

第2回

「労働基準監督業務の民間活用タスクフォース」 厚生労働省説明資料

平成29年4月6日(木)
厚生労働省労働基準局

1 . 労働基準監督行政に係るデータ

労働基準監督官一人あたりの監督対象事業場数

(東京都23区・23区外・全国平均の比較)

	東京23区	23区以外	全国平均
労働基準監督官定員	265人	58人	3,241人
うち署長・副署長 ¹	26人	8人	467人
署長・副署長を除く 労働基準監督官定員	239人	50人	2,774人
適用事業場数 ²	406,840	98,978	4,120,804
監督官1人当たりの 事業場数	1,535	1,707	1,271
署長・副所長を除いた場合の 監督官1人当たりの事業場数	1,702	1,980	1,486

(注) 定員は全て平成28年度定員

1 労災担当の副署長は除外した数字

2 平成26年経済センサスより

事業場規模別の定期監督等実施状況

【適用事業場数に対する監督指導実施割合】

労働者数	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)		実施割合
			うち割合	
1人～99人	4,057,894	122,472	(92.0%)	3.0%
100人～ 299人	49,949	7,589	(5.7%)	15.2%
300人～	12,961	3,055	(2.3%)	23.6%
合 計	4,120,804	133,116	(100.0%)	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

労働基準監督官の定員数や監督官一人あたりの事業場数等の推移

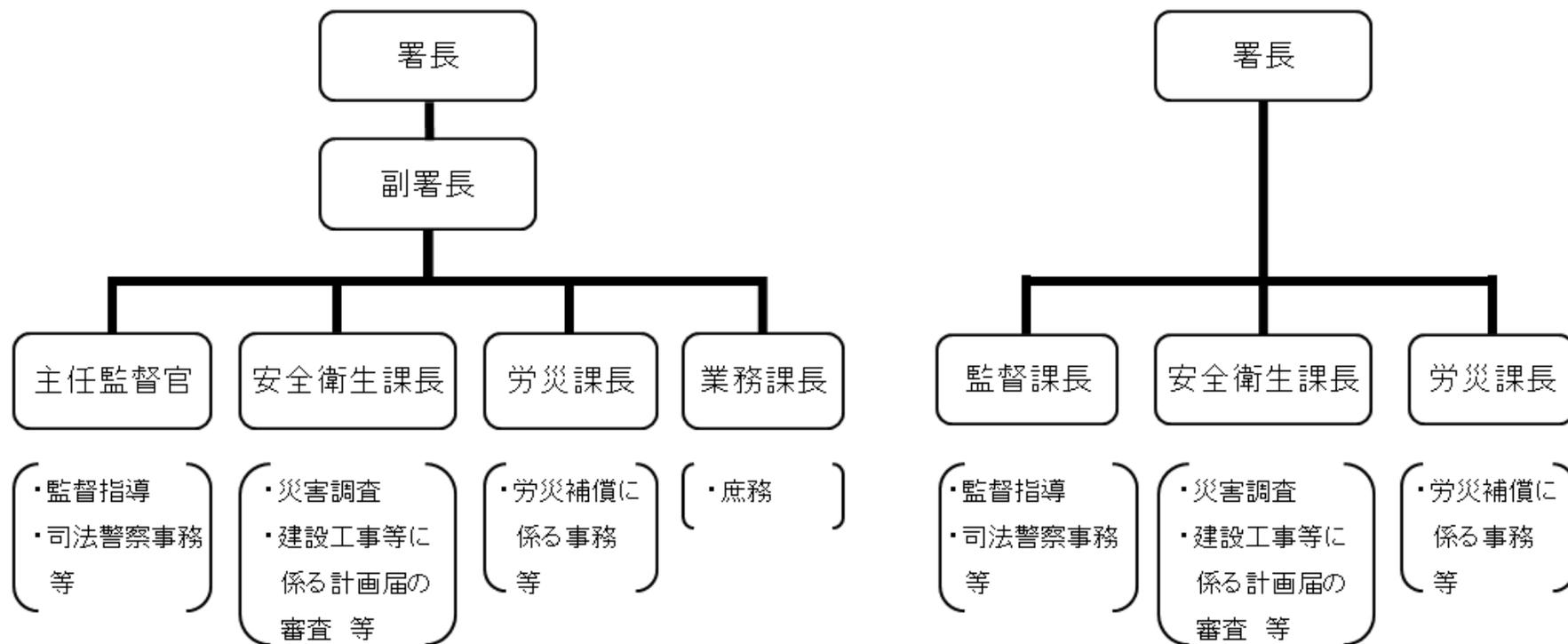
平成	労働基準監督官の定員数	総事業場数	うち定期監督等実施事業場数	割合	うち違反事業場数	割合	監督官1人当たりの監督対象事業場数
9	2,640	4,557,626	145,041	3.2%	80,834	55.7%	1726
10	2,652	4,557,626	153,563	3.4%	83,917	54.6%	1719
11	2,680	4,557,626	146,160	3.2%	87,285	59.7%	1701
12	2,700	4,557,626	147,773	3.2%	86,916	58.8%	1688
13	2,720	4,557,626	134,623	3.0%	85,334	63.4%	1676
14	2,763	4,557,626	131,878	2.9%	82,744	62.7%	1650
15	2,812	4,428,238	121,031	2.7%	79,394	65.6%	1575
16	2,859	4,428,238	122,793	2.8%	82,430	67.1%	1549
17	2,893	4,428,238	122,734	2.8%	81,395	66.3%	1531
18	2,969	4,428,238	118,872	2.7%	80,116	67.4%	1491
19	3,011	4,087,519	126,499	3.1%	85,894	67.9%	1358
20	3,076	4,087,519	115,993	2.8%	79,492	68.5%	1329
21	3,104	4,087,519	100,535	2.5%	65,365	65.0%	1317
22	3,135	4,087,519	128,959	3.2%	86,075	66.7%	1304
23	3,169	4,275,819	132,829	3.1%	89,586	67.4%	1349
24	3,181	4,275,819	134,295	3.1%	91,796	68.4%	1344
25	3,198	4,275,819	140,499	3.3%	95,550	68.0%	1337
26	3,207	4,275,819	129,881	3.0%	90,151	69.4%	1333
27	3,219	4,275,819	133,116	3.1%	92,034	69.1%	1328
28	3,241	4,120,804	134,617	3.3%	89,972	66.8%	1271

