

第2回 労働基準監督業務の民間活用タスクフォース 議事録

1. 日時：平成29年4月6日（木）15:29～17:09
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）八代尚宏（主査）、大田弘子（議長）、高橋滋、野坂美穂
 - （政府）山本内閣府特命担当大臣（規制改革）
 - （事務局）田和規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、
福島規制改革推進室次長、渡邊参事官、永山企画官
 - （全国社会保険労務士会連合会）大西会長、堀谷副会長、大谷副会長
 - （厚生労働省）土屋大臣官房審議官、荒木監督課長、岩瀬主任中央労働基準監察監督官
4. 議題：
 - （開会）
 - 労働基準監督業務における民間活用について
 - （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
 - （閉会）
5. 議事概要：

八代主査 それでは、定刻よりやや早いですが、皆さんおそろいですので「規制改革推進会議 第2回労働基準監督業務の民間活用タスクフォース」を開催したいと思います。

皆さん、お忙しい中、地方からもおいでいただきましてまことにありがとうございます。本日は金丸議長代理が御欠席です。

山本大臣にも御出席いただいておりますので、一言御挨拶をお願いいたします。

山本大臣 皆さん、お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。

先月の28日に働き方改革実行計画が決定されました。その実行を確実なものとしていくためにも、このタスクフォースで検討していただいております労働基準監督業務の民間活用の拡大は非常に重要な課題であると考えております。

本日は全国社会保険労務士会連合会からの御提案も伺うと聞いており、担い手となり得る方々の貴重な御意見をいただきながら、答申の取りまとめに向け活発な論議をお願いしたいと思っております。よろしく申し上げます。

八代主査 ありがとうございました。

なお、本タスクフォースでは資料及び議事録を公開することとしておりますので、御了

解をお願いいたします。また、会議終了後に記者ブリーフィングを行いますので、あわせて御了承をお願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。本日は全国社会保険労務士会連合会より大西健造会長、堀谷義明規制改革対策本部本部長、大谷義雄副会長にお越しいただいております。遠路お運びいただきましてまことにありがとうございます。

厚生労働省より土屋喜久大臣官房審議官、荒木祥一労働基準局監督課長、岩瀬信也主任中央労働基準監察監督官においでいただいております。

それでは、初めに全国社会保険労務士会連合会から資料1について御説明をお願いいたします。恐縮ですが、15分以内でお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

大西会長 では、一言だけ。連合会の会長の大西でございます。今回は私どもをこういう席に呼んでいただきましてありがとうございます。日ごろ、私どもは労務管理の専門家ということで働きやすい職場をつくるという大前提で業務を進めております。先ほど、大臣からお話がありましたとおり、働き方改革ということでこれについてもほとんどは労務管理の範囲でございますので、必ずや御期待に沿いたいというように全力で頑張っておりますのでございます。

今回、御質問をいただいております案件については、私ども担当の副会長からまず説明をさせていただきます。よろしく申し上げます。

大谷副会長 大谷でございます。短い時間ですので、御質問をいただいております項目について、まずお答えを申し上げ、その後、若干説明があるところにつきましては御説明をさせていただけたらと存じております。

お配り申し上げます資料1の3ページをお開けいただけたらと思います。監督官の定期監督業務のうち、使用者の了解を得た事業場への任意の立ち入りという前提で、労働基準監督官業務の一部を、社会保険労務士等資格保有者を雇用する民間事業者に委託することについて、どう考えるかというお問い合わせでございます。これにつきまして、まず、前提を申し上げておきたいと思います。私どもが実施できる業務につきましては、社労士の専門性、それから社労士の本来業務である指導というところを重点に置いた形で、社労士が直接行うということが前提ではないかと考えております。したがって、社労士等資格を保有している者を雇用する民間事業者が、その社労士のもとで職員を使って当該業務を行うことについては、指導等を考えた場合に好ましい結果にはならないのではないかという懸念を抱いております。一方、全国的に統一的な業務を行う必要があると存じますので、そういう意味では(2)で書いてございますが、連合会もしくは都道府県の社労士会がこの業務を担い、そして当該業務に当たる社労士の公募、それから研修の実施、管理指導、守秘義務の徹底といったことを統括的に実施していく。そういう組織がないといけないのではないかという前提で考えております。したがって、連合会もしくは都道府県会のもとでそれぞれに所属する開業の社会保険労務士が直接業務を行うという形を前提に考えておるところを御説明申し上げたいと思います。

その下に図がございますが、労働基準監督署の業務の中で私どもが担えるであろうというところについて申し上げますと、まず、実態の確認を事業所の協力を得て行う。それに伴って、法令違反や労務管理上の不備な点、そういったものがみつかればそれに対して指導・助言あるいはサポートを行うということではできないのではないかと。その指導等につきまして、こういう指導をしましたということについて監督署の監督官への御報告あるいはその後の対応についてのお願いということをやっていければというように考えております。その中で御懸念いただいておりますのは、仮に任意の立ち入りを拒否された場合には通報等の方法によって使用者側に受け入れさせるインセンティブをつける必要があるのではないのかという御指摘でございますが、私どもは現状確認の上、指導をするというところに力点を置くということであれば、むしろ使用者側の改革改善の意識が高まることの実効性のある解決につながるであろうと思っておりますし、社労士が実態を確認した上で指導させていただけるということであれば事業主の側も指導を受けられるというメリットが発生いたしますので、そこがインセンティブになるのではないかと考えておるところでございます。また、業務そのものにつきまして、私どもは監督官が行う取締りや送検、そういった本来の労働基準監督官の業務については社労士は入るべきではないと考えております。やはり、強制力を伴う業務でございますので、これにつきましては監督官が本来の業務として行われるべきだろう。それについて我々は実態の確認、そして指導というところで指導についての権限を与えていただくということであるならば、この目的は達せられるのではないかと考えておるところでございます。

それから、需要の関係でございますけれども、現在、社会保険労務士は開業登録しております者が、2月末現在で2万3,700名を超えております。これに法人の社員1,900名少しありますが、加えましたおおよそ2万6,000人がいわゆる開業という業務に当たっている社労士でございます。この人間が今、申し上げたようなスキームについて評価をいただき業務として対応するようというのであれば、十分に対応能力は持っているものと考えております。

その次の大きな2番での質問でございますが、社会保険労務士が対応可能な検査内容はどうかということ、4点プラスその他というように記載されておりますが、いずれも掲げられております項目は社会保険労務士法第2条に規定されております業務でございます。私どもの本来業務でございます。こういうところにつきましては、開業の社労士に当たっては十分にその能力を保有しておると理解をしております。ただ、差がございますので、その個人差を補うという意味では研修、あるいはしっかりとした守秘義務の研修等は必要であろうと考えておるところでございます。さらに、現在、私どもは直接数字を把握できる立場にはございませんが、監督署の中には臨時の職員として勤務させていただいておる社労士が多数おります。あるいはそれ以外のところでもさまざまな委託事業を厚生労働省等からいただいておりますが、それに参画しておる社労士もおります。そういう意味で指導員あるいは臨時の指導員のような御立場をいただいて、その範囲の中で対応

することになれば現在おられる臨時の職員、指導員である社労士の人数もふえるでありましょうし、また、それだけの効果は期待できるのではないかと考えておるところでございます。

私どもの業務につきましては1、2ページのところに戻りますけれども、労働時間の管理あるいは労働基準法、労働安全衛生法、就業規則・36協定等々の手続と実態について、日常、企業の指導に当たっております。そういうことが本来業務でございますので、御指摘いただいている内容については十分に業務はこなしていけるであろうと存じます。ただ、何度も申し上げますが、監督官の本来業務のところまで私どもが入り込むということについては若干懸念を感じておるところでございます。これは今の話は監督官庁である監督署から臨時の職員等として活動するという例でございますが、それ以外の実態として取り組んでおるものを6ページ以降に御参考ということでつけさせていただいております。耳なれない言葉かも知れませんが、労働条件審査というものをやっております。これは国あるいは地方公共団体が工事を発注する際あるいは指定管理者になる際に労働条件が法的に適正に運用されているかということ、事業主側の費用負担で実施するものでございます。これにつきましては、6ページに書いてございますように実績としてまだ数は少のうございますが、315社を対象にやらせていただいております。あるいは法務省の中で業務を行っておる事業者があるわけですが、これにつきましては、その事業者が入札前に審査を行うということで同じように労働条件の審査をやらせていただいております。また、経営労務診断という形で、これは日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）が運用しておられますサイバー法人台帳ROBINSというもののの中に企業が労務管理にかかわる、ここに書いてあります規定や基本的数値、これを確認した上で全てクリアしているということを前提にこのサイトに公開をすることができる制度でございます。現在、この運用を始めております。

