

第1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3月16日（木）9:58～11:09
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）八代尚宏（主査）、大田弘子（議長）、金丸恭文（議長代理）、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
 - （厚生労働省）土屋大臣官房審議官、荒木監督課長、高井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）八代主査からの説明
 - （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、定刻より少し前ですけれども、皆さんおそろいですので「規制改革推進会議 第1回労働基準監督業務の民間活用タスクフォース」を開催したいと存じます。
 - 皆様方、御多用の中、御出席いただきましてありがとうございます。
 - 本日、山本大臣にも御出席をいただいておりますので、大臣、一言御挨拶をお願いしたいと思います。
 - 山本大臣 皆さん、おはようございます。委員の皆様におかれましては、お忙しいところ御出席を賜りましてありがとうございます。
 - 本日は、先日9日の本会議で設置を決定した労働基準監督業務の民間活用タスクフォースの第1回が早速開催されるということで、八代主査から提案内容など説明をいただいた後、厚生労働省からヒアリングを行うと伺っております。
 - 官民を問わず働き方改革が重要課題となる中、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等のため、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ります。より効果的かつ実効性のある監督体制の構築に向け、労働基準監督業務の民間活用の拡大について検討がなされれば、まことに時宜を得たものと考えております。

答申の取りまとめに向けて精力的な御議論をお願いいたしたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○八代主査 大臣、ありがとうございました。

本タスクフォースは、資料及び議事録を公開することとしておりますので、御了承お願ひいたします。また、本日は会議終了後、私が記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、あわせて御了承をお願ひいたします。

それでは、報道関係者の方はこちらで退室をお願ひいたします。

(報道関係者退室)

○八代主査 本日は、このタスクフォースの初回でございますので、委員の皆様から簡単に御挨拶をいただきたいと思ひます。

まず私のほうから簡単にご挨拶をさせていただきます。

この労働基準監督官の不足問題というのは、長年にわたって続いていることであります。残念ながら有効な対策は打ち出されておられません。ILOが定めました雇用者1万人当たりの最低基準を満たすためには、現行の監督官数では到底足りずに、ラフな計算によりますとあと2,300人ぐらい必要になるわけですが、過去3年間には43人しか増えておりませんので、このペースでいけば150年ぐらいかかるわけで、到底これでは待つことはできないわけです。この監督官の人員増加というのは緊急の課題でございますが、それを補完するために他省庁の例を踏まえて、民間活用をぜひ御検討いただきたい。

過去の規制改革会議等では警察庁とか法務省の刑務官、そういうところの人員不足に取り組むために、規制改革会議から民間活用の提案をいたしましたところ、当初は前例がないということで拒否されたわけですが、あとは担当省庁の課長が自ら積極的に法改正に取り組まれまして、10年前に実現したということで、ぜひ労働基準局においても同様な努力をお願いしたいと思ひます。

以上でございます。

それでは、大田議長からよろしくお願ひいたします。

○大田議長 おはようございます。規制改革推進会議の議長をしております大田です。

長時間労働というのは日本経済の長い間の問題でしたけれども、今そこに量的な上限規制が入ろうとしています。ただ、事後的な監督体制が整備されておられませんと、せっかくのルールも有効性を持ちませんので、このタスクフォースでの議論は非常にいいタイミングで、かつ、重要だと思っております。労働基準監督官自体が大変な長時間労働だということが雑誌等でも報じられておりますので、公務員が公務員にしかできない仕事に専念するためにも、民間の力を活用した形ができればと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○八代主査 ありがとうございました。

それでは、金丸議長代理、お願ひいたします。

○金丸議長代理 おはようございます。議長代理の金丸でございます。

今まさしく働き方実現会議において、特に民間の働き方改革が議論されているところでございまして、近々、実施計画等が決まるという段階になっています。そういう意味で大きな転換がなされると思いますけれども、今回の話題の監督体制については、量もさることながら、質的なバランスも踏まえた全体の再設計が同じく必要なのではないかと考えておりますので、全体の再設計という視点からも、今回のテーマを議論させていただきたいと考えております。よろしく願いいたします。

○八代主査 ありがとうございます。

それでは、高橋委員からお願いいたします。

○高橋委員 御紹介いただきました、委員の高橋でございます。よろしく願いいたします。

私の専門は実は行政法でございまして、昨今の行政法の分野におきましては言うまでもなく、行政における民間活力の活用であるとか、さらには民営化が課題として活発に議論されています。主査から御紹介のような刑務所機能における民間活力の導入であるとか、さらには今日の資料にも出ておりますが、駐車監視員の問題であるとか、この辺は行政法学者としても関心を持って分析をさせていただきました。

そういう意味で今回の議論につきましても、法的な観点から何かお役に立つことがあればということで貢献させていただければと思います。よろしく願いいたします。

○八代主査 ありがとうございます。

最後に、野坂委員、よろしく願いいたします。

○野坂委員 野坂と申します。

これまでの委員の方々の御挨拶の中にも述べられておりましたが、我が国における労働基準監督官の著しい不足が指摘されており、そのうち日常的に現場で監督指導に当たる監督官はさらに少ないという状況の中で、いかに効率的に業務を遂行するかが問われておりますが、もはやそれには限界があり、まずは監督官の更なる増員を図るべきであるという御意見もありますが、それと同時並行的に、民間事業者への委託を推進していくことが急務であると思います。

このタスクフォースでは、労働基準監督官の権限及び具体的な業務内容を十分に把握した上で、業務の質の確保を前提とした民間事業者へ委託可能な業務内容と、それに伴うリスク等も含め慎重に検討し、労働基準監督官と民間事業者の業務のすみ分け等について、しっかりと議論してまいりたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○八代主査 ありがとうございます。

