全衛生法令について雇用担当大臣の委任を受け地方政府で監督を行う者1,150人(2003年)	1,706人 ・労働監督官 535人(2008年) 労働監督員(補助者)1,171人	6,336人 ・営業監督官 3,340人 ・労災保険組合の監督官 2,996人(2007年)	262人 労働環境庁地方支部の職員約500人うち、262人が監督業務に従事(2009年度)
雇用者1万人当たりの監督官の数	0.62	0.28	0.93	0.74	1.89	0.64

一人の監督官と二人の監督員がひとつの単位となり定期監督時を実施。なお、修習生のうち、成績優秀者が労働監督官に任命され、その他の者は労働監督員となるものであり、双方ともに同じ権限を持つ。

(厚生労働省労働基準局調べ)

注1: 上記は、各国政府の公表資料による。制度がそれぞれ異なることに留意が必要。  
 注2: ILO事務所の担当部署は「先進工業市場経済国では労働監督官1人当たり最大労働者数1万人とすべきと考える」としている(2006年11月ILO理事会「Strategies and practice for labour inspection(GB297/ESP/3)」)。  
 注3: 日本の雇用者1万人当たりの監督官の数については、2016年度の労働基準監督官の定員及び平成21年経済センサス基礎調査(総務省統計局)より算出したものである。  
 注4: 諸外国の雇用者数は、ILO LABORSTA(2009年11月現在)による。

(第2回タスクフォース 厚生労働省資料から抜粋)

## 4. 論点

### (1) 民間活用の拡大

#### 民間委託の実施について

##### < 八代主査の提案 (第1回タスクフォース) >

労働基準監督官の慢性的な人手不足を補うために、労働基準監督署が定めた様式の定期監督業務について、社会保険労務士、弁護士、公認会計士等の資格者や企業での労務経験が豊かな者等を雇用する民間事業者に委託することで、本来の労働基準監督官をより重大な違反の可能性の大きな申告監督業務に重点的に配置できるのではないかと。(民間事業者は、監督官の業務を代替するのではなく、人手不足のため十分な監督ができていない多くの事業場を任意で調査する補完的な役割を担う。それによって、監督官がより重大・悪質な事案に対する監督に重点を置くことができ、より労働者の安全確保を図ることができる。)

- ・ 特別法で公務員と同じ権利義務を民間事業者にも義務付け
- ・ 民間事業者の守秘義務、公正な監査
- ・ 民間事業者による監査への妨害行為には業務執行妨害の適用

(注) 駐車違反の取締り業務における民間事業者の活用(道路交通法の2006年改正)、官民協働による刑務所の整備・運営(競争の導入による公共サービスの改革に関する法律の2009年改正)の前例。

##### < 厚生労働省の主張 >

- ・ 労働基準監督官は、予告なく事業場に立ち入り、書面等の確認や関係者からの聞き取りを行い、労働基準法などの法律違反の有無を確認し、その結果に応じて、是正勧告等行政指導を行ったり、場合によっては即座に行政処分を行うなど、一体不可分なプロセスを通して労働者の保護を行う。(第1回タスクフォース)
- ・ 委託を受けた民間事業者が任意の調査を行い、問題がある場合に監督官に取り次ぐ場合、調査から監督官による指導までタイムラグが生じることから、その間に証拠帳簿の隠蔽等不適切な行為がなされる可能性がある。また、迅速な労働者保護が行えない蓋然性が高い。(第1回タスクフォース)
- ・ 十分な監督ができていない分野があって、そこに課題があることも承知しており、議論を踏まえて、こういった対応が考えられるか、検討を進めていきたい。(第2回タスクフォース)

- ・ 監督官が行っている業務のいわばコアな部分は、やはり誰かに御協力いただくということにならない部分なのではないか。（第2回タスクフォース）

#### <全国社会保険労務士会連合会の説明>

- ・ 全国社会保険労務士会連合会又は都道府県社会保険労務士会が業務を受託し、研修を受講した社会保険労務士が対象事業場に対し任意で実態確認を行い、法令違反等に対する指導・助言などのサポートを行い、労働基準監督署に結果報告又は拒否された旨の連絡を行う、とのスキームを提案。
- ・ 社会保険労務士の有する知識、能力、実務経験等が十分に発揮できるスキームとして評価されれば、開業社会保険労務士約2万6千人が最大限対応するものと思料。（以上、第2回タスクフォース）

