

秘

基発第 0213001 号

平成14年2月13日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公 印 省 略)

監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項について

平成14年度における監督指導業務の運営に当たっては、従来から指示してきた事項に加え、特に下記に示したところに留意の上、実効ある行政の展開に遺憾なきを期されたい。

記

1 監督指導業務の運営に当たっての基本的な考え方について

経済・雇用情勢が厳しさを増しつつある中で、事業の再編、合理化等の動きが進んでおり、これに伴う整理解雇等により労働者が失業する事態が広がっていると同時に、解雇、賃金不払、労働条件の引下げ等に係る申告・相談件数が高水準で推移しており、監督結果をみても労働時間、時間外労働等に対する割増賃金の支払等に係る労働基準法等関係法令違反が増加している状況がみられる。

一方、労働災害の発生状況については、死亡災害は減少傾向にあるものの休業4日

以上の死傷災害は増加に転じることも懸念され、業種別にみると、依然として製造業、建設業及び道路貨物運送業における災害が多く発生している。

また、脳血管疾患及び虚血性心疾患の労災請求件数が増加傾向にあり、過重な長時間労働に起因する健康障害の増加も懸念される。

このような状況を踏まえ、労働基準監督機関においては、行政課題をめぐる情勢が刻々と変化していることに留意しつつ、引き続き、一般労働条件の確保・改善対策及び労働者の安全と健康確保対策を重点対策として位置付け、積極的かつ機動的な取組を行うこととする。

これら行政課題に的確に対応し、効果的・効率的な行政展開を図るためには、安全衛生担当部署等と緊密な連携を図ることはもとより、職業安定部署を始めとする局内関係部署及び関係行政機関等との連携を図ることも重要である。

2 年間監督指導計画の策定について

平成14年度の年間監督指導計画については、上記1の基本的な考え方を踏まえ、次に示すところによりの確に策定すること。

(I) 重点対象の選定及びその具体的取組に当たっては、次の事項に留意すること。

ア 経済・雇用情勢が厳しい中で、労働基準関係法令の履行確保上の問題点を的確に把握するという観点に立ち、管内の実情全般を幅広く俯瞰し重点対象を的確に選定することが極めて重要であることから、申告・相談状況、時間外労働協定、就業規則等の届出状況、労働災害発生状況、健康診断の実施状況、これまでの監督指導結果等の行政実績など従来から把握・分析してきた情報に加え、①自主点検、各種アンケート調査結果等これまでの取組の中で新たに把握した情報、②総合労働相談コーナー、職業安定機関等有する情報等を幅広く収集し、これらを相互に関連付け、さらに、経年的変化をも考慮し、必要な分析を行うことなどにより、現時点で重点対象として取り組まなければならない業種等を的確に選定すること。

イ 重点対象として取り組むこととした業種等については、重点対象に係る具体的な取組方針を明確にするため、当該重点対象ごとに、解消しようとする問題点を見極め、重点事項、行政手法の選択、監督対象事業場の選定基準、業務量の配分、実施時期等を決定すること。

(2) 現在、取組を行っていない業務であるにもかかわらず、従来同様当該業務に係る業

務量を考慮して庁外活動業務量を算出しているものが認められたことから、庁外活動業務量の算定に当たっては、臨検監督業務等の庁外活動業務量を最大限に確保するよう努めること。

(3) 重点対象に係る監督対象事業場の選定基準については、単に特定の業種の一定規模以上の事業場としているものなど重点対象における重点事項に係る問題点を有する事業場を的確に選定することができないものが認められたことから、監督対象事業場を的確に絞り込むことができるよう具体的かつ適切に設定すること。

(4) 年間監督指導計画に対する局の指導調整に当たっては、増大し、かつ刻々と変化している行政需要に対し的確に対処するためには、安全衛生部署との有機的な連携等が一層重要となることから、これまで数次にわたり指示してきたところによるほか、年間安全衛生業務実施計画との間で適切な役割分担及び連携が行われているか否かなどに重点をおいて行うこと。

また、管内の労働災害が増加している特定の署において労働災害防止対策に十分な業務量を投入していない計画となっているにもかかわらず、局が局内における労働災害の減少傾向を踏まえた年間監督指導計画の策定方針で一律に臨んだために特段の指導調整が行われていないものが認められたことから、署の管内事情を十分踏まえた計画となっているかについても配慮すること。

