

第3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5月8日（月）15:59～16:31

2. 場所：中央合同庁舎第4号館2階共用第3特別会議室

3. 出席者：

（委員）八代尚宏（主査）、高橋滋

（政府）山本内閣府特命担当大臣（規制改革）、松本副大臣

（事務局）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

4. 議題：

（開会）

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について

（閉会）

5. 議事概要：

○八代主査 それでは、定刻になりましたので、規制改革推進会議第3回「労働基準監督業務の民間活用タスクフォース」を開催いたします。皆様方には御多用の中、御出席いただきましてありがとうございました。

本日は、大田議長、金丸議長代理、野坂委員が御欠席です。

また、山本大臣、松本副大臣にも御出席いただいておりますので、山本大臣、一言御挨拶をお願いいたします。

○山本大臣 お忙しいところお集まりいただきまして本当にありがとうございます。

本日は、労働基準監督業務の民間活用タスクフォースの取りまとめについて御審議をいただきと伺っております。本年、3月以降の短期間に集中的な御議論をいただいたことに心から感謝を申し上げたいと思います。

先般、決定された「働き方改革実行計画」の実行を確実なものとしていくために、その後押しとなるような取りまとめをお願いしたいと思っております。どうぞよろしく申し上げます。ありがとうございます。

○八代主査 ありがとうございます。

本タスクフォースは、資料及び議事録を公開することになっております。また、会議終了後、記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御了承いただければ幸いです。

それでは、報道関係の方は、ここで御退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○八代主査 それでは、議事に入らせていただきます。本日は、本タスクフォースの取り

まとめについて審議を行いますので、事務局から御説明をお願いいたします。

○渡邊参事官 それでは、資料としてお配りしております「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（案）」でございます。

1 ページをお開きいただきますと目次がございます。

もう1枚お開きいただきまして、1ページから順次、御説明申し上げます。

まず、「1. 検討の経緯」でございます。「(1) 検討の必要性」として、労働基準監督業務については、近年、定期監督を実施した事業場数の割合が3%程度にとどまっているということで、十分な監督が行われているとはいいがたい状況にあるという認識をしております。また、定期監督を行った事業場数のうち、違反事業場数は約7割と、高い割合で推移しているという状況でございます。

今後、「働き方改革実行計画」を踏まえまして、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ということで、さらなる法規制の執行強化が求められているという中にありまして、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と認識をしております。

「(2) タスクフォースの設置」でございますけれども、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、規制改革推進会議での議論の前に専門的検討を行うため、八代委員を主査ということで、タスクフォースを3月9日の本会議で設置を決定いただいたということで、以後、このタスクフォースで御議論をいただいているということでございます。

2 ページ目をお開きいただきまして、「2. 労働基準監督業務の現状」ということで、データ、あるいはそのデータに関する幾つかの概要を記載しております。

まず、「(1) 監督業務の類型」ということで、類型といたしましては、定期監督と申告監督の2種類があるわけでございますけれども、まず、定期監督につきましては、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）がございしますが、これらに即して対象事業場を選定し、年間計画により実施をするものでございます。

（注）として、違反内容の上位のパーセンテージも書いておりますけれども、労働時間、安全衛生、健康診断、割増賃金、労働条件の明示、就業規則という順序になってございます。

申告監督につきましては、労働者からの申告により把握した事業場に対して監督を実施するものでございます。さらに違反を繰り返すなど重大・悪質な事案につきましては、司法処分ということで検察庁への送検を行うという対応になってございます。

以下、表で定期監督、申告監督、司法処分についてのデータを並べてございます。

3 ページ目でございます。

「(2) 定期監督の業務フロー」ということで、まず、①対象事業場の選定でございま

すけれども、各種の情報をもとに違法の疑いのある事業場を計画的に選定するというこ
で、管内の各種の情報を収集した上で、これらの収集した情報を分析して、重点的に指導
すべき対象を決定し、局署間で調整の上、年間監督計画を決定するというこで、定期監
督の実施に入っていくという流れでございます。