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。

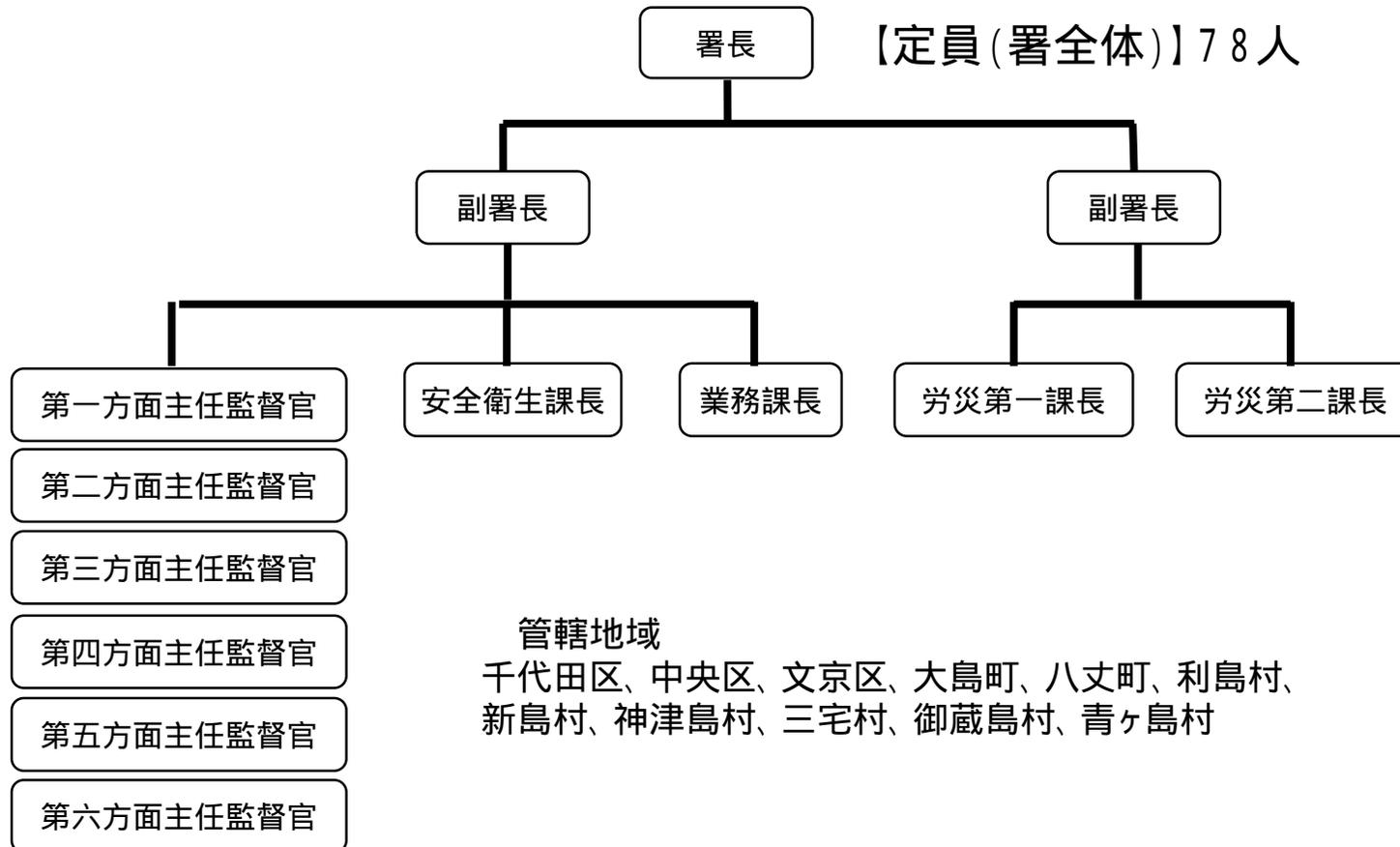
労働基準監督署の体制

＜標準的な労働基準監督署の体制表の例＞



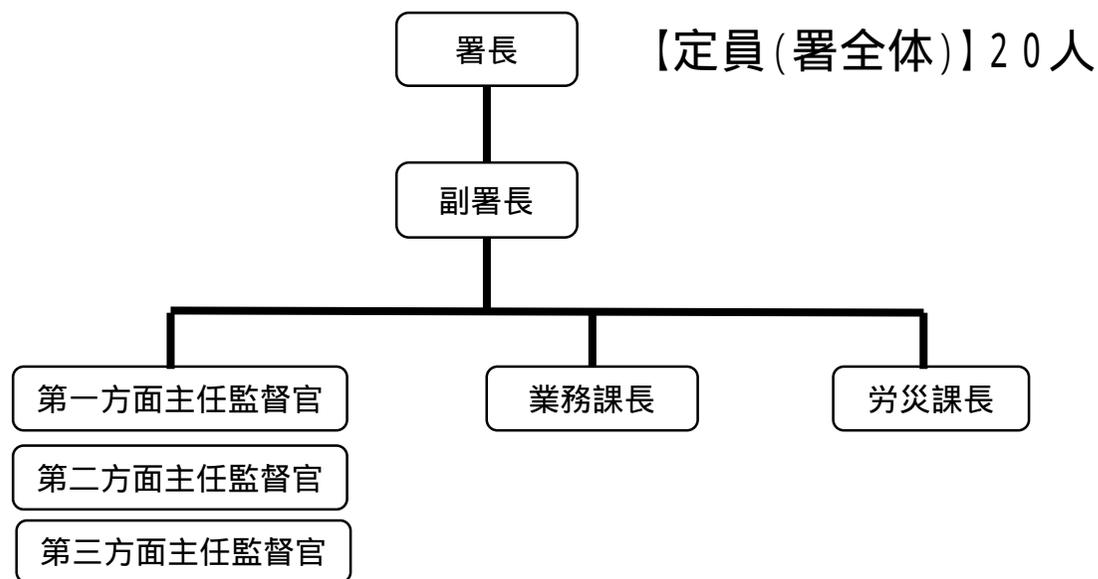
労働基準監督署の体制

< 東京労働局中央労働基準監督署の体制表(平成28年度) >



労働基準監督署の体制

< 東京労働局三鷹労働基準監督署の体制表(平成28年度) >



管轄地域
武蔵野市、三鷹市、調布市、西東京市、狛江市、
清瀬市、東久留米市

監督署に勤務する監督官以外の事務官・技官の定員等

	労働基準監督署		
	定員	うち労働基準監督官	うち労働基準監督官以外
平成9年度	4,963人	2,640人	2,323人
平成10年度	4,926人	2,652人	2,274人
平成11年度	4,902人	2,680人	2,222人
平成12年度	4,864人	2,700人	2,164人
平成13年度	4,802人	2,720人	2,082人
平成14年度	4,753人	2,763人	1,990人
平成15年度	4,714人	2,812人	1,902人
平成16年度	4,680人	2,859人	1,821人
平成17年度	4,664人	2,893人	1,771人
平成18年度	4,751人	2,969人	1,782人
平成19年度	4,867人	3,011人	1,856人
平成20年度	4,933人	3,076人	1,857人
平成21年度	4,927人	3,104人	1,823人
平成22年度	4,893人	3,135人	1,758人
平成23年度	4,950人	3,169人	1,781人
平成24年度	4,940人	3,181人	1,759人
平成25年度	4,931人	3,198人	1,733人
平成26年度	4,894人	3,207人	1,687人
平成27年度	4,870人	3,219人	1,651人
平成28年度	4,869人	3,241人	1,628人

労働基準監督署の定員に対する
欠員の状況について
労働基準監督署の職員の配置状
況については、各労働局の状況を踏
まえて定員を割り振り、各労働局に
おいて極力欠員を出さないように採
用等を行っているところである。