それでは、議事に入らせていただきます。本日は、厚生労働省より土屋喜久大臣官房審議官、荒木祥一監督課長、高井吉昭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。闊達な意見を交換させていただきたいと思います。

まず私から、お手元にあります資料1について簡単に御説明した後、厚生労働省側から資料2について御説明をお願いしたいと思います。

資料1は趣旨ペーパーで、最初は労働基準監督官の不足というのが非常に深刻な問題になっている。先ほど大田議長から言われましたように、労働時間のこれまで残業100時間をめどに監察をしておられたのが80時間に引き下げる、それから、今の国会で新たな労働時間法制の中で残業時間の上限を罰則をもって担保することが決まるそうで、ますます監督官の業務が忙しくなる。それにもかかわらず、人員がなかなか増えない。これは本当に緊急の課題になっているかと思います。

それから、日本は雇用者1万人当たり0.62人で少ないということですが、これはあくまで全国平均の数字で、特に企業の事業場が集中する東京都ではもっと事態は深刻かと思えます。この地域別の監督官と雇用者との比率のデータはありませんので、後で教えていただきたいと思えます。

もちろん労働基準監督署もいろいろ対策はとっておられて、いわゆる「かどく」を設置して重点的に対応しておられるとか、あるいは労働基準監督署での相談業務に民間人を活用しておられる。それは確かに一定の効果はあるにしても、肝心の臨検等の人員が非常に不足している状況には変わりはないのではないかと。しかも管理職とか、あるいは労働局等に勤めておられる基準監督の資格を持っておられる方は実働部隊には入りませんので、そういう点も含めて何とか臨検業務を一部でもアウトソーシングできないだろうかというのが今回の提言になるわけです。

監督業務には定期監督と労働者の申告に基づく申告監督、それから、そういうものが是正されたかどうかというものをチェックする再監督的なものがあるわけですが、このうち定期監督業務について、民間の社会保険労務士等の公的資格を持っている人に委託することで、本来の基準監督官がより重大な違反の可能性の大きなところに重点的に配置できるのではないだろうかというのが問題意識であります。

これは既に先ほども紹介がありましたが、駐車違反取り締まり業務においても、民間人が公権力行使の中心たる警察の業務を代行できるのかという批判はあったわけでありましたが、それは警察庁の担当課長の御努力によって駐車違反自体を捉えるのではなくて、道路に放置されているいわば粗大ごみとしての車両を行政法違反として摘発するという巧みな論理構成によってこれが実現したわけで、そういう知恵というのは現場の方しかないわけでありますので、ぜひ基準監督署におきましてもできない理由ではなくて、どうすればこういうことができるのかという知恵をぜひ出していただければと思います。

それから、よく言われていることですが、公務員であれば強制調査というものができるわけですが、民間人ではなかなか行こうと思っても強制権がないのではないかと御批判は当然あるわけですが、それは当然任意捜査になるわけです。任意捜査に事業者がもし応えなかったとすると、そこはかなり問題のあるところではないかというみなしで、直ちに本来の基準監督官が調査に入るという連携ができれば、事業者も安易に断ることはできないのではないかと。その連携をどうやって確保するかというのが大きなポイントではないかと思えます。

もちろん民間事業者が対象となる企業と癒着して手加減をすることは避けなければいけないわけでありまして、そういうことをした場合には、社会保険労務士というのは厚生労働省が監督する公的資格を持つ人たちですから、違反行為があれば当然、資格の停止等の罰則は既にあるわけです。そういうことをすることによるペナルティーが十分に大きいことが徹底されれば、癒着の問題は解決できるのではないかと。それでも心配であれば、社会保険労務士だけではなくて弁護士とか公認会計士あるいは税理士の方もこういう分野にも詳しいわけですので、いろいろなタイプの公的資格を持つ人を活用できるのではないかと。

それから、当然ながらその民間事業者は守秘義務が必要なわけですし、公正な監督をする義務はもともと持っているわけですが、あえて特別法でもさらにそれを確保することは、ほかの場合には行われているわけでありまして。

民間事業者がこういうことをやっているときに、万一、監査への妨害効果があったような場合には、駐車違反取り締まり業務の場合にはいわば公務員に準じた公務執行妨害が適用されているわけで、こういうことも特別法では十分可能なわけです。ですから単に民間人が今は労働基準監督官がやられている業務をそのままやるということは難しいにしても、さまざまな工夫をすることによって、大部分のきちんとルールを守っている事業場を選別することによって、それ以外の悪質な事業場に基準監督官が対応することで随分基準監督官の業務も減るのではないかと。どうしたらこういう民間事業者の積極的な活用ができるかということをごぜひお知恵を発揮していただければと存じます。

とりあえず第1段階の説明は以上のとおりですので、資料2に基づいて厚労省から御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○土屋大臣官房審議官 厚生労働省の審議官の土屋と申します。どうぞよろしくお願いたします。座って御説明させていただきます。

今、お話のございました点につきまして、資料2に沿いまして私どもの行政の現状と、御提案いただいた民間活用ということについて、私どもの現段階での考え方を御説明させていただきます。

表紙をおめぐりいただきまして、1ページ目を御覧いただきしたいと思います。まず行政の体制から御説明させていただきます。労働条件をめぐるさまざまな課題、とりわけ働き方改革あるいは長時間労働の是正ということが大きな課題になっております中で、これに的確に対応できるように私どもは労働条件の監督指導の効率的、効果的な実施をまずは努めるということの中で、体制の確保についても厳しい行財政事情がございますけれども、これを踏まえつつも査定当局に増員の要求をいたしまして、必要な定員の確保に努めているところでございます。

現在、その結果としてグラフにありますように、監督署に配置をしている監督官の数は累次の増員を経て現在3,241人となっております。表に載せてございませんが、来年度、29年度におきましてさらに50人の定員をいただいて3,291人とする予定でございます。なお、先ほどお話をいただきました、現場の監督官はさらにこれより数が少ないのではない