その後、②立入調査ということで、労働基準監督官の権限、これは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というものがございませ
けれども、こういうものを説明しながら、法定の帳簿等のみならずさまざまな書類の提出を求
めて確認を行うということで、この下に労働時間に関する監督の場合のフローを示して
おりますけれども、立ち入りから概要、あるいは管理方法、実際の労働時間の確認を行
うという中で、当初、会社案内・組織図の確認から始まりまして、その後は就業規則、
労使協定、さらに具体的な賃金台帳とか給与明細なども確認をして、その後、必要に
応じ、是正勧告、司法処分に至るという流れでございます。

4 ページ目でございます。

「(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」というこで、ま
ず、労働基準監督官の定員数につきましては、この下の数字の表の左から2番目の欄に
数字を書いておりますけれども、厳しい定員合理化の中、一定の増加を図っているとい
うこで、直近の平成28年度の数字が3,241人ということで、平成9年度の2,640人に
比べて約23%増ということになっております。

他方で、その下のグラフのほうにございますけれども、労災補償業務を担当する事務官、
あるいは労働安全衛生業務を担当する技官という者が、労働基準監督官のほか
にいらっしやいますけれども、その方も含めれば労働基準監督署全体の定員数は、
下の緑の線でありませけれども、4,963人から全体としては4,869人に推移を
しているというこで、近年、減少傾向にあるというこでございませ。

その中で、3つ目の○でございませけれども、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、直近の数字で3.3%にとどま
っているという状況でありませ、そのうち、違反事業場数の割合は直近で約7割、
直近の数字で66.8%というこで、高い割合で推移をしているという状況
でございませ。

5 ページでありますけれども、「(4) 業種別の定期監督実施状況」というこ
でございませ、これまでの定期監督の対象は、製造業、あるいは建設業など工業系
を中心としておりませ、それ以外の業種、下の表の赤い部分でございませ
けれども、特に商業や接客娯楽業などの小売店、飲食店等、これらにつ
きましては実施割合が1%強、具体的には商業でいうと1.2%、接客娯
楽業でいいますと1.3%というこで、1%強にとどまっている状況で、
事業場数が多い中で十分な監督ができていない分野があるという状況
になってございませ。

6 ページの「(5) 36協定の締結状況」でありますけれども、今申し上げた
ような商業、あるいは接客娯楽業などの小売店、飲食店等においては、
半数近くの事業場で協定が

締結されていないということで、商業であれば締結割合は56.1%、接客娯楽業については47.0%という状況でございます。

それらを含めまして、36協定を締結していない事業場における、締結していない理由につきましては、時間外労働・休日労働がないというところが一番多いわけでありましてけれども、一方で、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というところも35.2%と非常に多く、締結・届出を失念したというところも14%、規定を設けるのみで十分と思っていたというところも1%という理由も見られまして、そもそも基礎的な知識が十分でない傾向も見られるということでございます。

7ページ、(6)ということで、このような状況を踏まえて、これまでに厚生労働省で行っております長時間労働削減対策の取組状況を記載してございます。

まず、①監督指導等の強化ということでございますけれども、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に対する監督指導を実施しております。その後、平成28年4月以降は、監督指導の対象を月80時間超までを拡大しているということでございます。

2つ目のポツでありますけれども、平成27年4月には、東京労働局と大阪労働局に「過重労働撲滅特別対策班(かとか)」が新設されまして、その後、平成28年4月からは厚労省の本省に同様の対策班がつくられまして、全ての労働局において、「過重労働特別監督管理官」が任命されたということで、監督を進めているということでございます。

3つ目のポツでありますけれども、平成27年5月からは、社会的に影響力の大きい企業が違法な長時間労働を、この時点では月残業100時間超でありますけれども、複数の事業場で行っている場合に企業名を公表するという取組みを行いまして、さらに本年の1月からは、公表の対象に過労死等事案を追加するとともに、この違法な長時間労働を月80時間超に要件を拡大するというところで行っているところであります。さらに平成29年1月からは、違法な長時間労働等を2事業場で行うなどの企業の、本社に対する全社的な監督指導を実施しているということでございます。

②ということで、「労働条件ほっとライン」というものを設けておりまして、平日夜間・土日に、フリーダイヤルで電話相談を受け付ける、この部分を民間に委託してやっているという取組みを既に実施しております。

③ということで、「インターネット監視による情報収集」ということで、インターネット上で労働条件に関する情報収集。検索をした上で、監視員が監視を行い、情報提供票を作成・通報という流れの部分の民間委託をしているということで、これらの民間委託の取組み受けまして、所轄の労基署が監督指導を実施する、こういうことでやっているということでございます。