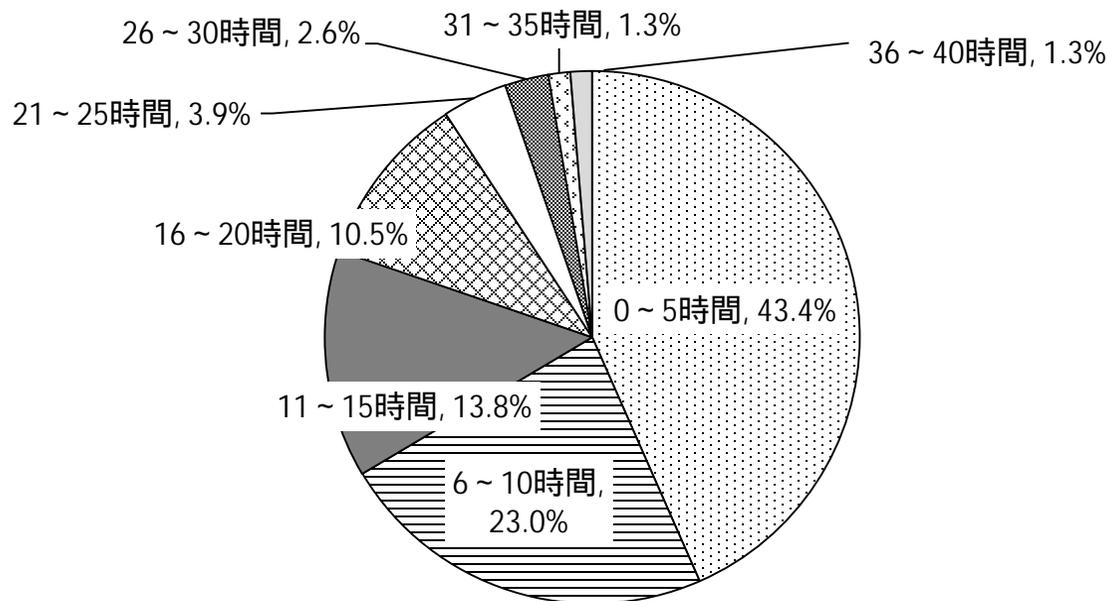
「事務官」、「技官」は採用試験の
種類であり、事務官・技官ごとの
定員はないため、労働基準監督
官の定員とそれ以外の定員(安全
衛生業務、労災補償業務等に係
る定員)を記載

労働基準監督官の超過勤務の状況

労働基準監督官の超過勤務時間について

平成27年度に、東京労働局管下の労働基準監督署において監督業務に従事する労働基準監督官(署長、副署長を除く)の超過勤務時間について調査をしたところ、実績は以下のとおり。

- ・ 1人当たりの月平均超過勤務時間 : 9時間34分
- ・ 月平均超過勤務時間の職員分布(割合)



労働基準監督官の超過勤務に係る予算規模について

労働基準監督署に勤務する職員の超過勤務手当は、労働基準監督官など官職別に要求しているものではないことから、労働基準監督官の超過勤務に係る予算額をお示しすることは困難である。