かというお話につきましては、今、申し上げましたようにこれは監督署に配置をしている監督官の数でございます、確かに監督署長あるいは課長といった者も含んでおりますけれども、例えば監督署の課長あるいは方面主任という中間的な管理職の立場にいる者は、マネジメントを専らやっているわけではございませんで、むしろプレイングマネージャーといえますか、現場に監督へ行くほうが主眼という立場の者たちでございますし、また、監督署長も実際に監督に行っているという意味で実働部隊でございます。その実働部隊を全部で今3,241人ということで回してございます。

2 ページ目を御覧いただきたいと思います。この体制に関しまして諸外国との状況の比較をしたものでございます。データが若干古くて恐縮でございますけれども、下の欄、雇用人1万人当たりの監督官の数ということで表現してございますように、日本ではこれが0.62人ということで、アメリカよりは多い状況にございますが、イギリス、フランス等のヨーロッパ諸国に比べると少ないという状況にあるものでございます。

3 ページ目、こういった体制のもとでの監督業務の実施状況でございます。大きく3つの項目を掲げてございますが、まずは今お話もありました定期監督でございます。これは定期監督という呼び方をしてございますが、具体的な内容としては左のところに書いてございますように、各労働局あるいは監督署の管内の事情、これは産業構造もありますし、労働時間、労働災害の状況、さまざまな情報が寄せられますので、その状況も踏まえつつ、こういったものを総合的に勘案をしまして、特に法違反の疑いがある事業場を重点として対象事業場を選定して、年間計画を組む中でそういった事業場を重点にしながら監督を行っているというものでございます。実績としては右側の表、平成27年のところに記載がございまして、全国で約13万件の事業場に監督に入り、9万件ほどの違反事業場があったということで、今、申し上げました法違反の疑いがある事業場を重点にしていることもありまして、違反率は約7割という状況でございます。

それから、申告監督というものがございます。これは計画にのっとって実施するものとは別に、働く方々からの申告、これは法令に違反する事実があるという申し立てでございます。その申し立てに基づいて把握をした事業場に対しまして実施をしているものでございます。こちらの実績は平成27年で事業場数のところですが、2万2,000件ほどの事業場に監督をしまして、違反事業場は約1万5,000件ということで、こちらでも違反率は約7割という状況でございます。

こういった監督指導によりまして、法違反の状況の是正あるいは指導をやっておる中で、特に重大悪質な事案につきましては司法処分を行っております。監督官は御案内のとおり労働基準法違反などの罪については、司法警察官の職務を行うことにされておりますので、この権限に基づきまして、これらの事案については検察庁に送検をしているということでございます。これの実績が右側でございますが、年間約1,000件ほどの送検を行っているということでございまして、これらの業務が監督官の基本的な業務でございまして、これを先ほど申し上げた3,241人の体制で対応しているところでございます。

次のページを御覧いただければと思います。監督業務の流れでございます。定期監督と申告監督に分けて記載してございますが、定期監督のほうを御覧いただければと思いますけれども、先ほど申し上げましたように年間の計画の中で特に毎月、これも対象事業場を先ほど申し上げたとおり管内の事情に即して、違反の疑いのある事業場を重点として選定をいたしまして、監督に入るわけでございます。実際の監督に当たりましては、まず立ち入り検査をするわけですが、労働基準法に規定された立ち入り権限に基づいて事業場に立ち入り、そして事実確認としてその場で帳簿や書類の提出を求めまして、あるいは関係者の尋問を行うというような形で事実を確認していく。法違反があることになりましたら、これを是正してもらおうということでは是正勧告を、これも多くはその場で是正勧告を発出するという形でやっております。

私どもとしては、法違反についてこれを一義的に処罰するということではなくて、是正をさせることは重要であると考えておりますので、まずはこの是正勧告あるいは指導票という形で是正を求めるといってやっております、それを再監督の実施などを通じまして確認をしていく。なお、直らない場合、重大・悪質な場合には司法処分につなげていくという流れで業務をやっているところでございますし、今、申し上げました臨検監督は、立ち入り検査をして是正勧告までというのは基本的には1回の機会ですべてやっていくというのが監督官の基本的な業務の状況でございます。

5 ページ目、最近の長時間労働の削減、是正といったことに対応して、私ども行政全体として対応している重点的な項目でございます。

まず第1点目は、長時間労働が行われている事業場に対しましては、監督指導を徹底するという事で、一昨年からは月100時間超の残業が行われている全ての事業場に対して監督指導を行うことでやっておりますが、さらに昨年4月からは月80時間超にこの対象拡大をいたしまして、28年度の上半期で約1万件の事業場に重点的な監督を行っているという状況でございます。

監督指導・捜査体制の強化ということで、先ほど八代主査からも御紹介いただきました「かどく」を東京労働局、大阪労働局に設置し、既に大きな企業、6企業について書類送検を実施しているところでございます。

3番目でございますように、本社に対する監督指導を強化する。これまで私どもの行政は、事業場単位で監督指導の対象を捉えるということでは基本的にやってまいりましたが、労働時間の管理については本社がルールの設定含めて関与している部分が大きく、全社的な是正の取組みを求めることが効果的であると考えておまして、この観点から本社に対して全社的な是正を求めるような監督指導を強化しているところでございまして、これとあわせた形で次の4にありますような企業名公表の制度も、企業名をそういう意味で公表させていただくというような新しい取組みをしているところでございます。