8ページの④非常勤職員の活用ということで、民間委託ではなく、社会保険労務士や民間企業のOBなどを非常勤の公務員として採用した上で、下にございますような時間外休日労働協定の点検でありますとか、法令の指導、時間管理の適正化の指導などを行って、そ

の中で任意の訪問指導などを行っている。こういうことが、既に非常勤職員の採用という形で行われているということもやっております。

9ページが「3. 諸外国との比較」ということをごさいますけれども、下の表の「注2」のところに書いておりますが、ILOの基準ということで、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1万人とすべきというものがございませぬ。これに対しまして、雇用者1万人当たりの監督官の数が、数字で下段に書いておりますけれども、ドイツが1.89人、イギリスが0.93人、フランスが0.74人に対しまして、日本では0.62人と、先進国の中ではアメリカに次ぐ低さということで、ILOが求める水準に達していないという状況になっております。

10ページ以降が「4. 論点」ということで、これまでのタスクフォースにおいて御議論いただきました論点を整理したものでございませぬ。

まず、「(1) 民間活用の拡大」についてでありますけれども、民間委託の実施につきまして、第1回のタスクフォースで八代主査からのほうから御提案をいただいたものが、ここに書いてございませぬ。労働基準監督官の人手不足を補うために、一定の定期監督業務について、社会保険労務士等の資格者でありますとか、企業での労務経験が豊かな者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監督業務に重点的に配置できるということで御提案をいただきました。

この中では、特別法で権利も義務づけるでありますとか、守秘義務、業務執行妨害の適用ということも御提案をいただいたところでございませぬ。この(注)のところにも書いてございませぬけれども、その参考として、駐車違反の取締り業務における民間事業者の活用、あるいは官民協働刑務所の前例というところが示されたということでございませぬ。

これに対しての厚生労働省の主張でありますけれども、労働基準監督官は、予告なく事業場に立ち入って、聞き取り、法令違反の有無を確認するというので、その後の是正勧告等行政指導、あるいは行政処分ということで、一体不可分なプロセスで労働者の保護を行っているのであるということ。

2つ目のポツでありますけれども、民間事業者が任意の調査を行って、監督官に取り次ぐという場合に、タイムラグが生じて隠蔽等が行われる可能性があるという説明がございました。

以上が第1回のタスクフォースでありましたけれども、第2回のタスクフォースでは、先ほども御説明しましたように、十分な監督ができていない分野があるということで、そこに課題があることも承知しており、議論を踏まえてどういう対応が考えられるか検討を進めたいという説明もございました。

11ページです。その上で厚労省からは、いわばコアな部分については御協力いただくということにはならない部分なのではないかという説明もございました。

第2回のタスクフォースにおきましては、全国社会保険労務士会連合会にもヒアリングに御出席をいただきまして御説明をいただきました。連合会からの御提案としては、この

全国の連合会、あるいは都道府県の労務士会が業務を受託し、研修を受講した労務士が任意で実態確認を行う、法令違反に対する指導・助言などのサポートを行う。その上で、労働基準監督署に結果報告、あるいは拒否された旨の連絡を行うということのスキームを御提案いただいたところでございます。このようなスキームとして社会保険労務士の知識、経験が評価されれば、労務士が最大限対応するという御説明があったところでございます。

②立入調査の任意性につきましては、委員から立入調査は強制ではなく、原則として任意なのであれば、調査に応じない場合、あるいは、調査の結果、問題がある場合に監督官に取り次ぐということで、このような民間委託が可能なのではないかという御主張があったわけでございます。

これに対して厚生労働省からは、立入調査という場合であっても、最初から強制的に立ち入るのではなくて、協力を要請することが一般的であって、このような任意の調査に応じない場合に、相手の同意なく立ち入る権限を有している、さらには罰則の対象になるということで、あくまで監督官の立入調査というのは、このような権限を背景にあるということで、強制的な権限を有しない民間人とは実効性が異なるという説明があったということでございます。