業種別の定期監督等実施状況

【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。

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

業種別の36協定締結の状況

【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。

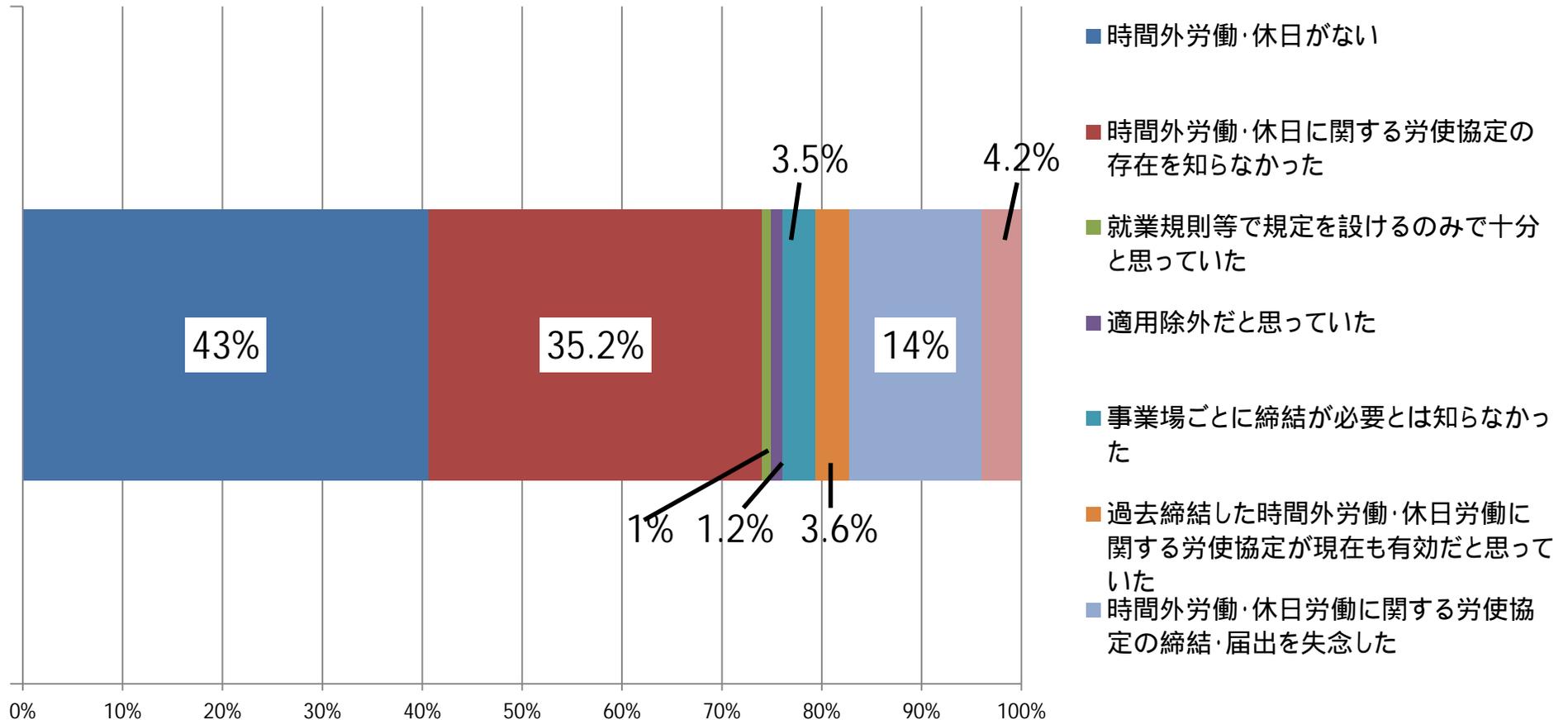
小売店、飲食店等においては、半数近くの事業場が36協定を締結していない

36協定の締結に関する現状

36協定を締結していない事業場割合は、全体の44.8%。

36協定を締結していない事業場が締結していない理由をみると、「時間外労働・休日労働がない」が43.0%と一番多かった。

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%)等も見られた。



2 . 労働基準監督業務の実態

定期監督における対象事業場の選定過程

監督計画の策定

情報の収集

・管内の行政課題を把握するため、各種情報を収集する。

- ・窓口・電話相談、投書、申告等の情報
- ・過去の監督結果
- ・36協定・就業規則等届出状況
- ・労働者死傷病報告、健康診断結果報告等の状況
- ・労災申請状況
- ・運輸局、入国管理局等関係行政機関からの通報
- ・その他労働条件に関する情報等

重点対象の決定

・収集した情報を分析(業種別、問題の態様別、労働者種別等)し、労働条件や安全衛生上の問題が認められ、重点的に指導すべき対象を決定する。

(重点対象の例)

【労働条件関係】

- ・長時間・過重労働事業場
- ・最低賃金
- ・36協定未届事業場
- ・道路貨物運送業
- ・介護施設
- ・技能実習生

【安全衛生関係】

- ・プレス機械設置事業場
- ・食料品製造業
- ・化学工場
- ・化学物質使用事業場
- ・建設・土木工事

年間監督計画の決定

・局署間で調整の上、各監督署で年間監督計画を決定する。

・重点対象ごとの監督対象事業場の選定
(個々の事案の軽重を考慮し、毎月実施する署内会議にて翌月の対象事業場を調整・決定)

・重点対象に応じた監督実施時期の決定(例:長時間・過重労働事業場であれば、11月の過重労働キャンペーン期間に集中的に実施)

定期監督の実施

定期監督における立入調査の過程（労働時間に関する監督の場合）

立入調査においては、監督官の権限を説明した上で、法定の帳簿等のみならず様々な書類の提出を求め、確認を行っている。