5番目として、情報の提供や収集体制の強化ということで、この部分については民間の力もお借りして取り組んでいるところでございまして、1つは電話相談窓口である労働条

件相談ほっとラインというものを、民間の機関に委託をして実施していただいております。年間3万件ほどの御相談をいただいております。それから、インターネットにおいてさまざまな情報があり、そういったものを監視して監督指導につなげていくという取組みを、これも民間に委託をして実施していただいているところでございます。

これとあわせて次のページでございしますが、関係行政機関との連携も強化しております。長時間労働の問題の背景には、例えばその産業に特有な課題がある。取引関係の問題あるいはその業種の特殊な働き方の問題等々ございまして、その点から例えば自動車運転者、建設業といったところについては、その関係機関と相互に法違反の情報を通報したり、情報提供したりということをやっておりますし、また、合同で監督に入るということもやっているとございします。技能実習制度についても入国管理局との連携を図っているところでございます。

次のページを御覧いただければと思います。こういった全体の取組みを行うに当たっての事業場の情報をどこから得ているかということでございします。まず一番大きなものは左上にございしますように、監督署の窓口あるいは電話での御相談というのは年間100万件ほどあるということで、これが量的にも大きなウエートを占めているところでございしますが、先ほども御説明いたしましたように、民間のお力も借りてというところについてはこの資料にも掲載してございしますように、繰り返しになりますが、労働条件相談ほっとラインを開設したり、インターネット監視を実施したり、左上の箱のところに記載してございしますように、監督署に対する電話相談についてもコールセンターを設けて、そこでまずは相談に応ずるといような形での対応も始めているところでございまして、さまざまある情報ソースの中で、特に民間の機関に対応いただけるところは順次そういう形で対応させていただいているところでございします。

次のページを御覧いただければと思います。さらに民間活用という点におきましては、民間の人材を私どもの行政組織の内部にお越しいただいて活用するという取組みをやっております。具体的には社会保険労務士や民間企業のOBの方に監督署や労働局にこれらの方を配置して活用することで、特に下の表にございしますように労働時間の関係で申し上げれば、①と③ということでございしますが、①にございしますように、まず時間外・休日労働の協定、いわゆる36協定の点検指導をする点検指導員を全国で200名ほど配置してございまして、下の注記の①にございしますように、この方々には監督署において36協定が例えば必ず記載が必要な事項に漏れがないかどうかとか、労働者の過半数代表の選出方法に問題がないかどうかというようなことを確認していただいた上で、時間外労働の協定の時間がいわゆる限度基準告示に沿ったものになっているかどうかということを確認していただき、必要な指導を行っていただくというように対応をしていただいております。

監督署に出てきている36協定は年間で140万件ほどございしますが、そのうちの56万件、約4割について、この点検をこれらの方々に御対応いただいている状況がございします。

③の労働時間管理適正化指導員につきましては、下にございしますように長時間労働が疑

われる事業場に自主点検を実施していただいたり、あるいは管理の適正化のための訪問指導をするというお立場で御活躍をいただいております。これについては平成28年度に新設をいたしまして、29年度はこれを倍増させる予定でございます。これらの方々は基本的には私ども行政の中で非常勤職員として、つまり公務員としてのお立場を持っていただきながら御活躍をいただいているということでございます。

次のページを御覧いただければと思います。このように私どもはこれまでも民間のお力をお借りすることについて、さまざま取り組んできたところでございますが、さらにもう一步何か考えられないのかということの御提案について具体的にお話がありましたように、参照するものとしては放置車両確認事務というものがあると考えております。この事務について、これは御案内のとおりでございますので御説明はさせていただきますが、この赤い枠のところに記載してございますように、委託をされている事務の範囲、警察署長から委託をする事務の範囲というのは、放置車両の確認と確認標章の取り付けということで、一連のこういった手続の中で、いわば事実行為である部分が委託をされているというのが、この仕組みの位置付けであろうと考えてございます。

それを踏まえまして次の10ページでございます。放置車両確認事務と私どもの監督事務の比較をさせていただいたものでございます。放置車両確認事務におきましては、駐車監視員の方がオープンな場である公道で、車両が放置車両であることを確認して、そのナンバーを控えて確認標章を取り付けるというようなことで、その後の手続については公安委員会につながれるということになっていると理解をしております。

これに対しまして監督事務の中では、臨検監督におきましては、監督官が事業場に労働基準法に規定された立ち入りの権限に基づきまして、相手の許可がなくても立ち入ることを前提として、そして労働基準法や労働安全衛生法の違反に入るかどうか同様に権限に基づきまして帳簿、書類の提出を求めて閲覧をし、使用者などの関係者に尋問を行い、あるいは機械等の検査も行って確認をしているという権限に基づいた行為をやらせていただき、さらに法違反の主体は誰かというのをこれまた尋問等を通じまして確定した上で、④にございますように、このような権限に裏づけられた事実確認を行った上で、原則としてその場におきまして法違反の内容について文書により是正指導をするということを行っているわけでございますし、また、安全衛生上、窮迫した危険があるような場合には、その場で機械の使用停止命令であるとか、そういった行政処分も行うということで、こういった業務を権限行使を織り込みながら、手続としても時間的な流れとしても一体的に実施しているということでございまして、駐車監視員の方々の行っているいわば事実行為とはかなり様相を異にしている部分があると考えているところでございます。

最後の11ページでございますが、上段は監督官の行っている監督業務の総括でございますけれども、今、申し上げましたようにプロセスとしても、あるいは時間の面においても一体不可分に業務を行い、それが労働者保護に資するという形でやっているということでございまして、2に記載しましたように、仮に委託を受けた民間事業者の方が任意の調査

を行って、問題がある場合には監督官に取り次ぐという場合でも、この民間事業者のお立場では何らかの調査を行っていただくとしても事業主に対しては任意でということになるものと考えておりますけれども、この調査から監督官につなぐというときのタイムラグの中で、例えば証拠書類の隠蔽であるとか、そういった不適切な行為がなされる可能性など、迅速な労働者保護というような私どもの行政が担っている本来の目的に沿わない結果が出てくるということを、私どもとしては心配をする部分があるということでございます。