12ページの「チーム監督」でございますけれども、厚生労働省からは、まず、原則は単独、基本的には単独ということでありまして、2人以上のチームで実施する場合もあると説明があったことに対しまして、委員からは、時間短縮などの観点から、チームのほうが望ましいのではないかという御説明があり、これに対してさらに厚生労働省からは、民間との組合せについては是正勧告、司法処分という公権力の行使につながるというのもあるので、直ちにはなかなか難しいという説明があったという経緯がございます。

13ページの「(2) 実効性の確保・強化」につきましても、先ほどの民間活用の拡大に加えまして検討を行っていただきました。

①司法処分の実効性につきましては、先ほど御説明をさせていただきましたように、委員から、司法処分については件数が少ないということで、実効性を欠くのではないかということが御主張としてございまして、それに対して厚生労働省のほうからは、是正勧告というのは、是正が確認されるまで粘り強い指導を行って、ほとんどの場合は司法処分に至る前に是正が図られているということで、重大・悪質な事業場について司法処分を行っているのだという説明がございました。

②罰金額の引き上げについても議論がございました。司法処分ということで、罰金額が現行は30万以下、賃金の請求権が2年で時効ということで、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という委員からの主張に対し、厚生労働省からは、罰金額は法令の均衡を図って定められているということ、それから民事訴訟が起こされた場合は割増賃金不払額と同額の付加金の支払いが求められるリスクもあるという説明がございました。

14ページの③課徴金制度の創設についての御議論ということで、このような是正指導と

は別に、行政処分として課徴金等を科すべきではないかという御意見もございました。これに対して厚生労働省からは、この課徴金制度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、それから新たな人員、予算の確保が必要となることから、適切ではないという御説明がございました。

④その他ということで、このほかに委員からは、実効性の確保・強化に関しまして、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といった御提案でありますとか、それから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という御提案もあったところでございます。

15ページです。このような御検討を踏まえまして、検討結果として取りまとめたものがこちらでございます。このような検討結果を本会議に御報告することでいかがかと考えております。読み上げさせていただきます。

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ます。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。

以上でございます。

参考資料として、委員の名簿、それからこれまでの審議経過を添付してございます。以上でございます。

○八代主査 ありがとうございます。それでは、ただいまの説明について、御質問・御意見等をよろしく願いいたします。特に、本会議に上げる15ページを中心に御意見をいただければと思います。

○高橋委員 15ページに掲げる形で提言がまとまって、大変よかったと私は思っています。3%しか定期監督が入っていないという実情があり、労働基準監督署のマンパワーが絶対的に不足しているというのは明らかです。ただ、大臣が担当でいらっしゃるが、全体としての公務員制度改革の中で、また、国民との関係でも増員が難しい中で、民間の活力を導入するという方向で、制度の隘路を突破できる提言ができたということは意味があったと思っています。

民間活力の導入ということ自体、規制改革の流れに合致したもので、その点においても、重要な提言になっているのではないかと思います。ぜひ厚生労働省には、この提言を受けてしっかりと改革をしていただければありがたいと思っています。

なお、今後の円滑な運用ということで、私としては4点気になっているところがあるので、それをあわせて、ぜひ厚労省にも御検討いただきたいと思っています。

1つは、事業所にとっては、こういう方が入ってくるということについては、びっくりされるところがあると思いますので、証明書といいますか、職員の証明書をどういう形で事業者にわかりやすく提示するのかといったような、契約であります。事業所に立ち入ることでございますので、きちんとした仕組みをつくっていただきたいというのが第1点です。

その関係で、委託契約の内容をきちんと厚労省として疑義がないように充実していただきたい。これが第2点です。

さらには、事業者へ周知が鍵になると思います。そこのところをしっかりとやっていただきたいということと、結局、任意ということでございますが、実効性を確保する担保措置がないとだめでございますので、基本的には定期監督ですね。拒否した事業者には定期監督を厳格に実施していくことになろうかと思っておりますので、そこは確実に、お願いしたいと思っております。事業所は多くて計画的にやっていかれるということでございますので、ぜひそういうところもとやっていただきたいと思っています。

文面については、これで私は全く異論ございませんので、主査におかれては、本会議にてこのような形で御報告いただければと思っております。

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。

今の高橋委員の第1点ですけれども、たしか厚労省のほうは、最初に民間事業者から各

事業所に行くときに、労働局からの公印が入ったようなものを一緒に、この者に委託しますというようなものをやると言っていましたので、持っていく証明書もそうだと思いますが、同時に事前に依頼書の中はかなり公的な性格なものを入れて、これは勝手に行っているのではないのだということはやると理解しております。