立入 → 資料要求 → 概要確認 → 管理方法等の確認 → 実際の労働時間の確認

・労働基準監督官証票やリーフレット(労働基準監督官の仕事等)により監督官の権限を説明しながら、立入調査を開始する。

・事業場側に労働関係書類等の提出を求める。

・事業概要及び部署ごとの業務内容・配属人数、部署の管理体制を確認する。

・事業場が採用する労働時間制度ごとに、所定労働時間、時間外・休日労働の把握方法、割増賃金の計算方法を確認する。
について、「労働時間適正把握ガイドライン」に基づき労働時間の把握が適正に行われているか確認。
必要に応じ、労働者にも聴取を行う。

・時間外・休日労働の実績について、賃金台帳上の残業時間数とPCの使用時間記録等を突合し、乖離の有無及び違法な長時間労働、賃金不払残業の有無を確認する。
・過重労働の原因について、取引条件等も確認を行う。
必要に応じ、労働者にも聴取を行う。

事業場側に提出を求める労働関係書類等

・会社案内・組織図(事業内容及び部署、役職名が示されているもの)等

・就業規則、労働時間制度に係る労使協定・協定届(みなし労働時間制、裁量労働制等)、36協定届
・労働時間の管理マニュアル、労働時間管理に関して社内に指示した文書・メール、社内研修資料等

・賃金台帳又は給与明細等
・タイムカード、PCの使用時間記録、日報、自己申告書、会議の記録、入退館記録、施錠記録、警備記録等

是正勧告、司法処分等

(参考)「労働基準監督官の仕事」リーフレット

リーフレット外観



1ページ目抜粋

▼ 労働基準監督官の権限 ▼

◆適正な調査を行うため、予告なく事業場に立ち入ることとされています。

LO第81号条約第12条第1項

「正当な証明書を所持する労働監督官は、次の権限を有する。
(a) 監督を受ける事業場に、昼夜いつでも、自由に且つ予告なしに立ち入ること。」

◆調査のため、事業場の帳簿書類を確認したり、従業員などに尋問したりすることができます。

労働基準法第101条第1項等

「労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。」

◆立ち入りや調査を拒んだり、妨げたりした者は、労働基準法により処罰される場合があります。

労働基準法第120条

「次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

四 第一百一条の規定による労働基準監督官(中略)の臨検を拒み、妨げ、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿書類の提出をした者」