そういった点を踏まえまして今後の取組みでございしますが、先ほど来、申し上げておりますように、民間活用について私どもとしてもこれまでさまざま取り組んできているところがございます。御提案にもありましたように、監督官が効率的に監督業務を行えることは、私どもとしても大変重要なことであると考えておりますので、例えば監督官が重点対象としなくてはいけないのは法違反の疑いがある事業場であろうかと思っておりますけれども、こういった事業場だけではなくて、広く一般の事業場に対応していく必要も、今後のいろいろな対策の強化の中で生じていることも多々あると考えておりますので、そういった観点からも引き続き例えば相談対応、情報収集、法令の周知といった業務について社労士の方、民間OBの方を非常勤職員として活用させていただく、あるいは民間委託を活用するという点での民間活用については、しっかり考えてまいりたいと思っております。

それから、行政の運営そのものについても効果的、効率的にやっていく必要があるというのも重要なことだと考えておまして、先ほど途中で申し上げましたように、全社的な指導、本社に対する指導というような、事業場単位ではなくて企業単位で改善指導していくというような効率的あるいは効果的な監督指導の実施というものにも心がけていきたいと思っております。

いずれにしても、御指摘のとおり監督官のマンパワーが十分な状況にあると私どもとしても考えておりませんので、厳しい行財政事情はございますけれども、最大限必要な点を確保するように、これからも増員をお願いしてまいりたいと考えておるところでございます。

私からの説明は以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○八代主査 どうもありがとうございました。

それでは、委員の方々から御質問をお願いしたいと思います。

時間の制約もありますので、まず質問をまとめてから一括してお答えしていただきたいと思っております。御意見いかがでしょうか。議長、どうぞ。

○大田議長 今日はありがとうございます。

大きく2つ質問させていただきます。まず1つは、御説明いただいた資料の2ページに関してです。ここで労働基準監督官1人当たりの労働者数が出ておりますけれども、1人当たりの対象事業所数をお教えいただければと思います。今日でなくても結構です。

2012年の東京新聞の記事によりますと、1965年以降、監督官1人当たりの事業所数は全国的にも1,500前後で推移している、と。それから、東京23区では1人当たり約3,000の事

業所を担当しており、特に大手企業の本社が集まる中央労基署では、1人当たり約3,600の事業所を受け持つと書かれています。ここで言う監督官は管理職を除く数字になっていますので、先ほど審議官から御説明があったプレイングマネージャーを入れれば数字も変わってくるかと思うので、その数字をお教えいただければと思います。

2ページの下の注に「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」とありますけれども、具体的には人数から読み取るに当たってどこがどう違うのか。それから、各国で民間委託が行われているかどうかもお教えいただければと思います。

もう一つの質問が、10ページ、11ページに「予告なく事業場に立ち入り」とありますけれども、現状で、抜き打ちではなく事前に予告して立ち入り検査を行う場合は全くないのか。もしあるとしたらどれぐらいの比率かというのを教えていただければと思います。

以上です。

○八代主査 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。高橋委員、お願いいたします。

○高橋委員 八代主査の資料には、平成26年度で13万事業所、3%を定期監督すると書いてあります。要するに3%しか1年に定期監督できていないのかということ。それを含めて全体として定期監督等についての具体的なやり方がどうなっているのか。どうやってその対象事業場を定期監督の場合には選定しているのか。この辺についてぜひ定期監督の業務フロー等を今日でなくてもよろしいので、お示しいただければと思います。

○八代主査 ありがとうございます。

ほかによろしいでしょうか。では野坂委員、お願いいたします。

○野坂委員 御説明いただきました資料の7ページ、労働条件・安全衛生上、問題のある事業場の情報ソースについてですが、電話相談、インターネット監視については現在、民間委託を既に行っているとあるのですけれども、具体的にはどのような業務を、どのような相手方に委託しているのでしょうか。委託の人員規模及び予算というものがどの程度かということについて、お教えいただきたいと思います。

また、8ページの民間の人材の活用状況についてですが、これについても予算はどの程度か。また、社労士がこのうちどの業務を行っているのか。その社労士がその業務を行う際に、利益相反が生じないような措置が講じられているのかどうかについてお答えいただければと思います。

以上です。

○八代主査 ありがとうございます。

ほかにはよろしいですか。では金丸さん、お願いします。

○金丸議長代理 年間の全体の定期監督の数のうち、中小企業はどれぐらいの件数で、全体に対してどれぐらいのパーセンテージでいらっしゃるのか。それから、例えば遠隔地とか監督官にとって交通の便のよくないような場所への監督というのはどうなっているのか。

それから、インターネットの活用は、このペーパーだけですとインターネット上のいろいろな情報を収集して、そこから何かいわゆるブラック企業みたいなものを特定していくような情報を入手するように見えるのですが、このほっとラインは電話なのですか。この絵もまだガラケーみたいなものを書いてあるのですけれども、このほっとラインもインターネットで24時間受け付けすることができるのかできないのか。

いずれにしても先ほど審議官がおっしゃられた効果的、効率的な監督体制とあり方かどうかという、そこの設計がないことには、しかもそれが今後新しい働き方改革が実現しそうなところですから、未来を見据えた上でどう考えていくかということもお聞かせ願えればと思います。