最後の9ページでございますが、広島県の例でございます。右側に労務監査時の受注者が準備する資料が基準法関係、保険関係、その他ということになっておりますが、この1～12のところにつきまして、これは全ての広島県に発注したり業務に参画している事業者が受注後に、事業が終わった後にきちっとそういうものを守りながらやっているのかどうかということ監査する制度でございます。これにつきましては広島県は今後拡大をしていくという形で行っています。いずれも、基準法等が遵守されているかどうかということについて、これらの制度は全て事業主の費用負担の中で行っておる制度でございます。実績とともにこういう活動をしておるということ参考につけさせていただきました。

説明は以上でございます。

八代主査 どうもありがとうございました。

それでは、質疑に移りたいと思いますが、私のほうから先に2点ほどお伺いしたいと思います。

いただいた資料の3ページでありますけれども、確かに我々も民間の社労士の方に基準

監督官がやっておられる司法処分につながるような仕事を願いますというのは考えられないわけで、当然ながら今、社労士がやっておられる仕事の延長線上で考えるわけですが、このときにいただいた というのがあるわけです。つまり、任意で社労士の方が入ったときにちゃんと受け入れてくれればいいのですけれども、悪質なところだと基本的にそれを拒否する。拒否した場合に、やはり本来の労働基準監督署につなぐということがないとなかなか実効性がないと思うのですが、一つの懸念としてはそのようにつないだ場合に、その間に資料を隠してしまう、あるいは改ざんするというおそれがあるわけですが、これに対してどう考えられるか、それを防ぐための処置。

それからもう一点は、このことを公表したときに一つの批判がありまして、それは残念ながら社労士の方に対して一部不信感があって、昔、名古屋でも労働者の首切りの方法というようなブログを書いた社労士がいて除名されたということですが、除名された社労士がこうむった損害というのは社労士協会の会報をもらえなくなっただけだというようなことも聞いておりまして、そういう問題を起こした社労士にもう少し厳しい処分が可能なのかどうか、その2点についてお聞きしたいと思います。

時間もございませんので、ほかの質問もまとめてお願いします。よろしいですか。

野坂委員、どうぞ。

野坂委員 今の御説明いただきました資料の3ページですが、先ほど民間事業者が社労士を雇用して業務を行う場合には好ましい結果にはならないのではないかとというように御説明をいただいたのですが、民間事業者による仲介は行わず、社労士が直接受託すべきとのことであるが、その理由というものは何でしょうか。

また、社労士として相談、指導業務を推進すべき、この部分は受託できるということで御説明がありましたが、利益相反となるおそれのある業務というものがありましたら、列挙いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

高橋委員 9ページの話で労務監査の制度ですが、基本的に監査を拒否した場合のペナルティーというのは、多分翌年に入札に参加できないなどということでしょうか。その辺の理解が正しいかどうかを御教示いただければと思います。

八代主査 ほかによろしいでしょうか。

それでは、お答えをお願いします。

大谷副会長 4点御質問をいただいております。まず、実態確認を拒否して、そしてその間に証拠書類等を隠すというようなことに対する対応ということですが、拒否されたことについては直ちに監督署に対して御連絡を申し上げ、御報告をするということが第一点というように思います。もう一つの、例えば労働者名簿を隠すということは可能かもわかりませんが、賃金台帳を改ざんしてしまうということになりますと、これは相当準備をしていないと隠し切れないことだろうと思います。私どもは賃金台帳の調製を行いますけれども、そこにはきちっと控除も含めたもの、あるいは最近ですとコンピューターで計算をするということがございますし、本人にはきちっと給与の明細書というもので交付をされ

る。あるいは明細書の中に有給休暇の取得についても残日数等が記載されるようなシステムに最近はなっております。そういう意味では全てを隠し切るといのは短期間では難しいと思います。したがって、拒否をされたところに対しては、優先的に強制的な立ち入りをしていただくということでそこは防げるのではないかと考えております。

それから、利益相反のところは一番大きいのですけれども、私どもがこの業務をやらせていただく前提としては、開業の社労士ですので、自分が顧問契約をしている事業主のところへ立ち入るといことは基本的にないということを進めたいと考えております。それは申告を受けるまでもなく、この人間がどこの仕事をしているということは監督署におかれても把握できるものでございます。そういう意味では、利益相反にある人間をそこへ派遣するといことはまず起こりえないと思います。

それから、悪い社労士もかつてあったわけですけれども、それを踏まえまして、今年の12月には我々が職業倫理を守るために一つずつこのように進めていくのだというガイドラインも全会員に周知をいたしました。あわせて、研修等におきましてそこはしっかりと対応するというように考えております。実際にそういった悪いことを行うような社労士がおられた場合の処分の問題でございますが、現在、社労士法上、社労士の失格処分は厚生労働大臣にその権能がございまして、会則で会が処分をできる限界は今、御指摘があった会報が届かないということプラスせいぜい退会の勧告をするということで、勧告に従わなかったらどうするかということについては、それに対する強制力は持っていない。よほどの場合ですと、厚労大臣から直ちに失格や業務停止という処分につながっております。先般の愛知の例を御紹介されましたが、あの人間に対しては厚労大臣からの処分も当然のこととして行われておるといことで、会だけが処分をする場合ということにつきましては、基本的には会費の未納者に対する処分が圧倒的に多いのが現状でございますので、厚労大臣のほうの処分へつながっていくのだらうと思います。

大西会長 もう一点、何で社労士会でなければならないのか。

大谷副会長 社労士会でなければならないかというところでございますが、まずこの事業そのものを考えたときに、専門性というのが非常に大きいたらうと考えております。労働安全衛生あるいは就業規則・36協定、賃金あるいは労働時間、休憩といったものを対象に全てを理解して対応できるのは、やはり社労士でなければならないだらうと考えております。それから、かつて民間事業者で社労士がトップに立って職員を動かすということでの委託事業の受注というのは結構たくさんございます。その場合も実際動いているのは社労士ではございません。そういう意味では、効果が果たしてあるのかどうかということについて言えば、これは別の事業でございますけれども、社会保険の未適事業を一掃するという活動のときには債権回収業者がこの業務を受託した例がございますが、決して適用の促進にはつながっていないという形にも聞いております。そういう意味では餅は餅屋と言っては変でございますが、きちっとした能力担保のある社会保険労務士がなおかつ法的に守秘義務も課せられた上で対応していくというのが最もいい形ではないかと考えておると

ころでございます。

以上でございます。

労務監査のところのペナルティーの御質問がございました。失礼いたしました。これは工事完了後に実施をしますが、この時点で社労士が労務監査を実施し意見書を作成した上で、そのままのものが出てまいります。社労士が発見できなかったという事案が仮にあったとした場合、それが後日わかるというケースはゼロではないと思いますが、極めてそこは難しいであろうと思います。というのは、これは一人で監査をしておりません。複数の社労士で監査をしておりますので、そういう意味では、まず意見書の段階でそういった不正というのはほぼほぼないのかなと思います。

高橋委員 すみません。拒否した場合のペナルティーです。

大谷副会長 拒否した場合ですか。すみません。

拒否した場合は翌年の参加資格がなくなるというように聞いております。

高橋委員 それは要綱上そうなっているということでしょうか。

大谷副会長 要綱上そうなっています。

高橋委員 わかりました。

大西会長 先ほど野坂先生からは何で社労士会でなければいけないのかという御質問でした。

大谷副会長 社労士でなければいけないというのが1つと、もう一つは社労士会でなければいけないのかという2つあったかと思いますが、社労士でなければいけないのは先ほど申し上げた理由です。それから、なぜ社労士会が窓口にならなければいけないかということになりますと、個々の社労士に対してやはり標準的に一定の業務をこなしていくわけですから、横並びになるような能力の状態をそろえるという必要があります。そのときにそこを統括できるのは、我々社会保険労務士は47都道府県の会員になるということで初めて業ができますので、ただ単に社労士試験に合格しているだけでは社労士の業務はできません。そういう意味で全てを管轄できるのは都道府県の社労士会である。そして、その社労士会を取りまとめて調整しているのが連合会であるという立場でございますので、社労士をしっかりと管理して、業務に当たらせるためには都道府県社労士会、連合会がそこに関与する必要があるであろうという理解でございます。