だから、あくまでも委託元であるのは労働基準局であって、そこが民間を使うのですが、従来のような非常勤公務員としての使い方ではなくて、業務委託という、これは道路交通法とか官民協働刑務所と同じやり方で、そういう手法が今回初めて導入されるというのは、私も意味があることではないかと思えます。

また、今回は時間もなかったので第一歩であって、次につながるようにさらな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ことで、この点がやはり大事だと思います。

これについて、非常に参考になるのは公正取引委員会がやっているカルテルに対する罰則であって、罰金と行政罰を併用しているわけです。例えば労働基準法違反については不当利得の問題ではないとはいうのですが、もちろん労働安全衛生関係だとそうですが、一番大きいのは未払賃金であって、これは明らかに企業が不当利得しているわけですから、そういう点では今後また議論する余地があるのではないかと思っております。

もしよろしければ、大臣、副大臣、いかがでしょうか。

○山本大臣 ぜひやってもらいたい。

○松本副大臣 中身の話はこれまで先生方がいろいろ議論を進めていただいてありがたいと思っているのですが、この検討結果の中で、あえて小売店、飲食店を中心にという具体的な業種を挙げているのがなぜなのかというか、もちろん割合的にこれが多いからということなのでありますが、具体的な業種名がここに例示されるというのは若干実は私は違和感を持っております。なぜならば、業種によってこれの濃淡が生まれるということ自体、望ましいことではないと思っております。逆にそういう意図で書いているのであるうとは思ってはいるのですが、私は余り業種を具体的に挙げる必要はあえてないのではないかということをおっしゃるのを意見として述べさせていただきたいと思えます。

○八代主査 どうぞ。

○渡邊参事官 小売店などの記述を行った経緯だけを御説明させていただきます。

資料の5ページでありますけれども、こちらは厚労省から示された資料をそのまま載せておりますが、この商業、接客娯楽業というところ、特に事業場数が多い中で定期監督の実施割合が低いというところで、厚労省自身が小売店、飲食店などについては特に十分な監督ができていないということで、まさに所管省庁が名指しでここをしっかりとやっていくということで御説明があったという経緯がありまして、検討結果の取りまとめの中でもこのような記述をしているという経緯でございます。

○八代主査 私から補足させていただきますと、今の件と加えて、これまでの労働基準監督業務というのは、やはり労働者の安全確保ということを第一に考えていたわけです。だ

から、建設とか製造業で本当に事故が起こるのを防ぐために労働者の安全を守るのだという事で、それは今後とも大事なわけですが、今問題になっているのは、労働時間が余りにも長くて過労死が起こっている。そういうところでは、別に仕事自体は危険ではないわけですが、労働時間管理ということに重点が移らなければいけないので、こういう商業とか接客業というのはサービス残業なんかが最も多いと言われていているところなのでここに行くわけです。決して特定の業種を対象とするというより、いわゆるブラック企業があることによってまともな企業が競争上不利になっている、そういうような不公平性をなくすという意味で、きちんとやっている事業者にとってはむしろプラスになるのではないかという面もあるかと思えます。

よろしいでしょうか。

○松本副大臣 はい。

○八代主査 その点は御懸念があったことも考慮しておきます。

ほかによろしければ。

○松本副大臣 官公庁も入れたらいいのではないですか。

○八代主査 官公庁は労働基準法の対象外なので、私は基準法を適用すべきだと前から思っていて、霞が関に基準局を置いて、徹底的にサービス残業を取り締まるというのがあれだったのですが。余計なことですが。

○松本副大臣 わかりました。ひとつの冗談だと思って頂ければ。

○八代主査 それでは、この原案を了承していただけますでしょうか。よろしいですか。

(「はい」と声あり)

○八代主査 それでは、本タスクフォース取りまとめについて、原案のとおり決定、公表としたいと考えますので、よろしく願いいたします。

これまでの委員の皆様の熱心な御議論により、取りまとめができることになりました。

以上により、本日の議事は全て終了しましたので、今後ともよろしく願いいたします。
ありがとうございました。