3 申告・相談事案等への対応について

(1) 企業倒産事案等に対する対応

企業倒産、事業場閉鎖等が増加する傾向がみられることから、これらの事業場に対しては、引き続き、法定労働条件の履行確保を図るため、迅速かつ適切な対応を行うこと。なお、関連企業に影響を及ぼす大型倒産事案については、関連企業において労働条件の履行確保上の問題点が生じていないかということについても念頭に置いて、的確な対応を行うこと。

また、法律上の倒産事案については、必要に応じ、早期に管財人等に接触し、賃金・退職金の支払、社内預金の返還等について働きかけを行うとともに、賃金未払の早期解決を図るため必要があると認められる場合においては、未払賃金立替払制度に関する説明を行うこと。

さらに、未払賃金立替払制度については、立替払の対象となる未払賃金総額の限

度額を引き上げたところであり、労働者の速やかな救済を図る観点から迅速かつ適正な対応を図ること。

なお、不正受給の防止にも留意すること。

(2) 申告・相談に対する的確な対応

申告・相談件数が、近年において増加の一途を辿っているなど労働者の労働条件を取り巻く状況はこれまでも増して厳しいことから、申告・相談の対応については、引き続き、平成6年3月16日付け基発第140号「解雇、賃金不払等に対する対応について」等に基づき、申告・相談の主旨を的確に把握した上で、迅速かつ適切に行うこと。

また、総合労働相談コーナーの設置されている署においては、引き続き、平成13年9月25日付け基発第852号「申告・相談等の対応に当たって留意すべき事項について」に基づき、総合労働相談員に必要な助言を行うなど同コーナーと適切な連携を図ること。

(3) 解雇事案に対する迅速な対応

解雇予告等の労働基準法に定める解雇手続の規定に違反した解雇事案に係る申告・相談については、申告・相談者に対して労働基準法の関係規定、同種事案に係る裁判例、個別労働紛争解決制度の概要等について十分な説明を行い、申告・相談者が申告処理により解雇予告手当の支払を求めているのか、あるいは、解雇の有効・無効を争うことを求めているのか、についての確認を行うこと。

その結果、申告・相談者が申告処理を求めた場合においては、迅速に監督指導を実施するとともに、法違反に係る解雇を繰り返し行っているなど重大・悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処すること。

また、解雇の有効・無効を争うことを求めている場合においては、個別労働紛争解決制度の申出を行うよう教示すること。

4 一般労働条件の確保・改善対策について

一般労働条件の確保・改善対策については、平成11年2月17日付け基発第70号「今後における一般労働条件の確保・改善対策の推進に関する基本方針について」（以下「70号通達」という。）等に基づき、各局とも中長期的な視点に立った計画を作成し、これに基づいた取組が行われているが、本対策も3年を経過することから、

以下の点に留意し、現在推進中の計画の見直し、新たな計画の策定などにより、引き続き、本対策の積極的な推進を図ること。

(1) これまでの計画の実施状況について、①計画に基づき自主点検、集団指導、監督指導等が確実に実施されたか、②各重点対象が有する問題点の解消に当たり選択された行政手法又はそれらの組合せは有効であったか、③自主点検の回収率、集団指導の出席状況、監督指導における法違反の指摘状況等各行政手法別の実施内容が対策の目的を達成するために十分なものであったか、④対策の実施を通じ重点対象が有していた問題点の解消が図られたか、⑤局署の役割分担・連携は適切に行われたか、などについて十分な分析・評価を行い、今後改善を要する点を明らかにすること。

(2) 現下の厳しい経済・雇用情勢において、これまで重点対象として取り上げていない業種等についても一般労働条件確保上の問題点が生じているのではないかという視点に立って、各種情報により幅広く検証し、必要に応じて重点対象として取り上げること。

5 労働時間に係る監督指導等について

(1) 労働時間管理の適正化

[REDACTED]