八代主査 ただ、それに関連してですけれども、社労士さんも入った1つのチームで、例えば弁護士や公認会計士の人がおられたらより強力なチームになる可能性もあるのではないか、あるいは長らく企業の労務で働いておられた方も含めたチームはだめで、全員が社労士でなければいけないか、あるいは受け皿が社労士個人ではなく社労士協会であればいけないか。社労士協会ときちとタイアップをした、多様なチームで対応するということは絶対だめなわけなのでしょうか。

大谷副会長 そこは絶対だめということではなくて、現に委託事業の中では弁護士さんと一緒にやらせていただいているケースはございます。また、外国人等へのいろいろな相

談に応じるという場合につきましては、社労士が必ずしも外国語に精通しているとは限りませんので、そういう場合には通訳の方を含めた形でやっておるケースもございます。それが何をどの程度委託していくかというところによっても影響が変わってくるのではないかと思います。

八代主査 ありがとうございます。ほかにはよろしいでしょうか。

大西会長、どうぞ。

大西会長 一点だけ。私どもの立場としましては、やはりこういう業務を受けさせていただくとすると、きちっと一定の研修が必要というように理解をしております。やはりその研修をできるのは社労士会で、自分のところの会員にきちっと一定のレベルの研修をする。これが非常に必要なことだと思いますし、それがないとこの業務はできないというように理解しておりますから、やはりそれをやっていくためには私どもの社労士会、各単会がやるというのは大原則で考えさせていただくほうがいいかなと感じます。

八代主査 ありがとうございます。

それでは、時間の制限もありますので厚労省のほうとの議論に移りたいと思います。厚労省のほうから資料2について御説明をお願いしたいと思います。今回は非常に多くの資料を用意していただきまして、ありがとうございます。

土屋大臣官房審議官 厚生労働省の土屋でございます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、資料2に基づきまして御説明をさせていただきたいと思います。今回御用意いたしました資料は、あらかじめ事務局から御説明すべき事項ということでいただいておりますので、それに沿って資料を組ませていただいております。

まず、資料をおめくりいただきまして1ページから監督行政に関するデータをお示ししてございます。

2ページを御覧ください。先般の会合のときにも御議論ありましたように、東京都23区、23区外といったあたりで監督官1人当たりの監督対象事業場がどういう形になっているかということでございます。表の上段のほうにありますように、23区内では監督官の定員265人、23区以外では58人、全国では先日も御説明しましたように3,241人という状況の中で、下から2段目でございますが1人当たりの事業場数は、それぞれ1,535、1,707、1,271となっております。署長・副署長を除いた場合の事業場数はその下の段にあるとおりでございます。

3ページでございます。定期監督の実施状況について、事業場規模別に見た資料でございます。100人未満、100人～300人未満、300人以上という3つのランクに分けて整理をしておりますが、中ほどの欄にございますように平成27年の実施状況といたしましては100人未満が12万2,000ほど、100人～300人未満が7,500ほど、300人以上が3,000ほどとなっております。これを経済センサスから見た事業場数での実施割合というように見てまいりますと一番右の欄にございますが、それぞれ3.0%、15.2%、23.6%ということで、300人以上

のところにつきましては4つに1つの事業場にはお伺いすることができているという状況がございますけれども、100人未満のところについては3.0%ということで、ここが全体として3.2%になっていることに影響しているという状況がございます。

4ページを御覧ください。今度は定員数、それから1人当たりの事業場数の経年的な変化でございます。20年ほどさかのぼった数字を掲げております。まず、1番左側の欄で監督官の定員数でございますけれども、平成9年には2,640であったものが平成28年には3,241ということで、これまで御理解いただいて増員をしてきた結果がこういう状況になっております。これに対しまして一番右の欄でございますが、1人当たりの監督対象事業場数は平成9年の1,726から平成28年の1,271ということで大きく減っている状況でございます。それから、定期監督を実施している事業場の割合については中ほどでございますが、ほぼこの20年の間3%前後で推移をしております。また、2つ右側の欄でございますが違反事業場数につきましても、7割弱といったところで横ばいで推移をしている状況でございます。

5ページを御覧ください。次は監督署の体制でございます。5ページには標準的な体制を掲げてございます。大きく2つのタイプがございます、大きな規模の署では左側でございますように、方面制とって対策別などで方面というものを置いて対応しております、そこに主任監督官を何人が置くという形でそのほか安全衛生課、労災課、業務課というような体制をとっているわけでございます。中規模、小規模のところになりますと課で体制を組んでおりまして、監督課、安全衛生課、労災課、あるいは2つの課で構成する小さな監督署もあるという状況であります。

6ページを御覧いただきますと、東京都内の監督署で2つほど例示をさせていただきます、まず1つは中央監督署ということでこれは日本の中でも一番大きい監督署でございますけれども、御覧のとおり定員としては78名という中で方面を6つ置いて対策別の対応を強化しているということでございます。

7ページには、やや郊外に出たところで三鷹の監督署を掲げております。管轄の地域は下に掲げているようなところでございますが、三鷹の場合には3つの方面を置いて対応しているという状況でございます。

8ページを御覧ください。監督官以外の定員についてはどう推移しているかというお尋ねでございます。まず、これも20年ほどの間見ておりますが、一番左の欄にありますように監督署の定員は平成9年度では4,963人であったものが、平成28年度には4,869人ということで、大変厳しい定員合理化を求められてきた中でこのような形で数字が若干落ちている状況でございます。その中であって監督官は先ほど申し上げましたように増員の努力をしてきた結果で増員しております、一方で監督官以外の方については表の右の欄でございますように、平成9年度2,323人であったものが平成28年度は1,628人になっているという状況になっております。なお、右の上のところを書いてございますように、定員の管理といたしましては監督署の職員の配置について各労働局の状況を見て各局に定員を割振っ

ておりまして、各労働局においてはこの定員の中で極力欠員を出さないように採用などを行っているという管理をしているところでございます。

9ページを御覧ください。監督官の超過勤務の状況でございます。これにつきましては、平成27年度のデータを国会からのお尋ねもあってサンプル調査したものがございまして、今日お持ちしておりますのは東京労働局管内の監督署で監督業務に従事している監督官の方の超過勤務の時間を調査したものでございます。最初のポツにございますように、月平均の超過勤務時間は9時間34分となっております。その分布につきましては下の円グラフのとおりでございます。なお、超過勤務に関する予算については特に監督官の部分を別途計上しているということではございませんので、大変恐縮でございますが、予算額をお示しすることは困難ということでございます。

以上がお求めいただいた資料でございます。追加して少しデータを掲げさせていただいております。

先ほど、規模別で定期監督の状況を御覧いただきましたけれども、業種別で見たときどのような状況になっているかというのを整理したものが10ページでございます。この業種別は労働基準法の別表第1に掲げている業種の整理になっているので、標準産業分類などとは異なっていてややわかりにくい点がございますが、御覧いただいた中で、適用事業場の数が多い産業、まず左上の製造業や建設業といったところは実施割合を見ていただきますと7.0%や11.8%であるということで、比較的こういうところには多く伺わせていただくことができています。一方、赤枠で囲ったところ、商業には小売業などが含まれております。それから、接客娯楽業には飲食店などが含まれております。こういったところについては、それぞれ1.2%、1.3%ということで、こういったところは事業場数が多い中で十分な監督ができていないというように私どもとしても認識をしております。

11ページを御覧ください。今、労働時間の問題が大変大きなテーマになっている中で、長時間労働の是正ということを考える中で、まず一番基本的なところとしては36協定を結んでいるかどうかという問題があります。これはそれを業種別に見たものでございます。合計の欄を御覧いただきますと、55.2%ということで半数強のところは36協定を結んでいるという状況にございまして、御覧のとおり業種による差はさほど大きくないわけではございますけれども、そういった中で先ほど私どもが監督に十分に伺えていないと申し上げました商業、あるいは接客娯楽業といったところでは全体と同じような状況ではありませんが、半数ほどがやはり36協定を結んでいないという状況がございます。