定期監督業務の体制について、第1回タスクフォースで、厚生労働省からは、「基本的には労働基準監督官1人」との説明があった一方、「必要な場合は『チーム監督』という形で行っている」との説明もあったが、その実態(どのような場合にどのような体制で定期監督を行うのか、「チーム監督」の人数・構成はどのようなものか)。これらを含め、定期監督業務を行う際の体制について内部通達等がある場合は、その内容。

1. 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。
2. しかしながら、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。

(参考) 実例1 労働条件に関する監督指導

金融業に対する長時間労働の是正を目的とした監督指導において、約4,000人分のパソコンのログオン・オフのデータや自己申告の記録、賃金台帳等の労働時間に関する膨大な資料を確認するため、3人で実施した。

実例2 安全衛生に関する監督指導

塩化ビニール樹脂等を製造する工場に対する、化学物質による健康障害防止を目的とした監督指導について、敷地面積が広大であることや取り扱う化学物質が多数にのぼる状況を踏まえ、作業工程ごとに2班体制(4名)で実施した。

定期監督における予告の実施状況（サンプル調査結果）

大規模署、中規模署、小規模署における平成28年10月から12月までに実施した定期監督について調査を実施した。

	合計			
	合計	大規模署	中規模署	小規模署
合計	108	49	39	20
予告なし	108	49	39	20
予告なしのうち、当日は調査を実施できず、日程調整を行って再訪した事業場	(18)	(15)	(1)	(2)
予告あり	0	0	0	0

労務担当者の不在等の理由によるもの。

労働条件相談ほっとラインの設置・運営事業

労働条件相談ほっとラインコールセンター

相談票の作成

平日夜間・土日に、無料で労働条件に関する電話相談を受け付ける（委託事業）

【フリーダイヤル】0120-811-610

受付時間：平日 17時～22時
土・日 10時～17時
年末・年始は除く。

電話による相談

自分の労働条件は、労働基準法などに違反しているのではないか？

問題解決の方法や管轄の労働基準監督署を紹介
相談者の意向を確認し、労働基準監督署へ情報提供

労働基準法などの規定の意味は？

規定の解釈等について丁寧に説明

労働基準法などの法令以外に関する質問

総合労働相談コーナーなどの相談機関を紹介

平成29年度委託先
株式会社東京リーガルマインド

平成29年度予算
205,632,000円

実績

実施体制
(平成29年度)

相談用
電話回線
(21回線)

時給1,650円～

管理者
(6名程度)

21回線に対応できるよう、シフトを組んで対応(管理者は必ず1名配置)。
(内訳)
弁護士 1名
社会保険労務士 28名
民間人事経験者・相談経験者 13名
(委託先の意向により増員することがある)

相談員
(36名程度)

期間	相談件数	主な相談内容				
		休暇・休日	解雇・雇止め	賃金不払残業	長時間労働	パワハラ
H27.4～H28.3	29,124件	2,561件	2,513件	2,139件	1,078件	2,368件
H28.4～H29.2	27,845件	2,947件	2,443件	2,007件	953件	2,530件 ¹⁹

インターネット監視による労働条件に係る情報収集事業

民間委託部分

1 インターネット上を検索

システムにより、自動的に求人系口コミサイト、掲示板サイト、SNS (facebook、mixi 等)、ブログ等を検索

2 監視員による監視

違法な長時間労働、賃金不払残業など労基法違反の疑いのある事業場の情報を監視員が目視により監視

3 情報提供票の作成・通報

問題の認められる事業場情報について情報提供票を作成
検討委員会で選定した情報を所轄労働基準監督署に通報

4 所轄労基署による監督指導等の実施

通報された情報と所轄署に寄せられている情報等を検討
監督指導、集団指導等を実施

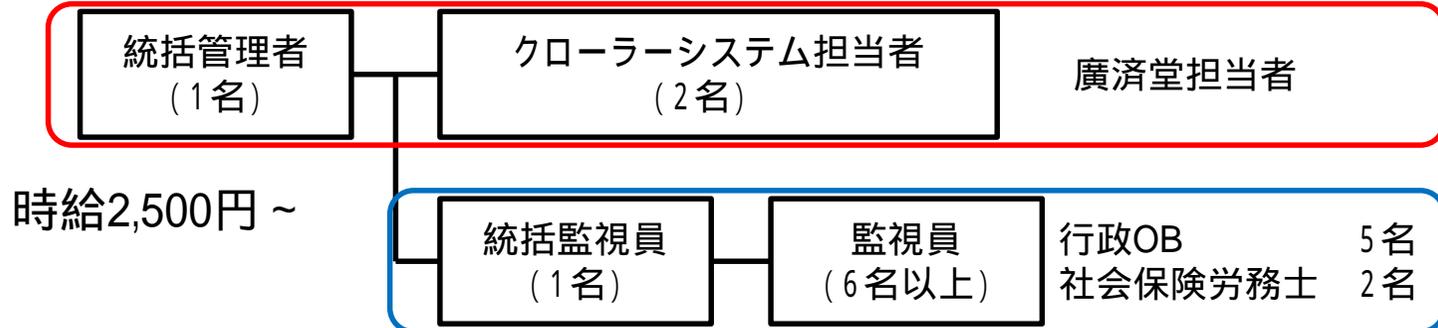
平成29年度委託先
株式会社廣濟堂

平成29年度予算
55,499,000円

実績

監視体制 (平成29年度)