(2) 時間外労働協定の適正化

時間外労働協定の適正化については、平成11年2月17日付け基発第69号「時間外労働協定の適正化に関する指導について」（以下「69号通達」という。）により指示しているところであるが、平成14年2月12日付け基発第0212001号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」に基づき、過重労働による健康障害を防止する観点からも時間外労働協定届の窓口における指導を行うこととしていることから、改めて指導の徹底を図ること。

(3) 週40時間労働制の履行確保

週40時間労働制の履行確保については、引き続き、管内の実情を踏まえ、集団指導又は監督指導を適切に実施すること。なお、平成14年4月1日から、教育職員についても、週40時間労働制に移行することに留意すること。

(4) 裁量労働制導入事業場への対応

ア 専門業務型裁量労働制対象業務の拡大への対応

専門業務型裁量労働制の対象業務を拡大することを内容とする労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づく告示の改正が行われ、平成14年2月13日から施行されたことから、別途指示するところにより周知を図るとともに、必要に応じた確かな指導を行うこと。

イ 企画業務型裁量労働制導入事業場に対する監督指導等

(5) 労働時間等の調査的監督

労働時間等の調査的監督については、別途指示するところにより、4月及び5月において実施すること。

6 労働者の安全と健康確保のための監督指導について

(1) 労働災害の動向を踏まえた対応

平成13年の全国における労働災害の発生状況をみると、死亡災害は2000人を下回ると見込まれるものの、これまで順調に減少してきた休業4日以上の死傷災害が増加に転じることも懸念される状況にあることから、労働災害の発生の動向を注視し、その増加が顕著である業種が認められる場合は、問題の所在を明らかにした上で、必要に応じ機動的に監督指導を行うなど適切な対応を図ること。

また、道路貨物運送業において、事故の型別にみると墜落・転落災害が多く発生していることから、必要に応じ、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の履行確保に係る監督対象事業場とも調整した上で、監督対象事業場を適切に選定し、効果的な監督指導を実施すること。

(2) 建設業に対する監督指導

建設業については、労働災害は着実に減少しているものの、依然として重大災害が多発していること、労働災害の発生に占める中小規模工事業者が施工する工事における割合が高いこと等を踏まえ、引き続き、平成5年3月31日付け基発第214号「建設業における総合的労働災害防止対策の推進について」に基づき、的確な監督指導を実施すること。

(3) プレス及び木材加工用機械に係る総合対策に基づく監督指導

ア プレス及び木材加工用機械に係る総合対策については、災害発生状況、機械の設置状況、これまでの監督指導結果など管内状況の分析を行い、一律に中長期的計画を策定し監督指導を実施すべきであるか否かを検討し、必要に応じ重点署を指定するなど管内状況に応じた適切な対応を行うこと。

イ 監督対象事業場を適切に選定するため、通信調査、監督指導等により把握した危険有害業務情報については、労働基準行政情報システムの「総合対策情報」への入力に努めるとともに、その活用を図ること。

(4) 爆発・火災防止のための監督指導

[REDACTED]

(5) 健康障害防止対策の推進

[REDACTED]

(6) 粉じんに係る総合対策に基づく監督指導

第5次粉じん障害防止総合対策については、平成14年度が計画の最終年度であることから、これに係る計画とこれまでの監督指導等の進捗状況に乖離が認められる場合には、その原因を究明し、残された問題点を明確にした上で、必要に応じ、予定していた行政手法の変更を含めた計画の見直しを行い、目標の達成に向けて、できる限り年度の前半に必要な監督指導等を実施すること。

また、平成15年度以降における対策の必要性の有無、その内容等を明らかにするため、平成14年度においては、上記計画期間中における目標の達成状況を整理・分析しておくこと。

(7) 廃棄物焼却施設に対するダイオキシン類対策

[REDACTED]

なお、ダイオキシン類対策特別措置法において、一般環境へ排出される排ガス中のダイオキシン類の濃度を低減することとされており、その期限である平成14年12月までの間に解体、改修工事が増加することが予想されることに留意すること。

7 特定分野における労働条件確保・改善のための監督指導について

(1) 外国人労働者

日系外国人を始め外国人労働者の申告・相談件数が増加傾向にあることを踏まえ、申告・相談が多い署にも外国人労働条件相談コーナーを設置し、相談員を配置することとしていることから、その活用を図るとともに、法定労働条件の履行確保については、引き続き、従来から指示しているところに基づき推進すること。