そういった中で次の12ページでございます。これは36協定を締結していない理由を調べたものでございます。下の棒グラフにございますように、まず43%となっている青いところは時間外労働・休日労働がないということで、基本的に36協定が必要ない事業場ということになるわけでございます。これ以外のところにおいて次の赤いところ、35.2%が36協定というものの存在を知らなかったとおっしゃっているところであったり、それからその幾つか先の少し薄い青の14%のところでは36協定の締結や届出を失念したというようなこ

とおっしゃっている事業場があり、これが結構な数を占めている状況があるということでございます。私どもとしては、業種にかかわらずのデータではございますけれども、先ほど申し上げたような意味では十分に監督ができていない分野、部分において、このような基本的なルールについての認知が進んでいない、あるいはルールへの対応がおろそかになっているというような課題があるということではないかと思っているところでございます。

次に、監督業務の実態について幾つか御説明を申し上げます。14ページを御覧ください。まず、監督業務について対象事業場の選定についての業務フローというお話がございました。先日も申し上げましたとおり、定期監督につきましては年間の監督計画を監督署において決定いたしまして、そのもとで計画的に監督を進めていくということにしているわけでございますけれども、その前段階としてここにございますように、まず情報の収集ということで、何より窓口、電話等々での御相談の状況、過去の監督の状況、監督結果、それから36協定や死傷病報告あるいは労災の申請といった監督署に寄せられるさまざまな届出や申請の状況、それと運輸局や入国管理局といった関係行政機関からの情報もでございます。こういったものを総合的に収集いたしまして、真ん中の欄でございますが、それを分析して重点的な対象を決めていくというように考えているところでございます。特に労働条件の関係で言えば長時間労働、あるいは過重労働が疑われるところ、最低賃金に抵触していないかどうかというようなところ。それから、安全衛生で言えば製造現場、化学物質の関係、それと建設業といったあたりを中心的に見ていくということになるかと思えます。そういったものを集めまして、年間の監督計画を決定しますが、下の段の最初に書いてございますように、監督対象の事業場は毎月署内会議で具体的に調整をしながら決めていくという形でやっておりまして、特にキャンペーンなどがある時期にはやはり集中的にこの業種をやろうというようなことで、重点的にやるというようなことを柔軟に決めながらやっているということでございます。

次に15ページを御覧ください。立入検査はどういう業務のフローでやっているかということ、労働時間に関する監督で見たものを整理させていただきました。まずは立入検査を行うに当たりまして一番左の欄にございますように、事業場に対して監督官証票やリーフレット。リーフレットは次のページに掲げさせていたこういったリーフレットを一般的に使わせていただいておりますが、これによりまして監督官の業務や権限、そういったものを説明しながら立入調査を開始をするということでございます。その上で、さまざまな資料をお願いして出していただくということになります。それを踏まえて、まず会社の事業場の概要を確認し、労働時間の管理方法を確認し、さらに実際の労働時間を確認するという流れでやっております。例えば、管理方法の確認に当たりましては、就業規則や36協定、あるいはさまざまな裁量労働やみなしの協定といったいわゆる法定の書類をお出しいただくだけではなくて、社内の資料である労働時間の管理マニュアルや社内の指示文書、あるいは研修の資料であるとかそういった社内の資料を十分に出していただいて、確認を

していく。労働時間の確認のほうも同様でございます。賃金台帳や給与明細といったものだけではなくてタイムカードや入退館記録、あるいは施錠記録、警備記録といったようなものも含めてお出しいただくということで、こういった社内の管理にかかわるような内部資料も、いわば監督官としての権限を御説明する中で現場の監督官が工夫して提出していただきながら、実情を把握して監督をやっているという状況でございます。

17ページを御覧いただければと思います。先日の御説明の中で監督を具体的にどうやっているかというお話のときに、こちらからチーム監督というお話を申し上げました。そのことについて改めて資料を出させていただいております。考え方としては、1.のところにありますように、やはり1つでも多くの事業場にお邪魔をするということで、基本的には監督官は単独で監督業務を実施しております。しかしながら、労働者数が多い事業場あるいは大規模な工場などで労働条件、労働時間、あるいは安全衛生、そういったものを確認する場面では一人ではとても対応できませんので、その点についてはチームを組んで、監督を実施しているということでございます。下に参考の例として書かせていただきましたように、例えば金融業のところに労働時間の確認に入ったときに4,000人分の確認を3人で行ったとか、それから化学物質関係で広大な工場において確認作業を4名で行ったとか、こういった例も日常的に行わせていただいているところでございます。

18ページを御覧ください。予告なし監督についてどれほどやっているかというお話がございました。少し規模を変えて3つの監督署に実情を聞いてみました。昨年3カ月分についてでございます。結果としては、全ての監督の実施に当たって予告なしで事業場にお邪魔をしているということがわかりました。ただ、あのときも御議論ありましたように、予告なしでも当日担当者がいないなどそういう理由で持ち帰っているというのはどのくらいあるのか確認をしてみましたところ、ここにございますように108件のうち18件ほどあって、特に大規模署で若干数が多いという状況が見られるということでございます。

19ページでございます。委託事業でやっているものについて詳細をというお話がございました。まずは、労働条件相談ほっとラインでございます。これは左上のところに記載してございますように、平日夜間あるいは土日に無料で労働条件に関する電話相談を受け付けるという事業でございます。これを委託の形をお願いしているものでございます。下の欄にございますように、今年度の委託先は東京リーガルマインドをお願いすることになりました。これは総合評価方式でやっておりまして、今年の場合には2者が応札をした結果、東京リーガルマインドということになっております。実施体制でございますが、右側にありますように管理者6名程度、相談者36名程度ということでやっていただいております。実際の内訳としてはそのさらに右にありますように、社会保険労務士さんに大変御協力をいただいて28名ということでございますが、それ以外にも民間の企業のOBの方、人事経験者あるいは相談業務をやったことがある人、こういった方も多数お入りいただいてやっているということでございます。

20ページでございます。インターネット監視でございます。これは事業としてはインタ

ーネットを検索して、その結果として疑わしいところについて情報提供を監督署にさせていただくという事業でございます。これも左下にありますように、今年度の委託先は株式会社廣濟堂ということで、総合評価方式でこちらも2者の応札があったということでございます。こちらの体制はシステムの担当者以外にここに書いてあるように監視員を7名以上置くということになっておりますが、こちらの会社では行政OBが5名、社会保険労務士の方が2名ということで対応していただいているという状況でございます。

21ページでございます。今度は非常勤職員での民間人材の活用状況でございます。先日も若干の御説明を申し上げましたけれども、監督署あるいは労働局にあります非常勤職員としての御対応をいただいているのは4種類ございまして、それぞれ記載のような人数でやっているところでございます。一つ、具体的には一番上の欄でございますが、36協定を受理するときの点検をしていただいている指導員でございます。業務内容のところにありますように、監督署の窓口において36協定が届け出られたときに、それが限度基準などに適合しているかどうかということを見ていただいて、適合していない場合には助言指導を行うというようなことをやっていただいております。この36協定の届出受理の業務は大半をこの方々に担っていただいて、特別に問題がある事案を監督官が処理をしているというのが現状でございます。こういった業務については主な従事者のところに記載してございますように、ここでも社労士の方に御活躍をいただいておりますが、あわせて民間経験者であるとか行政OBもこういった非常勤職員として採用して、対応しているという状況でございます。それから、利益相反に関して、あるいは業務の遂行に当たっての信用確保というようなところはどのようにしているかということでございますが、まず一つは非常勤職員ではありませんが国家公務員として採用した職員になりますので、国家公務員法の適用がございまして、それから国家公務員倫理法の適用もございまして、その上で、業務の執行に当たりましては中段にありますように各指導員の執務準則を定めておまして、それによっていただくということでここに記載してございます。まず、職務上知り得た秘密は守るということ。それから、公平な立場を堅持して、社会の信望に応えられるよう努めるということ。もう一つは、この業務を通じて利益を得たり、便益を与えるというようなことがあってはならないということで、こういった執務準則を定めてやっているという状況でございます。