以上です。

○八代主査 ありがとうございます。

質問が多くて申しわけありませんが、私のほうからも追加的にお願いしたいと思います。

5点ぐらいありますが、1点は先ほど大田議長も言われた地域別の偏在です。これは特に東京においては労働者及び事業所の数が非常に多いので、それを現在の東京地域担当の監督官がどれぐらいカバーしているかという問題。それから、御説明の中で5ページに28年度からこれまでの定期監督の監督指導の対象となる残業時間が月100時間から80時間に拡大したわけですが、これによって対象となる事業所がどれぐらい増えたのか。それに対する人員の手当はどうやっておられるのか。もし対象が拡大しても人員が同じであれば、単にそれは違反が見つかる確率が低くなるだけで余り効果がないわけですので、そのあたりをぜひ教えていただきたいと思います。

3番目に、管理職以外は全部先ほどの監督官の数字に入っているということですが、本当にこの人たちが全部実働部隊なのかどうか。労働基準監督官のお仕事というのは臨検だけではない。例えば労災関係の事務労働衛生安全管理をやっていたら一般の事務員の方が減らされて、結局、監督官もそちらの事務仕事をやらせているという話も聞きますので、そういうものを含めた本当に臨検に行ける監督官の数はどうかということですが、

よろしく願いいたします。

○土屋大臣官房審議官 御質問ありがとうございます。

まず順次お答えをしていきたいと思いますが、まず地域偏在のお話も含めての対象事業場の数の点でございます。全国で事業場数、経済センサスによれば412万ほどの事業場があるということでございますので、これを3,241人でカバーしているという意味で割り算をしますと、1人当たりの事業場数が全国平均では1,271事業場となっております。

地域偏在のお話がありましたが、東京はどうかということでございますが、東京の場合、50万ほどの事業上に対しまして監督官は323人配置しておりますので、これは先ほどの1,241のうちの東京へ配置している数でございますが、323配置してございますので、1人当たり1,566という計算になります。

そういう意味で全国平均よりはもちろん大きな数字にはなっておりますが、ひどく乖離

をしているというほどではない。首都圏で見ますと埼玉あるいは千葉も事業場数の多いところでございますけれども、このあたりも大体1,500台ぐらいのところになっており、私どもとしてはもちろん偏在の問題も強く意識しながら行政運営を考えていかなければいけないと思っておりますけれども、具体的な数字はそのようなところになってございます。

それから、資料でお出しをしました各国の比較表についての各国の違いということのお話、2ページの点でございます。これは少し具体的なところが御説明できる形になっていなくて恐縮ですが、それぞれの国によって労働基準に関する法令のそもそもの規制のあり方も違っておりますし、それを誰が監督するのかということについて担い手の位置付けもそれぞれの国の法令の背景とか、その国の実情に応じてさまざまございまして、そういう意味で各国で違いがあると考えておりますが、それよりさらに具体的にどう違うのかという点については、もし必要であれば細かく具体的に整理をしてお出しさせていただければと思います。

予告なく監督に入っているということについて、予告ありで行っている件数はどのぐらいあるのかということでございます。まず私ども本省にも現場の監督を経験した人間がたくさんいるので、特に最近本省に来た監督官に聞いてみましたら、基本的にはどなたも予告なしで行っているとおっしゃっておられて、原則がそういう意味で貫かれているのかなと思います。ただ、行って担当者が不在だった場合などに、次の機会をセットして帰ってくるというケースはなくはないようですけれども、それもそんなに多くなくて1割かどうかというレベルかなと。これについては私どもも少し数字を確認しなければいけないかなと思っておりますのでございまして、ある程度サンプル的な調べができたなら、またこれも御紹介させていただければと思っております。

それから、定期監督についてどのように事業場を選定しているのかというお尋ねがございました。先ほど3ページ、4ページのところで申し上げたとおりなのでございますが、特に3ページのところで少し※印に具体的な項目も書かせていただいております。繰り返しになりますが、産業構造とか労働時間あるいは労働災害の発生状況、さまざまな情報、こういったあたりを全体見渡して、それぞれまず年間でどこを重点にするかということを経済計画の中で大まかに決めておいて、それから各月には今度具体的にどこの事業場に入るかというものは今のような情報を整理して、各署で署長のもとで決めていくという形でやっているということでございまして、大きな観点としては法違反の疑いのある事業場というのが重点的にやっていく。そういう観点でやっていっているということであろうかと思っております。

それから、民間に委託をしている事業の予算の規模等々につきまして、担当課長から御説明させていただきたいと思っております。

監督に入っている件数で中小企業の割合がどのぐらいかというお話がございました。私どもは先ほど途中でも申し上げましたように、事業場単位で物を考えている癖がございまして、その意味で中小企業という観点、企業の規模でどうかという数字が今、あるかどうか

かはっきりしないのですが、そこも今の御指摘は私どもとしても確認しなければいけないと思いますので、少しサンプル調査とかできるかどうか考えてみたいと思います。

遠隔地という意味では、これは重点を先ほど申し上げたような形で選んでいる中で、場所的に遠いかどうかということは余り考慮要素ではないということではないかと思っておりますので、そういう意味で遠隔地、特に地方に行きますと交通が不便なところもございしますが、そういったところを含めてきちんと行くべきところに行っている。こういうことであるということではないかと思っております。

それから、インターネットの活用という意味で、監視のほうはそういうことでさまざまな方がインターネット上、例えばつぶやいておられて、その中には法違反を疑わせるような事実があるとか、そのようなものを拾い上げる作業をしていることとあわせまして、労働条件相談ホットラインは電話でやっておりまして、基本的にはいただいた相談をその場でお返しするという意味で電話をツールとしてやっているということかと思っておりますので、メール相談みたいなものがさらに有効かどうかというのは、今の御指摘を踏まえながらまた考えていきたいと思っております。

ちなみに例えばメンタルヘルスの対応などは、メール相談で受けている部分などもございますので、そういった意味でほかのものを参照しながら考えていきたいと思っております。