また、技能実習制度については、必要に応じ、平成10年12月18日付け基発第701号「技能実習生に係る法定労働条件の履行確保について」において示した取組を実施するなど、従来から指示しているところにより適切な監督指導等を行うこと。また、技能実習生を受け入れている事業場において労働条件確保上の問題が認められ、その受入れ団体への指導が必要であると認められる場合であって、当該団体が他局管内に所在するときは、関係情報を該当局へ提供し、提供を受けた局において適切に対応すること。

(2) 自動車運転者

自動車運転者を使用する事業場における労働基準法等関係法令に係る違反率は7割を超え、依然として高い水準で推移していること、陸上貨物運送事業における交通労働災害が増加していること、厳しい経済・雇用情勢下において経営環境の悪化に伴う労働条件の低下が懸念されることなどから、自動車運転者の労働条件の確保対策については、引き続き、平成11年4月1日付け基発第191号「自動車運転者の労働時間等の労働条件確保のための監督指導等について」等に基づき、必要な件数を年間監督指導計画に計上するとともに、これを確実に実施すること。

また、国土交通大臣告示により、事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準が新たに定められたことから、陸運関係機関との適切な連携を図ること。

(3) 派遣労働者

労働者派遣事業の対象業務の拡大などにより、派遣労働者が大幅に増加しており、労働条件確保上の問題が増加することも懸念されることから、引き続き、職業安定機関と必要な連携を図りつつ、管内の実情に応じて、一般労働条件確保・改善対策の重点対象に取り上げるなど適切な対応を図ること。

(4) 介護労働者

介護保険法に基づく介護サービスに従事する労働者（以下「介護労働者」という。）については、労働条件の明示、労働時間、安全衛生管理体制等において法定労働条件が遵守されていない状況も認められるとともに、依然として賃金不払、解雇事案も発生していることから、引き続き、介護保険法に基づく介護サービスを提供する事業場（以下「介護事業場」という。）における労働条件の実態把握に努め、必要に応じ、集団指導や的確な監督指導を実施すること。

なお、訪問介護事業場の労働時間等の実態を把握するために4月及び5月に、また、痴呆対応型共同生活介護事業場（グループホーム）における宿直等の勤務実態を把握するために6月及び7月に、それぞれ調査的監督を別途指示するところにより実施すること。

また、介護労働者の労働条件確保対策の検討に資するため、平成14年度においては、労働者性の問題が認められる事案及び介護事業場に係る申告事案、労働条件に関する情報等を端緒に実施した監督、行政運営上注目すべき事案又は社会的に注目を集めた事案について、復命書の写し等の関係資料を監505により随時本省あて報告すること。

(5) 短時間労働者

短時間労働者が全労働者の2割を占めるまでに増加しており、厳しい経済・雇用情勢の下で労働条件確保上の問題が増加することも懸念されることから、引き続き、従来から指示しているところにより適切な対応を行うとともに、監督指導時には、短時間労働者の法定労働条件の遵守状況についても点検・確認を行うこと。

(6) 障害者である労働者

知的障害者である労働者の法定労働条件に係る申告について監督指導を実施しているものの、申告内容の一部のみの確認に止まるなどその対応に適切さを欠く事案が認められたところである。

[Redacted text block]

なお、障害者である労働者に係る問題への対応に際しては、引き続き、職業安定

機関、都道府県等の関係行政機関との積極的な連携を図ること。

(7) 医療機関における宿日直勤務者

労働基準法第41条及び労働基準法施行規則第23条に基づいて許可した医療機関の宿日直勤務については、我が国の救急医療体制の整備等に伴い、救急医療を行う医療機関を中心として一部の医療機関において宿日直勤務中の通常の労働が増加しているなど、実態として許可基準に適合していない例が少なからず認められる状況がみられる。

については、別途指示するところにより医療機関における宿日直勤務の適正化対策を実施することとしたので、的確な対応を図ること。

(8) 有料職業紹介事業者から職業紹介される労働者

職業安定法第30条に基づく許可を受け有料職業紹介事業を営んでいる事業場から職業紹介を受けている労働者については、雇用される事業場との間において、雇入れ時における労働条件の明示がなされていないこと、賃金の直接払いがなされていないことなどの法定労働条件に係る問題が生じている事案が認められたところである。