八代主査 ちょっと途中ですが、この中で基準監督署の窓口ではなくて直接企業のほうに伺うというのは4番目と2番目ですか。

土屋大臣官房審議官 2番目、それから3番目もそういう業務を一部やっております。4番目はコンサルタントですのでそういう業務です。

八代主査 コンサルタントの場合は基準監督署の判断であそこに行けというようなことをやっているのですか。

土屋大臣官房審議官 業務は監督署の差配によってどこに行くというのを決めて行っているという状況でございます。

次に22ページでございます。立入検査というのは原則として事業場の任意で受けとめていただいて、入っているということではないかというお話がございました。先ほど業務フローのところでも一度説明していることに近いかと思えますけれども、改めて文章で整理をしております。監督官が立入検査、調査をするという場合であっても、まずは自主的な労働環境の改善をしていただく、そのためにやっているという前提がございますので、事業主とその監督機関との信頼関係を醸成するということが大事でございます。したがって、最初から強制的に立ち入るということではなくて、立入調査を行うことについて協力を要請するという形でお邪魔をしているということが一般的でございます。ただし、このような調査にに応じていただけないときには、監督官はその場で即時に101条に基づく監督官証票をお示しして同意なく立ち入る権限というのを有しているわけございまして、このような場合が余り多くあるのはよくないということであろうかと思えますけれども、必要な場合にはそのような対応をとっているということがございますし、またその際に虚偽の陳述や書類を出さないということであるとか、そういうことがあれば罰則の適用もあるということでございます。そういうことでございますけれども、実際の立ち入りは先ほど申し上げましたように、こういう権限があるということをお示ししながら要請しているということでございますけれども、そういった意味では権限があること前提にお伺いしているという意味で、民間の方に御対応いただくような任意の調査とは実効性が違うのではないかと考えております。

八代主査 すみません。また途中ですけれども、18ページにあるようにほとんどが予告なしで行かれるということなのですが、予告なしで任意の調査をするという意味なのでしょうか。

土屋大臣官房審議官 予告なしですが、今、申し上げましたように職場の環境を改善していただくためにお伺いするので、まずはそういう意味での協力を要請するということでございます。

八代主査 ありがとうございます。

土屋大臣官房審議官 23ページは先日も少しお話が出ておりました、情報公開請求に対する諮問案件の中で、私どもが表現をしていることについてお尋ねがありまして、ここに掲げた例では、事業場が信頼関係を前提としてということであるとか、下の事例では事業場の任意の協力が不可欠なものであるという表現をさせていただいておりますけれども、先ほど前のページで申し上げたような実態に即してこのような記述をさせていただいているものだということでございます。

次に諸外国の状況でございます。25ページを御覧いただければと思います。外国の状況につきましては大変恐縮でございますが、先日出した資料以上になかなか詳細な事情が把握できていないというのが率直なところでございます。現在、確認の作業を進めているところでございますので、御理解を賜ればと思っております。なお、個別にお尋ねのあったフランスの監督官と労働監督員（補助者）というものの違いでございますが、吹き

出しのところに記載をいたしましたように、フランスでは監督官と監督員がチームを組んで定期監督等を実施しているということのようです。監督官と監督員の違いはここにありますように、成績優秀だった方は監督官になり、そのほかの方が監督員になるということですが、権限はともにお持ちの形で監督に行っているということだと聞いております。

次に長時間労働の関係でございます。27ページを御覧いただきたいと思います。先日、長時間労働対策で強化をしているというように申し上げたところ、対象事業場数が増えているのにどう対応しているのかというお話がございました。私どももそもそも1.に記載しましたように、いろいろな観点から監督指導をさせていただいているわけですが、2.にございますようにいずれも必要なものということではありますが、全てをなかなか実施することは不可能であるため、重点を決めてやっている。そこにより多くの人員を充てるということで行っているということでございます。その中で3.にございますように、最近の動きとしては一億総活躍プランにおいて長時間労働の是正を重視しているという動きがある中で、私どもとしては限られた体制の中で優先的に長時間労働が行われていると疑われる事業場に対しての監督指導を実施している。そういう中で80時間超への拡大ということをこなしてきているという状況でございます。重点監督について違反率が下がっていることについてお尋ねがありました。これはやはり80時間超に拡大したことに伴って、違反という意味では違反の範囲が狭く、割合が小さくなってきているということだと思っております。

監督行政の強制力の担保の関係でございます。29ページを御覧いただければと思います。まず、司法処分をしている比率が大変低いのではないかと御指摘いただきました。この点については、そもそも私どもがやっている監督指導、是正勧告といったものの趣旨は、先ほど申し上げましたように労働環境を改善していただくということでやっているという趣旨から勧告書を1回渡して終わりということではなくて、是正の状況の報告を求めたり、あるいは再度立入調査にも行ったりということで、是正が確認されるまで継続して粘り強い指導を行っているということがありますので、そういった中でほとんどの事業場は司法処分に至る前に是正をしていただいているというのが実際でございます。なお、当然ながらそういった中で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わせていただいているということでございます。あわせて、2.のところに記載しましたように、是正勧告などについてはその情報を他の機関に提供するということが、他の制度と連携して実効性を上げるという取り組みもやっております。例えばハローワークにおいて求人を受理にしないなど、くるみやえるぼしといったような評価を取り消すということ、あるいは道路運送業の事業許可取消し、建設業の入札参加資格の停止といったようなことにつながることによって実効性が上がっている部分もあると考えております。

30ページでございますが、司法処分において罰金額が低いのではないかと御指摘でございます。現在の労働基準法の罰金額は他の法令の罰則とも均衡を見まして定められているものでございまして、労働基準法の中では最も重い罰は下にございますように、強制

労働の禁止などについては1年以上10年以下の懲役、または20万円以上300万円以下の罰金ということでもかなり重たい罰則が規定をされているところでございます。また、2.に記載しましたように、民事訴訟の場面では第114条に付加金の制度というものがございませう。企業側から見ると不払い額と同額までのということでもございまして、倍額払うような場面が出てまいりますので、そこも一定の制裁として効いている部分もあるということではないかと考えております。

最後に31ページでございます。課徴金の制度が考えられないかという御指摘をいただきました。課徴金制度は私どもの理解としては経済的な不当利得に対するペナルティーとして、例えば独禁法あるいは金取法といった主に経済分野で取り入れられてきたと考えますが、これを基準法違反ということに照らして考えますと、にございますように、先ほど来申し上げておりますように違法な事業主に制裁を加えるということが第一眼目ではなくて、基準法に違反する労働実態を是正していただいて、将来にわたって働く方が安心して働けるような適正な労働環境を確保するといったことが目的でございますので、課徴金の導入ということがともすればお金さえ払えば基準法に違反していても労基署の追及を免れることができるというような誤解を与えるということでは困る。そういった意味では現状よりも労働者の保護に欠けるおそれがあるのではないかとということと、にございますように、課徴金制度はやはり手続の保障をしっかりとやる必要があって、そのための体制確保といったことも別途必要になってくるという意味では、私どもとしてはなかなかこれは取り得ないのではないかと考えているところでございます。

資料の御説明以上でございますが、全体を通しまして繰返しになりますが、監督官は現在、権限に基づきまして、あるいは権限を背景として特に法違反が疑われる事業場を重点に事業場に対する監督指導に効率的、効果的に取り組んでいるというのが現状だろうと思っております。一方、先ほど途中で申し上げましたように十分な監督ができていない分野、部分というのがあって、そこに課題があるということも私どもは承知をしておるところでございます。きょういただきます御議論を踏まえまして、どういった対応が考えられるか、その検討を進めてまいりたいというように考えておりますので、御議論のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

八代主査 どうもありがとうございました。

それでは、質疑に行きたいと思っておりますが、私から最初に数点お願いしたいと思います。

まず、いただいた資料の8ページでありますけれども、これを見ますと監督官の数は確かにふえておりまして、例えば平成20年からの8年間で見ますと監督官の数は160人ふえているわけですが、全体としては80人しかふえていない。これはなぜかということ、基準監督官以外の方が減っている。しかし、基準監督官以外の人の中でも労働安全衛生にかかわる技官の方や労災保険を担当する事務官の方が減っているわけで、その負担が事実上、監督官にかかっているの、監督官の増員というのは半分程度割り引いて見なければいけないのではないかとという指摘もあるかと思っております。その意味で、不足というのは今おっしゃ