最後に主査から御質問いただいたのは、対象を先ほど5ページで御説明したように全数監督で拡大している中で、人員の体制等の関係はどうかということでございます。人員体制は最初のほうで申し上げたように、プレイングマネージャーである人の活用なども含んでの体制ということで、徐々に増やしてきているわけでございますが、それと対象という意味で言うと、やはり重点監督の対象は、例えばこの5ページの数字を見ていただいても100時間超であったときは年間で1万件の事業場に入っていたのが、80時間超になった時点でさらに半年で1万事業場となってきているように、対象事業場は増えているのが率直なところでございます。その部分は監督の手法の効率化ということもございすけれども、重点的な監督指導の対象をどういうふうにシフトさせていくか。例えば現在では労働災害という目で見ますと、労働災害はおかげさまで非常に件数としては減ってきている状況がございすので、重大災害は残念ながら相当件数まだあるわけですが、労働災害の件数全体は減ってきているという中で、そういう中から一方でこの労働時間の問題がクローズアップされているという中で、そういうほうに軸足を移していくことをしながら、今ある体制でそこを対応しているところでございます。

監督官が全部実働部隊なのかというお話がございました。特に労災保険の業務であるとか、安全衛生の指導の業務であるとかとの関係でというお話がございました。先ほど来、御説明しております3,241人という数字は、これは労災業務とか安全衛生の業務にはかわらない、監督業務そのものにかかわっている監督官の数でございます。労災とか安全衛生については、そういう意味では3,241人とは別の定員の中で対応している状況でござい

ます。

ただ、今、状況としてあるのは、実は従来私どもの行政は、労災保険については監督官ではなくて事務官の方が対応し、また、安全衛生については技官の方が対応するというような、それぞれの分野に応じて分かれているという対応をとってきたわけですが、そこは労働基準行政全体としての質の向上を図るという観点も含めて、今は特に若手の方から順次やっているわけですが、監督官という試験で合格をして、その立場を持っている方が労災保険の業務をやるし、安全衛生の業務をやるということでやってきているところがございまして、八代主査がおっしゃられたことは、そのことのお話ではないかと思いますが、ただ、先ほど来申し上げておりますように、3,241という数字は監督業務に専念をしている監督官の方の数でございます。

以上でございます。

○荒木監督課長 残りの質問で今、審議官から回答しなかった点、野坂委員から民間委託の件ですが、これは毎年、競争入札ということでさせていただいております。予算の規模とか人員の規模、どのようになっているか。今年度、来年度につきましては、また資料を後ほどお出しさせていただければと思います。

2つ目は、8ページの非常勤職員の中に社労士の方が入っているのではないかというお話で、これも人数はどのぐらいかということについてはまた後ほど資料をお出しさせていただきたいと思いますが、利益相反のお話がありました。社労士の先生の場合にはよく企業の顧問になっていらっしゃる方とかおられると思いますが、そういう顧問企業に例えばいろいろ情報をどうするかということだと思っておりますが、そこはそういう取り扱いはしないような扱いにしているのだと思っておりますけれども、具体的にどうなのかというのはまた調べさせていただければと思います。

それから、先ほど金丸議長代理からお話がありましたインターネットでの相談ができないかというお話でございますけれども、これは正式に民間活用と言うのかどうかなのですが、厚生労働省のホームページにインターネットで企業の情報を書き込むサイトがございまして、そこにインターネットの情報を書き込んでいただいて、当然企業名とか住所地とか書いてあることが前提なのですが、それが自動的に各労働局に転送される仕組みがございまして、その中でそれを受けて、あとはその方がちゃんと名前を書いてくれば、その方に連絡をとりながら対応いたしますし、書いていない場合には1つの情報としてまた定期監督なんかの情報として利用する。そのような形をしております。

以上でございます。

○八代主査 ありがとうございます。

補足の質問がありますので、大田議長。

○大田議長 2ページで確認したいのですが、東京23区の1人当たり事業所数は分かりまじょうか。新聞記事では、23区で管理職を除く監督官は139人となっていて、1人当たり3,000と出てきているのですが、プレイングマネージャーとなる管理職を入れて、所長な

どは除いて、23区で実働部隊が何人いて一人当たり何事業所になるかをお教えいただければと思います。

もう一点、2ページの注3に3,241人という監督官は「定員」となっているのですが、これは実際の人員なのか、実働部隊であるのかというのを教えてください。

○八代主査 時間もないので追加で私からもお聞きしますが、最近よく出ている基準監督官の覆面座談会というものを拝見しますと、新人事制度というのは必ずしも現場からは歓迎されていない。それはもちろん監督官にとって労災とかそういうことを知っていればいいに決まっていますが、逆にそちらに時間がとられて本来の監督業務がおろそかになっている。結局それはその分、労災業務をやっている間は監督官に行けないわけですから、実質的には実働部隊としての稼働率は下がっているのではないかと。

もう一つは、監督官が1人で行っている比率がどれだけあるか。これはやはり1人で行くというのはいろいろな問題があって、これは別の監督官の方も本当はOJTの面ではベテランと新人の人が一緒に行くのが基本なのだけでも、人手不足でそれができないとか、いろいろな問題点が指摘されていて、質の面が非常に問われているのではないかと考えられます。

それから、11ページにこちらの提案に対する反論として、民間活用をしたらむしろそれは監督官の業務を妨害することになる。素人が行って任意の調査をしたら本来の監督官が行く間に証拠隠滅されて、むしろ迷惑だというようなお話があるのですが、これはいかなものか。つまり今の基準監督官がやっている仕事を民間人に代替しろと言っているわけではないのです。圧倒的に不足しているから、どっちみち今の監督官が行けない分野について民間の人がやるわけですから。こういう監督官が十分にいることを暗黙の前提にして、民間人が来たら邪魔だというようなお話は妥当ではないのではないかと考えます。どうやったら足りない監督官と民間人の活用というのを補完的にできるかという観点から、こういうコメントをいただきたいと考えます。