有料職業紹介事業の適正な運営については、職業安定機関において対処すべき問題であるが、同機関においては、問題の認められる有料職業紹介事業者に対する個別指導を積極的に展開するなど指導を強化することとしていることから、同事業者に対する労働基準関係法令の周知、法定労働条件に問題のある事案への対応等職業安定機関と連携を図りつつ適切な対応を図ること。

8 最低賃金の履行確保に係る監督指導について

[Redacted text block]

9 過重労働による健康障害防止のための総合対策について

過重労働による健康障害防止のための総合対策については、平成14年2月12日付け基発第0212001号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」に基づき的確に対応すること。

10 いわゆる労災かくしの排除について

いわゆる労災かくしについては、近年、これに係る司法処理件数が増加しており、また、依然として社会的な問題となっている事案もみられることから、引き続き、関係部署との連携を図り的確な対応を行うこと。

11 監督指導業務の運営について

- (1) 一部の署において、申告処理、災害調査、未払賃金の立替払等の実績が年間監督指導計画に計上された業務量を下回り、特段の事情が認められないにもかかわらず、臨検監督の実施率が低調となっている状況がみられたことから、現下の厳しい経済・雇用情勢において臨検監督を始めとした監督活動の果たすべき役割を改めて認識し、積極的な業務運営を図ること。
- (2) 一部の方面主任監督官において、事務分掌上所掌している各対策について、これまでの取組状況、現在の課題等を十分に理解していないなど担当する業務を掌握せず適切に実施しているかについて疑義のあるものが認められたことから、署長はもとより第一課長、方面主任監督官等は、署の中で自らが行うべき役割を十分に認識し、率先して各種活動を実施するとともに、部下職員の業務処理についても適切な進行管理を行い、適正な処理が行われていないものについては、適時に必要な指示・助言を行うこと。
- (3) 集団指導は、労働条件の確保、労働災害の防止等を図るため、関連する事業場を一堂に集め、効果的かつ効率的な指導を行うものであり、取り組むべき課題・対象が多い中で極めて有効な行政手法であることから、この実施に当たっては、以下の点に留意すること。
 - ア 対象事業場の選定に当たっては、集団指導を通じて解消しようとする問題点、対象とする事業場の事業主団体等への加入状況などを勘案し、事業主団体等を対象として実施すべきか、個々の事業場を集団として捉えて実施すべきかについて十分な検討を行うこと。なお、事業主団体等を対象として実施する場合においては、未加入事業場を併せ対象とすることに配慮すること。
 - イ 対象事業場の出席率の向上を図るため、同一内容の集団指導を複数回実施するなどにより、事業場が都合に合わせて参加することができるようにすること、集

団指導の案内文において指導しようとする内容の主旨・目的などについて事業主が認識しやすいよう記述し、参加に向けた意識の喚起を図ることなどの取組を行うこと。

ウ 欠席した事業場に対して、必要に応じ、集団指導時に使用した資料とともに、指導の概要及び資料の活用の仕方、方法等を記載した文書を送付するなど、欠席した事業場にも一定の対応を行うこと。

エ 事業主団体等からの要請に係る集団指導については、要請の主旨、構成する事業場の特性、これに代わる行政手法の選択の可否などについて十分に検討し、必要であると判断されるものについて、これに応じること。

(4) 是正勧告を行うに当たって、単に該当法令の条文を示すに止まり、当該条文の趣旨・内容、具体的な是正方法等の説明が不十分であることから、事業主が解消すべき問題点及び解消方法等を十分認識できなかった例がみられたところである。

現下の厳しい経済・雇用情勢において、事業主の経営環境が悪化していることも踏まえ、法違反の指摘に当たっては、法条文の趣旨・内容、具体的な是正方法等について十分な説明をするなどにより、事業主の遵法意識を喚起し、遵法状態の定着を図ること。