()インターネット上のウェブページを自動的に巡回することにより、ウェブページの内容を収集・検索するシステム



期間	収集URL件数	監視URL件数	通報件数	監督件数 (平成29年2月現在)
平成27年7月 ~ 平成28年3月	約188万件	11,318件	407件	151件
平成28年4月 ~ 平成29年2月	約102万件	6,673件	612件	98件

民間人材の活用状況（非常勤職員）

指導員名	人数		予算額(単位:百万円)		主な従事者	業務内容	利益相反防止措置
	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。	国家公務員法に基づき、公共の利益のために勤務することや、信用失墜行為の禁止が義務づけられているほか、国家公務員倫理法の対象になる。 さらに、業務の執行に当たっては、以下の事項を遵守するよう、各指導員の執務準則により定められている。 職務上知り得た秘密を守ること。 公平な立場を堅持し、一般社会の信望に応えられるよう努めること。 その職務を行うに当たり、利益を得、又は特定の者に便益を与えてはならないこと。 (参考)国家公務員法 第九十九条 職員は、その官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
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。	

定期監督業務における立入検査は、原則として、事業場の任意によるとの理解でよい。強制ではなく任意であるならば、定期監督業務の一部を民間事業者に委託し、検査に応じない場合、あるいは、検査の結果、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事は可能ではないか。

1. 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である。
2. 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第101条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のであり、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第120条第4号の罰則の対象にもなる。
3. 1に示した任意の立入調査は、あくまで監督官に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、実効性が異なるものと考える。

(参考)労働基準法

第101条 労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

2 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。

第120条 次の各号の一に該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

四 第101条(第100条第3項において準用する場合を含む。)の規定による労働基準監督官又は女性主管局長若しくはその指定する所属官吏の臨検を拒み、妨げ、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿書類の提出をした者

(参考) 情報公開に係る審査請求に対する理由説明書の記載例

事例1 諮問番号：平成27年（行情）諮問第258号

ウ 法第5条第4号及び第6号イの該当性について

本件対象行政文書（注：是正勧告書及び指導票）には、当該特定事業場が労働基準監督機関との信頼関係を前提として誠実に労働基準監督機関に対して明らかにした事業場の実態に関する情報が記載されており、これが公にされた場合には、このような信頼関係が失われ、事業場が関係資料の提出等、労働基準監督機関に対する情報提供に協力的でなくなり、また、指導に対する自主的改善意欲を低下させ、労働基準監督機関に対する関係資料の提出等情報提供にも一切協力的でなくなるとともに、労働関係法令違反の隠ぺいを行うなど、検査事務という性格を持つ監督指導業務の適正な遂行に支障を及ぼし、また犯罪の予防に支障を及ぼすおそれがあることから、これらの文書全体が法第5条第4号及び第6号イの不開示情報に該当するものであるため、原処分庁を維持して不開示とすることが妥当である。

事例2 諮問番号：平成28年（行個）諮問第124号

イ 監督復命書及び続紙（文書番号2）

（略）また、労働基準法等には、労働基準監督官の臨検を拒み、妨げ、もしくは忌避し、その尋問に対して陳述せず、もしくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿書類を提出した者には罰則が設けられているが、これらの規定は、刑事罰による威嚇的效果により臨検監督の実行性を間接的に担保するものであり、直接的又は物理的な強制力を伴うものではない。また、労働基準監督官が、労働基準法等関係法令違反の事実を確認した場合、直ちに強制力を有する司法上の権限を行使するのではなく、まず、当該違反について強制力を有しない行政指導である是正勧告を行い、当該事業場から自主的な改善の報告を受けて当該違反の是正確認を行うなどの方法により、労働基準法等関係法令の履行確保を図ることを基本としている。

このように、労働基準監督官による監督において、事業場の実態を正確に把握し、労働基準法等関係法令違反の事実を迅速に発見して改善を図らせるため、事業場の任意の協力は不可欠なものである。このため、これらの情報が開示されることとなれば、特定事業場の関係者が労働基準監督官の実施する監督における行政指導に対して消極的な対応になるとともに、不利益となる情報等が請求人に開示された場合の影響等を考慮するあまり、真実や率直な意見等を述べることを差し控え、また関係資料の提出を拒むなど任意の協力が得られなくなり、その結果、監督指導業務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある。

3 . 諸外国における労働基準監督行政

諸外国における労働監督官の数

労働基準監督官 1 人当たりの労働者数は米国よりは少ないが、欧州諸国よりは多い

	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(GB.297/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。

4 . 長時間労働削減対策の取組状況

4. 長時間労働削減対策の取組状況

「【平成28年4月～】月残業100時間超から月80時間超へ監督対象を拡大」に関し、労働基準監督官の人員数はほぼ同じであるにもかかわらず、平成28年度上半期だけで平成27年度とほぼ同数の事業場への重点監督ができたのは、どのような手段が講じられたのか。是正指導事業場数及び是正指導率が平成27年度よりやや減少した要因は何か。