った以上はかなり深刻な状態ではないかと考えるわけです。

それから、信頼関係に基づくということなのですから、しかし、一方で、事業者から見れば、見つかったときだけ是正を行えばいいのだというような考え方も出てくるし、万一司法処分になっても、例えば未払賃金があった場合にも2年間で時効になりますから、30万円の罰金だと極めて軽いことになるというような批判もあるわけです。

他方、ほかの課徴金制度というのは経済的な不当利得に対するペナルティーなのだからというわけで本件の場合とは異なるということですが、この場合でも明らかに賃金や、残業代の未払というのは、事業者から見れば立派な経済的利得なわけですね。その意味で、ほかの公取等でも罰則とは別に経済的な不当利得に対するペナルティーというのは設けられているわけです。これがないと、いわば真面目にやっている事業所との間に非常にアンバランスが起ってしまうのではないかと。

それから、是正指導を受けたとしても、それによる改善状況がずっと続くという保障はないわけであって、やはりもっときちんとしたモニタリングが必要です。そのためには多くの人材が必要になるのではないかとこの点があるかと思えます。

時間がないのでほかの方の質問もまとめてお聞きしたいと思います、いかがでしょうか。

高橋委員、お願いいたします。

高橋委員 11ページ、いみじくも御説明を頂戴したのですが、この実態は36協定に限ってもかなり深刻です。知らない方もまだ沢山いらっしゃる実情は明らかに監督と申しますか、法令の執行が行き届いていないということなので、放置できないのではないかと申します。そこをどうするかという御認識をまずいただきたい。

それから、実効性確保の方法を考えなければいけないという問題意識は私も同じです。例えば、秩序罰とか課徴金については最高裁の判例があって、二重処罰ではないのでどちらもできるというのが最高裁の判断なのです。そういう意味では、新しい実効性確保の制度を設けたからといって、別に今までの制裁とか処罰ができないわけではない。ここは並行して厳格に実施する、実効性の確保ですね。そういう立場で物事を考えていただくことが必要だと思います。最近、秩序罰についても自治体は金額を引き上げるといったこともやっていますので、そういう事後的な実効性確保の手段、今いろいろと議論がありますので、そういうのを踏まえながら、ぜひ考えていただきたい。

もう一つ、根幹的な話ですが、手続の中で、最初は任意だという形でお入りいただいているのだと思うのです。最初は任意だという話をし、後でどうしても協力できない場合に必要な、例えば間接強制、正当事由がないときの検査拒否罪みたいなものがありますよという御説明で実効性を確保するやり方だと思うのです。そのところを、今、社労士会からも御説明いただきましたが、例えば、そこは拒否すると正規の立入りが入りますよという形で実効性を確保することはできます。同じような形で、実効性確保はできるのではないかと申すのです。そういう形を通じて適切な役割分担をすることが、今後の法令執行を

確保する上では極めて重要なのではないかと思います。その辺どうお考えなのかということ、以上、3点申し上げたかと思いますが、よろしくをお願いします。

八代主査 ほかはよろしいでしょうか。

議長、お願いします。

大田議長 いろいろ調べていただきまして、ありがとうございます。

3点お伺いしたいのですが、監督官が足りないというのは本当にそのとおりで数字にもあらわれています。恐らく増員の要望も出しておられるのだと思うのですが、今後の増員の見通しはどんな具合かというのが1点です。

2番目に、基本的には単独で監督指導をしておられるということなのですが、あり方としてはチームのほうが望ましいのではないかと。複数の方が入ることで時間が短縮されまし、身の危険を感じることも多分あるのだらうと思いますので、できれば民間との組合せなり何なりのチームのほうが望ましいのではないかとと思うのですが、これはいかがでしょうか。

それから、4ページにお示しいただいたデータを見ますと、3%が定期監督事業場の割合で、うち違反事業場数が7割ですね。違反がありそうなところを選んで行っておられるのだとは思いますが、さはさりながらすごく高い。ということは全国の中で違反事業場は相当あるのだらうと思います。そうすると、八代先生や高橋先生が言われたように実効性を高める手法が要るのだと思うのです。現実問題として課徴金というのはなかなか難しいのだらうと思っておりますが、せめて違反事業場を公表するということは必要ではないかと思うのですが、今、全て公表する体制になっているのかどうか。これが3つ目の質問です。

もう一点、社労士連合会の方にお伺いしたいのですが、厚労省の資料の19ページに労働条件相談ほっとラインの運営の仕方ということで、これはリーガルマインドに委託する形で、その中に社労士の方も含まれるし、民間の人事労務管理の経験者も含まれるということなのですが、先ほどの委託は連合会に、ということ言うと、この形態は社労士さんとしては反対であるのかどうかということをお伺いしたいと思います。

八代主査 ありがとうございます。

最初に、厚労省のほうからお願いいたします。

土屋大臣官房審議官 いろいろ御指摘をいただきまして、ありがとうございます。

まずは、八代先生からお話がありました、監督官以外が減ってしわ寄せが監督官のほうに行っているのではないかという点でございますけれども、確かにかなり原因が多くて厳しい状況にはあると思うのですが、一つ、労災の業務で言えば、システムを活用するといったこと。それから一定の切出しができる業務は民間委託をさせていただいている。例えば第三者行為災害などの求償であるとか、そういうところはむしろ行政の職員がやるのではなくてというところをやっている。そういったことを含めて労災業務の効率化をやっておりますし、安全衛生の部分については、比較的監督行政と近い関係にある部分があり

ますので、監督行政の中にももちろん安全衛生的な部分がありますから、そういった中で織り込みながら、あわせて技官の方々には、より柔軟な指導をしていただくという、そこを工夫しながらやっている状況であろうかと思えます。

それから、見つからなければよいというような状態になっているのではないかというお話がございました。我々としては、それは避けなくてはいけないということだと思のですが、一方で、先ほど途中で申し上げたようなデータを見ると、やはり私どもは十分にお邪魔できていない部分があって、そこで起きていることは、ルールを知らないとか、あるいはルールに適切に対応していただけていないというところがあります。そういうところについては、これは法違反だからといって最初から罰則だということを言うよりは、むしろまずはルールを知っていただきたいというところから始めなくてはいけない部分もあるかなと思っております。そういう意味で、これからどのようにその部分に対応していくかということではないかと思えます。

一方、監督官は、先ほど大田議長からもお話しいただきましたように、7割近い違反率というのは実はそういうことで、疑わしいところに行っているからというのはありますけれども、逆にそういうのはきちんと指摘をして、是正してもらうということをやっているのです。そこら辺は一定の監督官がやるべき業務をしっかりとやっていくということ、今もできているのではないかと思いますけれども、そこら辺を考えながら、それ以外の部分でどうしたらいいかと考えなくてはいけないということかと思えます。

それから、課徴金のお話をいただきました。不当利得があるという意味では一緒ではないかというお話がありましたけれども、私どもとしては、そこで出てきている不当利得は例えば割り増し賃金が払われていないとか、そういった意味で還元する先はどこなのだろうといったときには、やはり働く方々なのではないかと思えます。そういう意味で、課徴金とかいう形で国のほうに納めていただくということではないかなと思ひながら、御議論を伺っていた次第でございます。

いずれにしても、是正をした後それが一種もとに戻ってしまうというようなことがないように、そこは先ほど申し上げましたように300人以上のところは4つに1つは回れているという意味では、4年に1回は行けているということなのですからけれども、少しでも幅を広げていく努力は、監督官の対応としても考えていかななくてはいけないかと思っているということでございます。

八代主査 ただ、悪質なのは零細なほうにもあるわけですし、それから、別に国庫が課徴金収入をもらうのが目的ではないわけで、それによって割増し賃金を払わないと大きな損失をするというインセンティブを事業者に与えるのが目的だということです。

それに関連して言えば、ここではなかったのですが、アメリカでは国による行政訴訟という制度があって、もちろん労働者が行政訴訟をすればいいのですが、とてもそんな余裕もない場合に、国がかかって行政訴訟をして、そこで得たお金は労働者に帰属する。こういう制度もぜひ検討いただければと思うわけです。

土屋大臣官房審議官 もちろん零細なところだから法違反を追及しないということではないと思っております、当然ながら私どもとしても、数は限られておりますが、3%ということになってしまいますけれども、お邪魔しているわけで、その中で法違反があって、なかなか直していただけないということであれば、それは是正勧告ももちろんしていますし、場合によっては司法に至ることもあるということで、そこもそういうスタンスでやらせていただいているということだと思います。