12 司法処理について

司法処理については、全般的には積極的な取組が行われているものの、一部の局においては低調な状況もみられることから、引き続き、積極的な取組を行うこと。

13 地方労働基準監察監督官制度の運用について

現下の厳しい経済・雇用情勢を背景として労働条件の履行確保等の行政需要が増加

しており、より効率的・効果的な行政運営が求められている中、行政活動の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、各種権限の適正かつ斉一的な行使を確保するため、引き続き、平成12年4月1日付け基発第241号「地方労働基準監察監督官制度の運用について」等に基づき、適正な地方労働基準監察監督官制度の運用を図ること。

14 民事訴訟法の一部改正に伴う裁判所等からの文書開示要請等について

平成13年12月1日から改正民事訴訟法が施行されたところであり、裁判所等から労働基準監督機関の保有する文書について文書送付嘱託等の開示請求がなされた場合の対応については、別途指示するところにより、適切に対応すること。

15 その他

(1) 契約期間の上限を3年とする高度な専門的知識を有する者の拡大に伴う対応

平成14年2月13日から、労働基準法第14条第1号及び第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準を定める告示が改正され、契約期間の上限を3年とする高度な専門的知識等を有する者の対象者の範囲が拡大されたことから、リーフレットの活用等により周知啓発に努めること。

(2) 改正育児・介護休業法の施行

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育介法」という。）の改正により、平成14年4月1日から新たに育児又は家族介護を担う労働者の時間外労働の制限が設けられたところである。この規定も含め育介法については雇用均等行政において所掌しているものではあるが、育介法に係る照会が行われた場合又は監督指導時において育介法に違反する疑いのある事業場を発見した場合には、別途指示するところにより適切に対応するとともに、平成12年12月26日付け基発第775号・女発第291号「都道府県労働局における労働基準行政と雇用均等行政との連携について」に基づき、雇用均等室に当該事業場に係る情報の提供を行うこと。

なお、育介法に基づく時間外労働の制限が時間外労働協定に記載され、その制限が遵守されなかった場合においては、労働基準法違反となることに留意すること。

(3) 就業規則等の本社一括届出への対応

就業規則及び時間外労働協定（以下「就業規則等」という。）の届出について、複数の署の管轄区域に所在する事業場を有する企業において、同一内容の就業規則等であれば、その本社を管轄する署に対し一括して届け出ることを認めることとしていることから、別途指示するところによりの確な対応を行うこと。

(4) その他

ア 報告例規に定めるもののほか、平成14年（度）における監督指導活動について、次により、各報告様式に記載している報告期日までに報告すること。

- (ア) 最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果（別紙1）
- (イ) 外国人労働者に係る申告処理状況（別紙2）
- (ウ) 外国人労働者相談コーナーにおける相談状況（別紙3）
- (エ) 技能実習生受け入れ事業場に対する監督指導結果（別紙4）
- (オ) 人事関係書類の適正化指導結果（別紙5）
- (カ) 平成14年度自主点検実施計画（別紙6）

イ その他、特に監督指導結果、自主点検結果等の取りまとめを行った場合は、これを情報として本省へ報告すること。

最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果
(平成14年1月～12月)

() 局)

事項	最賃の種類別	合計	地域別最賃	新産業別最賃	食料品・飲料	繊維	木材・木製品・家具・装備品	パルプ・紙・紙加工品	出版・印刷	窯業・土石	鉄鋼	非鉄金属	金属	一般機械	電気機械	輸送用機械	精密機械	各種商品小売	自動車小売	その他	従来の産業別最賃	
監督実施事業場数																						
法第5条違反事業場数			()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
監督実施事業場の労働者数																						
最低賃金未満の労働者総数			()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
法低第賃5金条に違反する事業場の状況	適用される最低賃金額を知っている																					
	金額は知らないが最低賃金が適用されることは知っている																					
	最低賃金が適用されることを知らなかった																					

- (注) 1 本報告は、最低賃金の履行確保を主眼として計画的に実施した監督について作成すること。したがって、上記以外の監督を実施して最賃法違反が判明したもの、申告監督及び再監督は含まない。
- 2 地域別最賃の欄には、地域別最賃のみ適用される事業場の件数及び人数を計上すること。
- 3 新産業別最賃の「法第5条違反事業場数」及び「最低賃金未満の労働者総数」欄の()内には、年齢、業務等の除外により地域別最賃又は従来の産業別最賃のみの違反があったものを内数として計上すること。
- 4 従来の産業別最賃の「法第5条違反事業場数」及び「最低賃金未満の労働者総数」欄の()内には、年齢、業務等の除外により地域別最賃のみの違反があったものを内数として計上すること。
- 5 本報告は、局賃金課室において集計し、本省賃金時間課あて報告すること。
- 6 報告期日 平成15年1月24日