#### 立入調査の任意性について

#### <委員の主張>

定期監督業務における立入調査は、強制ではなく、原則として、事業場の任意によるのであれば、定期監督業務の一部を民間事業者に委託し、調査に応じない場合、あるいは、調査の結果、民間事業者では対応できない問題がある場合に、労働基準監督官に取り次ぐこととすることは可能ではないか。（第2回タスクフォース）

#### <厚生労働省の主張>

- ・ 労働基準監督官による立入調査の場合であっても、事業主と労働基準監督機関との信頼関係を醸成し、その後の自主的な改善を促しやすくする観点から、最初から強制的に立ち入るのではなく、まずは立入調査を行うことに対して協力を要請することが一般的。
- ・ ただし、事業主がこのような任意の調査に応じない場合には、監督官は、その場で労働基準法に基づき携帯している監督官証票を示した上で、相手方の同意なく立ち入る権限を有している。これに対して虚偽の陳述をする、帳簿書類を提出しない、虚偽の記載をした帳簿書類を提出するなどした者は、同法に基づく罰則の対象になる。
- ・ 監督官による任意の立入調査は、あくまでこうした権限があることをリーフレットで説明するなどしつつ要請するものであり、強制的な行政調査権を有しない民間人や民間法人が行う任意の調査とは、実効性が異なる。（以上、第2回タスクフォース）



## 「チーム監督」について

### <厚生労働省の説明>

1件でも多くの事業場に対し監督指導を実施するため、労働基準監督官は基本的に単独で監督指導を実施しているが、労働者数の多い事業場や、大規模な工場など、労働条件や安全衛生に関して確認する事項が多岐に渡ると考えられる事業場に対しては、その規模や有する問題点等に応じ、2人以上の「チーム」で監督指導を実施する場合もある。(第2回タスクフォース)

### <委員の主張>

- ・ 複数の者が入ることで時間が短縮され、労働基準監督官が身の危険を感じることもあると思われるので、民間との組合せなど「チーム」の方が望ましいのではないかと。
- ・ 指揮命令権は監督官が持って、民間が監督官のサポートに入ることによって、短時間で監督ができる。公権力の行使と並行できるのではないかと。(以上、第2回タスクフォース)

### <厚生労働省の主張>

民間との組合せの提案については、是正勧告や司法処分という公権力の行使につながるといった問題も出てくるので、直ちにはなかなか難しいのではないかと。(第2回タスクフォース)

## (2) 実効性の確保・強化

上記(1)に加え、監督指導の実効性の確保・強化のための措置についても、検討を行った。

### 司法処分の実効性について

#### <委員の主張>

司法処分の比率は、定期監督及び申告監督における違反事業場数の約11万事業場に対して約1,000件と1%にも満たず、実効性を欠くのではないか。(第2回タスクフォース)

#### <厚生労働省の主張>

- ・ 労働基準監督署が行う是正勧告は、勧告書を一回渡して終わるのではなく、是正期日を定めて文書による報告を求めたり、再度の立入調査を行ったりするなどして、是正が確認されるまで継続して粘り強い指導が続けられ、こうした中で、ほとんどの事業場は司法処分に至る前に是正を行っている。
- ・ その上で、是正勧告を受けたにもかかわらず違反を繰り返すなど、重大・悪質な事業場については、司法処分を行っている。(以上、第2回タスクフォース)

### 罰金額の引き上げについて

#### <委員の主張>

司法処分においても、賃金未払い等の場合の罰金額は30万円以下で、また、賃金の請求権は2年間で時効となり、企業にとって大きな負担とは言えず、罰金額の引き上げが必要ではないか。(第2回タスクフォース)