1. 労働基準監督機関においては、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導だけでなく、例えば、建設現場における危険防止や、化学物質による健康障害防止を目的とする監督指導など、解消すべき問題のある対象をとらえて、様々な監督指導を実施している。
2. いずれの監督指導についても、労働者の生命、健康を守るために必要なものであるが、その全てを実施することは不可能であるため、14ページに記載のとおり、従来から、各年度の重点とする対象分野を定めて、より多くの人員を充てることとしている。
3. こうした中、「一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)等に基づき、近年は長時間労働の是正を重視しているところであり、平成28年度においては月残業100時間超から月80時間超の事業場に監督指導の対象を拡大することとし、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事業場に対する監督指導を実施したものである。
4. なお、ご指摘の重点監督において、月当たりの監督実施事業場数や是正指導事業場数は増加している。また違反率が低くなったのは、監督指導の対象を月残業100時間超から月80時間超に拡大したのに伴うものと考える。

(参考)

長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底

- 【平成27年1月～平成28年3月】月100時間超の残業が行われているすべての事業場等に対する監督指導
- 【平成28年4月～】月残業100時間超から**月80時間超へ監督対象を拡大**

年	監督対象事業場	実施事業場	労働基準関係法令違反が認められた事業場	違法な時間外労働(※)	賃金不払残業
平成27年4月～平成28年3年 (平成27年4月～9月)	月100時間超	10,185事業場	7,798事業場 (76.6%)	5,775事業場 (56.7%)	988事業場 (9.7%)
		(4,861事業場)	(3,823事業場 (78.6%))	(2,917事業場 (60.0%))	(500事業場 (10.3%))
平成28年4月～9月	月80時間超	10,059事業場	6,659事業場 (66.2%)	4,416事業場 (43.9%)	637事業場 (6.3%)

※ 時間外・休日労働協定(36協定)なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

5 . 労働基準監督の強制力の担保

「監督業務の実施状況」（第1回タスクフォース厚生労働省資料3頁）で、司法処分の比率は、定期監督等及び申告監督における違反事業場数の約11万事業場に比して約1,000件と1%にも満たず、実効性を欠くのではないか。

1. 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る。

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ものである。

監督署長へのヒアリング調査結果

- 時間をかけて繰り返し指導を行うことで、ほとんどの事案は是正させており、その結果、司法の件数が少なくなっていると考えている。(大規模署)
- 指導を行っても是正しない場合であっても、監督署が粘り強く説得を行い、法違反の是正だけでなく再発防止策を講じさせることで、その企業にとっても将来にわたって安定的な労使関係を築くことができている。(中規模署)

2. また、是正勧告等の労基法違反の情報を他の機関に提供するなどにより他制度と連携している。

(1) ハローワークでの求人不受理(労働基準関係法令の同一条項に複数回違反等)

(2) くるみん、えるぼし()等の認定取消(同上)

(3) 道路運送業、貨物自動車運送事業法での事業許可取消

改善基準告示()等の違反は、営業停止処分となる。(旅客自動車運送事業運輸規則第21条1項、貨物自動車運送事業輸送安全規則第3条4項)

(4) 建設業の入札参加資格の停止

賃金不払いによる是正勧告は建設業の入札参加資格の停止となる。



「改善基準告示」とは、トラック等自動車の運転者について、業務の特性を踏まえて拘束時間や運転時間等の基準を定めた大臣告示
「くるみん」とは次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」を認定するもの
「えるぼし」とは、女性活躍推進法に基づき、女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主を認定するもの

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、企業にとって大きな負担とはいえず、罰金額の引き上げが必要ではないか。

1. 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。

現在の労働基準法の罰則

- 最も重い罰則は、強制労働の禁止(第5条)の規定に違反した場合の、「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金」(第117条)
- 法定労働時間や割増賃金に関する規定に違反した場合の罰則は、「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」(第119条)
- 賃金に関する規定(第24条)に違反した場合の罰則は、「30万円以下の罰金」(第120条)

2. また、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、労働基準法第114条に基づき、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となる。

例:平成28年9月20日東京地裁判決:割増賃金未払額と同額の165万0146円を付加金として支払うこととされた。

労働基準法

第114条 裁判所は、第20条、第26条若しくは第37条の規定に違反した使用者又は第39条第7項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から2年以内にしなければならない。

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。

1. 課徴金制度は、罰則とは別に、経済的な不当利得に対するペナルティとして、昭和52年以降、例えば独占禁止法や金融商品取引法など主に経済分野で取り入れられてきたものと承知している。

2. これを労働基準法違反に対して導入することは、

労働基準監督官の行う監督指導は、違法な事業主に制裁を加えることではなく、労働基準法に違反する労働実態を是正させ、将来にわたって労働者が安心して働けるような適正な労働環境を確保することが目的である。

これに対して課徴金を導入した場合、ともすれば「課徴金さえ支払えば、労働基準法に違反しても労基署の追及を免れることができる」との誤解を与え、現状よりも労働者の保護に欠けるおそれがあること

課徴金の制度においては、手続保障（聴聞手続や弁明機会の付与など）が必要となり、そ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、適切でないと考える。