外国人労働者に係る申告処理状況

平成14年1月～12月
(局)

区分	要処理申告事業場数	監督実施事業場数	違反事業場数	主要事項別被申告事業場数													
				労働基準法								労働安全衛生法			最低賃金法		
				均等待遇	中間搾取	賃金不払	解雇	労働時間等		災害補償	その他	安全	衛生	その他	じん肺法	労働者派遣法	
				男	女	年少者											
事業場数	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []	() []
主要事項別 違反事業場数																	

- (注) 1 本表には、外国人労働者に係る申告についてのみ記入すること。
 2 ()内は外国人労働者に係る申告のうち不法就労者に係る事業場数を内数として計上すること。
 3 []内は外国人労働者に係る申告のうち技能実習生に係る事業場数を内数として計上すること。
 4 本表の記載については、労働基準局報告例規監401様式第2号の記載要領によることとするが、業種別の事業場数は計上する必要があること。
 5 報告期日 平成15年1月24日

外国人労働者相談コーナーにおける相談状況

平成14年1月～12月
(局)

区分 相談者	相談 件数	※1 相談内容							
		解雇その他 契約一般	賃金	労働時間	安全衛生	※2 研修	※3 技能実習制 度	※4 入管法	その他
外国人労働者									
使用者等									

- (注) ※1 : 1件の相談に複数の相談内容が該当する場合には、該当するすべての相談内容に計上すること。
 ※2 : 研修生に対する労働基準法上の取扱い、入管法上の取扱い等についての相談件数を計上すること。(技能実習制度に係るものは除くこと。)
 ※3 : 技能実習生に対する労働基準法上の取扱い等技能実習制度に係る相談件数を計上すること。
 ※4 : 「研修」及び「技能実習制度」に係る相談以外の入管法上の手続、取扱い等についての相談件数を計上すること。
 5 「研修」及び「技能実習制度」に係る相談については、相談員日誌の写しを添付すること。
 6 報告期日 平成15年1月24日

技能実習生受入れ事業場に対する監督指導結果

(平成14年1月～12月)

局

監督指導実施事業場数		
違反事業場数		
主 な 違 反	労働基準法第15条	
	同 法 第24条	
	同 法 第32条	
	同 法 第37条	
	同 法 第89条	
	同 法 第108条	
	同 法 第96条 (寄宿舍関係)	
	労働安全衛生法	
	安全関係	
	衛生関係	
	最低賃金法第5条	
	その他	
	(違反する法令等)	

- (注) 1 本報告は、技能実習生を受け入れている事業場に臨検監督を行った件数について記載すること。
 2 「その他」の欄の(違反する法令等)については、違反の認められた法令等について記入すること。
 3 報告期限 平成15年1月24日

人事関係書類の適正化指導結果 (平成14年1月～12月)

指導内容	指導時期	就業規則受理時	臨検監督時	その他	合計
労働者名簿に本籍地番を記載していたもの					
就業規則に戸籍謄(抄)本等の画一的提出を規定していたもの					
年齢証明書として戸籍謄(抄)本等を備えていたもの					
その他の					
合計					

(注) 1 それぞれの欄には、指導を行った事業場数を記入すること。
 指導内容の事項ごとに、同一事業場が重複計上されていても差し支えないこと。
 2 「指導時期」の「その他」欄には、就業規則受理時、臨検監督時以外の個別指導を行った事業場数を記入すること。
 3 報告期日 平成15年1月24日

平成14年自主点検実施計画

(局)

	対象業種等	実施予定月	自主点検表配布予定数	備考
詳細				
簡略				
短時間				
派遣				
	合 計		詳細：部部 短時間：部部 簡略：部部 派遣：部部	

(注) 1 「対象」欄には、本省策定に係る自主点検表を使用する対象を具体的な業種等に細分して記入すること。

2 報告期日 平成14年3月15日