いずれにしても、繰り返しお邪魔するとか、そういう中で信頼関係を築きながら、先ほど最初は任意ということであれば結局そういうことではないかというお話がありましたけれども、やはり権限を背景にしながら、信頼関係を築きながらやっているというのが今の監督官の業務のやり方で、それが是正につながっている面があるということではないかと思っております。

八代主査 ちょっと途中ですが、どうぞ。

高橋委員 今の話ですが、社労士の方だって要するに、専門的な資格を持っていらっしゃるって、法令に基づいて入りますということを明示して入る制度にすればいいわけです。そのところで、もし拒否をされれば、そこは連絡が行って正規な立ち入りがされますよ、ということで間接的な実効性確保という手段があり得るわけなのです。そこは権限を背景にして立ち入ると全く性格が違いますという話ではない。要は、役割分担で、それぞれ実効性確保のやり方が手段を複数設けて役割分担をすればいいという、それだけの話だと思います。

土屋大臣官房審議官 今でも非常勤職員の方にそういう対応をしていただいている部分はあって、例えばそれを民間にお願いするといったときに、任意性と実効性の確保みたいなものは、どこでバランスをとりながら考えていくかということではないかと思っております。

高橋委員 それは厚労省が考えていただければいいと思います。

土屋大臣官房審議官 そこは今後の中で、先ほど申し上げましたように、十分に私どもが対応できていないところがあるということは承知していますので、そこはこれから検討を進めてまいりたいと思います。

八代主査 その検討を進めていただくときのタイミングなのですが、具体的にはどういう方向で検討を進められるかということをもう少し教えていただけないでしょうか。

土屋大臣官房審議官 この場でそこまで議論が詰まっていけないものですから、すみません。非常に抽象的なことを申し上げて恐縮ですけれども、問題意識は先ほど申し上げたようなところに私どもも持っておりますので、その点を中心にどうしていくのかを考えたいということでございます。

高橋委員 まだほかに、二重処罰ではないという最高裁の判例があることについては、

荒木監督課長 担当課長でございます。

二重処罰ではないというのは、高橋先生の教科書も拝見しております、ふつつかながら勉強させていただいてございます。ただ、今、いろいろお話しになっている中では、民

間活用というお話がある中であって、やはり体制の整備とかそういう問題も出てくると思っていますので、仮に課徴金とかという制度を設けるのであれば、先生の本なども参考にさせていただいておりますが、いろいろなことが必要になってくるのかなと思っています。

高橋委員 私は秩序罰という話もあると申し上げたので、そこは余り課徴金という言葉にはとらわれないでいただければと思います。

荒木監督課長 もちろん秩序罰とかいう中での手続保障というのは必要になってくる部分もあるのではないかと思います。

高橋委員 非訟事件手続法でできるのです。

荒木監督課長 その辺はまた勉強させていただきたいと思います。

それから、大田議長からお話しいただいた3つの点でございます。1つは増員の見通しということでございますが、これはなかなか財政状況が厳しいわけでございますけれども、毎年できるだけ増員できるように最大限の努力を図っていきたいと思っております。

違反事業場の公表という話がございますけれども、書類送検をした場合におきましては、もちろん公表いたしてございますし、最近の中におきまして、長時間労働につきましては、違反を繰り返すところについては企業名を公表するという形をとってございます。

若干飛ばしましたけれども、単独で監督指導に入っていくということでございますが、これは従来、そういう形でやってきているわけですが、確かに危険性の問題とか、あるいは複数で入ったほうがいいという御指摘もあろうかと思っております。そういうことでチーム監督とかをやってきているわけですが、いかんせん民間との組合せ、御提案ということでございますが、やはり是正勧告とか司法処分といったところにつながっていく過程の中で、公権力の行使とかそういった問題も出てきますので、民間と組み合わせてやっていくということは、直ちにはなかなか難しいのではないかと思います。

大田議長 指揮命令はもちろん監督官が持っていて、要は監督官が一人で入っていたところを民間がサポートで入ることによって、例えば一人の人は帳簿等をいろいろ見ることができず、つまり複数の目で短時間でできる、それから身の危険が小さくなります。公権力の行使とは並立できるのではないのでしょうか。

荒木監督課長 御提案は御提案として承りたい、検討させていただきたいと思っておりますけれども、やはり強制力を持っている監督官が行うと同時に民間の方が入っていくことについて、どのように考えていくかというのはいろいろな課題をクリアしていく必要があるかと思っております。

大田議長 公権力の行使というのは、民間がサポートをしている場合、発揮できないわけですか。

荒木監督課長 すみません。私も余り行政法に詳しいわけではございませんので、高橋先生にも御助言いただければと思っておりますけれども、公権力の行使の中で、高橋先生の本とかを読ませていただきますと、なかなかわかりません。

高橋委員 ちょっと話が、こういう立入検査についての強制力ある調査・診断を民間の

方ができるというのは、医師の例があります。その場合は多分、守秘義務とかを根拠にして検査ができるということで先例を内閣法制局で認めているのだと思うのです。そして、社労士の方は守秘義務が課されているのですね。そういう意味では、守秘義務により、かつ、職業上の専門的な根拠があれば、そこは先例との関係でないと思うのです。立法的に検討できる余地があるのではないかと思います。

岩瀬主任中央労働基準監察監督官 実務的にいって、守秘義務で知り得た情報を守るということは可能だと思いますけれども、やはりチームで行う場合に、それぞれの監督官としての備わった技術を駆使して行うわけでございます。また当然、数名がいて、それぞれが監督官だからこそ手分けして事業主の方に御対応いただけると考えているところでございますので、ただ数がそろえば、手分けしてやればというのとは少し違うかなと思っています。

八代主査 ちょっと硬直的です。公権力の行使とは例えば違法建築を取り壊すときにも、国交省の係員が紙を持って立っているだけで、実際に建物を取り壊すのは民間の建設会社ですし、基本的に社労士の方も、先ほどから御説明があったように、基準監督官と比べてもある程度の水準の知識は持っておられるわけですから、監督官以外みんな素人だという前提でお話しになっても困るのではないかと思います。

高橋委員 補助員として非常勤職員任命はできないのですか。

大田議長 非常勤の公務員になれば補助業務はできるわけですね。

岩瀬主任中央労働基準監察監督官 今、監督官の技術と申し上げましたのは、やはり臨検監督で是正勧告するというのは、最終的には是正されない場合には司法処分があるということ、この担保を前提として行っているところでございます。そういう中で一つ一つの調査監督、臨検を行うわけでございますので、決して社労士の先生方は法律について知識がないと言っているのではなくて、つまびらかには申し上げられませんが、一つ労働時間を聞くのでも、単純にタイムカードなりPCの記録を出してくれというわけではないのが実情でございますので、それぞれ駆使しながら事実関係を出していただくようないろいろな技術を私どもも訓練し、勉強して行っておりますので、その点につきましては御理解いただきたいと思います。

八代主査 どうぞ。

大田議長 おっしゃることもよく理解しているのですが、先ほど示していただいたように定期監督事業所の比率が商業では1.2%、接客娯楽業では1.3%です。いわゆるブラック企業が多いと言われていたところでこの比率であれば、やはりここは何らか知恵を出して違反しているところを減らしていこうという、私どもはそういう趣旨でこのタスクフォースもやっておりますので、何とか知恵を出す御協力をいただければと思います。

土屋大臣官房審議官 先ほども申し上げましたように、例えば監督署の中で36協定の点検をするというところについては、社労士あるいは民間企業のOBの方々に、スキルのある方々を非常勤職員として採用して担当していただくということをやっております。一方、

立入検査の場面になりますと、企業の中に入って対応していくというときに、先ほど岩瀬から申し上げましたように、監督官が身につけているノウハウなりスキルが発揮される場面がある。特に私も思っておりますのは、監督官は司法処分をやりますので、そういう意味で法違反とかそういったものをどう突き詰めて確定していくかというスキルは、民間の方ではなかなか経験できない部分、あるいは普通の国家公務員でも経験できない部分。そういった部分を持ちながらやっている、それが立入検査のときに生きているということがあるのではないかと思っておりますので、是正勧告に至るようなことをやっていく場面では、そういう監督官のスキルを生かしながらやっていくということかと思っております。