高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 手短に。今の話とも関連するのですが、私は内閣府の情報公開、個人情報保護の委員をやったことがあり、労働基準監督の是正勧告の情報公開の事案を審理したときに厚生労働省は何をおっしゃったかということ、いきなり間接的な強制の形をとるのではなくて、まずは事業者の任意で入っていただくのを基本にしている。そういう意味で間接強制を振りかざして実施している例はほとんどない。したがって、情報が公開されると、事業者の協力が得られなくなって事務事業に支障があるから情報公開できないんです、という御説明だったのです。これは答申にもそのように書いてあります。

そういう意味で任意の立ち入りということで基本的には実施しているのが現状でございますので、その部分を民間事業者に実施していただいて、それでだめなときに基準監督官が間接強制をもって立ち入るといったやり方は、基本的に今の制度と整合しているのではないかと思います。委員おっしゃったように3%しか今、入れていない状況のところを、

かつ、非常に疑わしいというところで明確な根拠なく入ってみると、実は3分の2も違反していた。こういう状況ですから33年に1回しか入れない制度ではなくて、少なくとも10年に1回、5年に1回ぐらいは定期的に入ってくる。こういう制度にならないと基本的には違反は予防できないのではないかと思います。その点について今日でなくても基本的に御回答いただければと思います。

○八代主査 今日分かる範囲で御回答いただければと思います。

○土屋大臣官房審議官 ありがとうございます。まず23区の部分については今、手元にデータもございませんので調べて御回答申し上げたいと思います。

定員という表現について、これが全部実働かというお話がございました。定員管理という意味では、配置に当たって若干の異動に当たっての欠員が生じたり何なりというのはあるわけですが、基本的にはこの定員が全部実働だとお考えいただければと思います。

それから、新人事制度のお話が八代主査からございました。まずこの新人事制度では監督業務をやる監督官を減らしているわけではないものですから、そういう意味での体制にこれが影響しているということではないだろうと思っています。

○八代主査 稼働率のことを言っているわけですが。

○土屋大臣官房審議官 それで今おっしゃっていただいたように、キャリアの中で安全衛生をやったり、労災保険をやったりという意味では、専門性を高める部分において現場の方にいろいろ御意見があることは私どもも承知をしていて、そこはこれからどう改善していくかということはしっかりやっていきたいと思いますが、逆にそういったことを含めて対応していただくことによって、幅広いスキルを得ること。例えば今、労務保険の業務の心臓疾患であるとか、精神障害であるとか、非常に複雑で困難な事案がたくさんあって、そこに重点を置いて対応していかなければいけない状況にあるわけですが、それは労働時間の問題であるとかいう観点からも監督業務と一種、表裏一体のところがあって、そういうところを両方の観点から見る行政官が育つということは、我々は大事だと思っていますし、安全衛生はもともとそういう意味では監督行政と近い部分がございます、その近さをより一体的にやっていくという意味では新人事の意味、そこにおける人材育成の意味というのはあると思っていますので、その点も含めながらやっていきたいと思っています。

1人で監督に行くことについてのお話ございましたけれども、実は御案内かと思いますが、基本的には1人で行くというのが監督官の業務の遂行の仕方になっていて、ただ、若手の監督官の場合には、そこはなかなかまだ一定のスキルがないような場合には、1人で対応することに課題がある場合もありますので、それは人材育成の中で先輩が連れていくことを含めてやっていく中で、独り立ちをしていくということによってやっていると思っています。

○八代主査 なぜ1人でないといけないのですか。原則2人で行くことにして、非常に問題がないような事業者は1人でも構わないというほうにしてもらえないかというのが覆面

座談会での監督官の言い分でした。そうでないと新人だけではなくて最低5年ぐらいまでの間はいろいろなことを経験するわけですから、先輩と一緒にいくというのが普通の官庁のやり方ではないかと思うのですが。その点、それは人員が少ないからやむを得なくやっているのか、それともともと1人で行くのが本来の監督官のあり方だと考えておられるのか、そこを教えていただきたいと思います。

○高井主任中央労働基準監察監督官 お答えいたしますが、今の八代主査がおっしゃったとおり、事業場の規模もありますし、困難性というのもありますから、そういったところでは私どもチーム監督という形で指示もして、それはそれぞれの管内で署長の判断です。複数必要だという判断があればチーム監督という形でやっておりますし、その事業場の規模、量によったら帳簿を見るのも1人で見ると大変ですから、そういった意味では主査のおっしゃるとおりです。行き先に合わせて、これから企業単位という部分の御説明をさせていただいていますから、そうしたチーム監督というのも増えていきますけれども、ただ、個々の例えば労働災害なんかあれば個々の事業場、工場などの問題だと、これは企業全体というよりも個々の事業場単位で行ったほうがいいですから、そういった場合は規模に合わせて個人で行く場合もあります。だからそこは柔軟に相手を見ながら対応しているところでございます。

○八代主査 ありがとうございます。

それでは、今日は1回目ですので、とりあえずこのぐらいでやりたいと思いますが、申し上げたいのは、決して我々は今の労働基準監督署が怠慢と考えているわけではなくて、本当に重要な役割をしておられる。だから定員もできるだけ増やしてほしい。言われたように監督官の質の向上も不可欠で、まさに労災保険とか労働安全行政とかいろいろなことを学んでいただきたい。しかし、そのためには圧倒的に人員が足りないのので、何とか民間活用ができる分野を単に非常勤の公務員とするのではなくて、アウトソーシングをする道はないかどうかということと一緒に御検討させていただきたいと思います。

では、本日はどうもありがとうございました。