#### <厚生労働省の主張>

- ・ 現在の労働基準法の罰金額は、他の法令の罰則との均衡を図って定められている。
- ・ 労働者から割増賃金不払等について民事訴訟を起こされた場合、割増賃金不払額と同額の付加金の支払いを求められるリスクもあり、企業にとっては大きな負担。(以上、第2回タスクフォース)

## 課徴金制度の創設について

### <委員の主張>

労働基準法違反の事業場に対しては、是正指導とは別に、行政処分として課徴金等を科すべきではないか。(第2回タスクフォース)

### <厚生労働省の主張>

課徴金制度は、経済的な不当利得に対するペナルティとして、主に経済分野で取り入れられてきたもので、これを労働基準法違反に対して導入することは、現状よりも労働者の保護に欠けるおそれがあること、手続保障のために新たな人員や予算の確保が必要となることなどから、適切でない。(第2回タスクフォース)

### その他

上記のほか、委員からは、実効性の確保・強化に関し、以下の提案があった。

- ・ 労働基準法違反の事業場に対する「行政上の秩序罰」(過料)のような、事後的な実効性確保の手段を考えてはどうか。(第2回タスクフォース)
- ・ 監督指導の実効性を高める手法として、指導を受けた違反事業場名を公表することが必要ではないか。(第2回タスクフォース)

## 5. タスクフォースにおける検討結果

上記を踏まえ、タスクフォースとして、以下のとおり、検討結果を本会議に報告する。

労働基準監督業務については、労働基準監督官の定員数は一定の増加が図られているが、近年、総事業場数に対する定期監督（各労働局の管内事情に即して対象事業場を選定し、年間計画により実施する監督）を実施した事業場数の割合が3%程度にとどまっており、事業場に対する十分な監督が行われているとは言い難い状況にある。また、定期監督を実施した事業場数のうち違反事業場数は約7割と、高い割合で推移している。

今後、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、罰則付きの時間外労働の上限を導入する労働基準法改正法案が提出されることとなっており、更なる法規制の執行強化が求められている中であって、小売店・飲食店を中心に事業場数が多い中で十分な監督ができていない、事業場における36協定の締結・届出に関する基礎的な知識が十分でないといった課題に適切に対応するため、労働基準監督官の業務を補完できるよう、民間活用の拡大を図ることが不可欠である。

さらに、社会経済情勢の変化を踏まえた、労働基準監督署における監督指導の実効性の確保・強化についても検討が必要である。

したがって、

- a 労働基準監督業務の民間活用の拡大のため、以下の措置を講じるべきである。
  - ・ 民間の受託者（入札により決定し、契約により、秘密保持や利益相反行為・信用失墜行為の禁止を義務付け）が、36協定未届事業場（就業規則作成義務のある事業場、同義務のない事業場）への自主点検票等（36協定の締結状況、労働時間上限の遵守状況、就業規則の策定、労働条件明示の状況などの点検票等）の送付や回答の取りまとめを行い、指導が必要と思われる事業場や回答のない事業場等について、同意を得られた場合に、労務関係書類等の確認及び相談指導を実施する。
  - ・ 労働基準監督官は、これらに応じなかった事業場、及び、確認の結果、問題があった事業場に、必要な監督指導を実施する。
- b 労働基準監督署における監督指導の実効性の確保・強化のため、労働基準法違反に対する抑止・是正効果を高める措置について、引き続き検討すべきである。

## 規制改革推進会議

### 労働基準監督業務の民間活用タスクフォース 委員名簿

主査	八代 尚宏	昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授
委員	高橋 滋	法政大学法学部教授
委員	野坂 美穂	多摩大学経営情報学部専任講師
議長	大田 弘子	政策研究大学院大学教授
議長代理	金丸 恭文	フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO



## 労働基準監督業務の民間活用タスクフォースにおける審議経過

〔平成 29 年〕

	(3月9日本会議)	(タスクフォースの設置)
第1回	3月16日	(1)八代主査からの説明 (2)厚生労働省からのヒアリング
第2回	4月6日	(1)全国社会保険労務士会連合会からのヒアリング (2)厚生労働省からのヒアリング
	(4月25日本会議)	(タスクフォースにおける検討状況の報告)
第3回	5月8日	タスクフォース取りまとめ