一方、大田議長からお話があったような、1.2%とかそういうところをどうするのだということについては、先ほど申し上げましたように、そもそもルールを御存じないとか、どうしたらいいのかわからない。そういったところについては、むしろ監督官のスキルを振りかざしてということではなくてという部分はあるのではないかと思っておりますので、その工夫をどうするかということは、我々としても検討していく必要がある部分だなと思っております。

八代主査 ありがとうございます。

ただ、今のスキルのところでは、必ずしも基準監督署の中で待っているのではなくて、例えば任意で相手の事業場の中に入れば、36協定の掲示があるかないか、あるいは36協定自体を御存じかどうか。これは社労士さんで十分わかることではないか。その結果、相手が非常に非協力的であれば、そこで再び司法処分につながるよう監督官に行っていただく。あくまで前段階としての役割分担は十分に可能ではないかと思いますが、これは後で社労士協会からもぜひお教えいただきたいと思っております。

どうぞ。

大田議長 公表についてですが、書類送検したところは公表しているということですが、4ページにある違反事業場、ここは全部公表されているのでしょうか。

土屋大臣官房審議官 送検事案は基本的に公表させていただいています。ですが、違反事案については結局、直していただくことが我々の眼目だということから、どこの企業で違反があるということは公表させていただいていないのが現状でございます。まずはその企業自体の自主的な改善の努力を促すことをやっていってということでございます。

ただ、最近はやはり複数の事業場で幾つも同じような違反がある。特に労働時間でそういう問題があるということがあって、そういうところは本社に指導をかけて、それでもなかなか聞いていただけないというところであれば、それはやはり社会的な認知という意味から公表が必要ではないかという議論がありまして、これまでの我々の対応から見るとやや踏み込んだ対応なのですが、是正指導段階でも、そういったものについては公表させていただくというルールを持っているところでございます。

八代主査 その是正段階でも公表するという具体的な基準みたいなものがあつたら、後で教えていただいても結構です。

土屋大臣官房審議官 これまで労働時間での法違反があって、それが一定の規模である。そういうところが3つの事業場で起こったらということでやってまいりました。ですが、そのルールだけですとなかなか手薄なのではないかというお話をいただいて、今年の1月からは、ややそれを広げて、例えば過労死だとか過労自殺という労災の認定事案があればそれも条件に加えるとか、そういう中で場合によっては2つあればもう公表に至るというケースも含めて今、対応していくことにしております。

八代主査 スリーストライクではなくて、ツーストライクでアウトだと。ただ、そのときに、署長が自ら行かなければだめだとか変な附帯条件がついていて手間がかかるという話も聞いたのですが、どうなのでしょう。

土屋大臣官房審議官 先ほど申し上げましたように、まずは改善の努力ということなので、ステップを踏みたい。そのステップを踏むときに、まずは署長が本社の幹部を呼び出して、これこれ是正を計画的にやってくださいという。それでもなかなか御理解いただけないときは、今度は労働局長が社長を呼び出してやるというような、それで、労働局長が呼び出すときには公表するという形で考えています。

八代主査 ありがとうございます。

どうぞ。

大西会長 先ほど大田議長からいただきました労働条件相談のほっとライン、なぜ社労士会が手を挙げないのだと。

大田議長 先ほどの話の中で、連合会が受け皿になる形はいいけれども、民間の事業者が介在するのは望ましくないというお話がありましたので、リーガルマインドさんがやっているこういうケースには反対でいらっしゃるのかという質問です。

大西会長 反対ではなく、これは入札事業でございますので、今回、この事業については、私どもは条件ができなかった。というのは、相談室は防音装置がついていなかったらだめだという条件がついたのです。それで私どもはそれを受け入れられなかったのです。というのは、私どもは単会で事務所を持っていますけれども、防音装置までついた相談室は持っていないので、手を挙げるができなかった。ところが、ほとんどの事業は、私どもの関連する部分については、入札でございますけれども、私どもも手を挙げさせていただいています。これは連合会がやったり、単会がやったり。今、決まったのは、同一労働同一賃金についても、都道府県の労働局さんが発注者でございますので、単会の社労士会が入札に参加するということで、これは全国で私ども、現在、20の単会が入札をいただいています。ただ、残念ながら落札できなかったところもございます。

例えば今回の相談は防音装置がつけましたけれども、ほかの相談はセミナーが何回とかいという条件が出てまいります。そうすると、私どもがセミナーをやるのには会場をお借りしないとできない。ところが、こういうところは全国ネットで自前の会場を持っておられるのです。そうすると価格でどうしても勝てないということで、残念ながら涙をのんでおるといってございます。

八代主査 ありがとうございます。

それから、今まで厚労省の方が言われた、特に岩瀬基準監督官が言われた件について何かコメントがあればお願いいたします。

大西会長 やはり監督官というのは、それだけ取締りとか、送検できるという権限をお持ちでございますので、これはどこの事業所も全てそういうことを御存じなのです。そういう意味合いでは、なかなか私どもが同じようなことはできないと思いますけれども、私どもが日ごろやっているのは、相談業務とか、あるいは指導とか、主にこういうことをやってございますので、そういう意味合いで入ると比較的入りやすいかなと感じますけれども、権限がございませんので。

八代主査

最後に土屋審議官にもう一度御確認させていただきたいのですが、きょうの議論を踏まえて、とにかく労働基準監督官が絶対的に不足している。他方で、労働法に違反している企業がたくさんある。これを何とかしなければいけないというのは我々の共通の認識である。したがって、どのような対応が可能なのか、今後前向きに検討していただくということでもよろしいでしょうか。

土屋大臣官房審議官 一言つけ加えさせていただければ、監督官が行っている業務のいわばコアな部分は、八代主査にも御認識いただいておりますように、これはやはり誰かに御協力いただくということになかなかならない部分なのではないかと思っております。

その上で、全体状況としては、先ほど申し上げましたように、十分監督が行き届けていないところで課題があることも見えております。そこは非常に、いわば初歩段階の問題があるということでもあるかと思っておりますので、そこについてどのように考えるのかは、今まで我々も民間人材を監督署に行っていたいたり、あるいは委託事業とかでやってきたりという部分が大いにあるわけですが、そういった経験も踏まえながら考える必要があるのではないかと考えております。

八代主査 どうぞ。

刀禰次長 事務局から改めて整理して今後のために御検討いただきたいと思うわけですが、大きく言うと、今日の論点も2つの流れの話があると思ひまして、1つはまさに今、主査からお話がありました、どういう形で取り組んでいくのかということについて、ぜひ具体的な姿を考えていただきたいわけですが、規制改革推進会議については、答申を取りまとめていく時期のタイミング等がありますので、単に抽象的に検討だとよくわからないものですから、そこは具体的に何ができるのか。また、非常に短期にその方向が出ればいいのですが、仮に出ないものがあるとすれば、それをどういう形で検討していくのかということも、もっと具体的にさせていただきたいということなので、そのあたりを持ち帰って整理していただきたいというのが1点だと思います。

もう一つは、今日の資料の中でも最後の3枚ぐらいについているような、実効性を欠く中で、広い意味での制裁がもしもありませんが、そういうことを強化することによって企業側

の意識を、この違反をしたことに対しては非常にいけないのだということをより強めていくような仕組みが必要ではないか。その手法については、今日の資料でも、罰金の引き上げとか、課徴金とか、あとは先ほどの高橋先生のお話、いろいろな手法はあると思うのですけれども、そういったものについて本当に何もしないほうが良いと思っておられるのか、何か検討できるものがあるのか、ないのか。そのあたりを改めて整理していただいて、そういったことが今回のタスクフォースの方向性で盛り込めるのかどうかということについて、御検討いただきたいと思います。

八代主査 企業名の公表も含めて。

土屋大臣官房審議官 そうです。

八代主査 そういうことでよろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

それでは、本日の議論はここまでとさせていただきます。本タスクフォースといたしましては、労働基準監督業務の民間活用の拡大について、従来の方申の取りまとめに向け、引き続き検討させていただきたいと思います。厚労省におかれましては、今後とも御協力をお願いいたします。

本日の議事は全て終了いたしましたので、事務局から何かありましたら、お願いいたします。

渡邊参事官 次回の会議日程は、後日御連絡いたします。

八代主査 それでは、皆様、どうもありがとうございました。