

秘	
指定者	厚生労働省 労働基準局監督長
期	無期限
平成17年2月15日から 平成27年2月14日まで	



基発第0215001号

平成17年2月15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17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 監督指導業務を推進するに当たっての基本的認識について

景気は着実に回復しているものの、労働者を取り巻く環境にはなお厳しいものがあり、依然として、申告・相談件数は高水準で推移するとともに、賃金不払残業や過重労働等の労働条件上の問題も多く存在しており、労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）としては、これらの問題の解消を重点として積極的な行政運営に努めており、その成果が着実に上がる中で、労働基準監督行政（以下「監督行政」という。）に対する労使の関心は高くなっており、経営者の中には監督行政に厳しい目を向ける者もみられる状況にある。

また、労働災害の発生状況については、全体としては長期的に減少傾向にあるものの、重大災害の発生件数が3年連続で増加していることに加え、ここ数年減少を続けていた建設業の死亡災害が増加に転じるほか、職業性疾病についてみると、石綿含有建材等を使用

した建築物の解体工事が増加することが予想される中、今後、石綿による健康障害の発生が懸念されるなどの状況もみられる。

さらに、規制改革・民間開放や少子化対策などが国政の重要課題となっている中であって、監督行政としてもこれらを念頭に置いた必要な対応が求められている。

このため、以下の点を踏まえ、積極的な業務運営に当たることとする。

(1) 監督指導業務の重点化

監督機関においては、限られた主体的能力の中で、多様な行政課題のうちから、特に力点を置いて取り組むべき重点課題を的確に選定し、重点指向に徹した監督指導業務の運営を図ることが重要である。このため、平成17年度においては、①申告・相談に対する懇切丁寧かつ迅速・的確な対応、②賃金不払残業の解消を始めとする一般労働条件の確保・改善対策、③製造業における重大災害の多発や建設業における死亡災害の増加などに対応した死亡・重大災害防止対策、④過重労働による健康障害防止対策（以下「過重労働対策」という。）及び本年7月に施行が予定されている石綿障害予防規則（以下「石綿則」という。）に基づく健康障害防止対策を重点課題として監督指導業務の運営を図ること。

なお、平成17年度における監督指導業務については、今国会に提出を予定している労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法及び労働安全衛生法の改正の方向性を踏まえた上で、適切な運営を図っていく必要がある。

(2) 的確な法令の適用

監督機関には、労働基準法等関係法令を施行するために強力な権限が与えられていることから、監督指導を行う場合には、法令、通達等を十分に理解することを基本に、与えられている権限を行使して事実関係を正確に把握し、関係者の主張も十分聴いた上で、当該事実関係に対する的確な法令の適用に万全を期す必要があること。特に、労働基準監督官（以下「監督官」という。）が指摘しようとする法違反の内容が、企業の人事・労務管理に大きな影響を与えるような事項であるため、企業の担当者から一定の論拠をもった反論がある場合など、法令の適用に万全を期す必要があると判断される事案については、その主張を十分聴取した上で、署内等で対応方針を検討するなど組織的な対応を行うこと。

(3) 規制改革等国政全般の展開への対応

規制改革が推進される中で、各種事業分野において、労働条件上の問題が生じてくる

ことも懸念されることから、従来から指示しているとおりの労働条件面に係る事後チェック機能としての監督行政の果たす役割は重要であり、引き続きこの点を念頭に置いた行政推進に努める必要があること。

また、行政が所管している業務の民間開放が検討されるなど行政のより一層の効率的展開が求められている中で、労働基準行政がより効率的、効果的な展開を図るため、監督行政として、その本務を遂行する上で、他の部署と密接な連携を図りつつ、適切な協力体制を取っていくことが一層重要となっていること。

さらに、少子化対策や不法就労・人身取引等外国人対策など国政の重要課題と位置付けられ、政府全体の基本施策が樹立されているものについては、監督行政としても、その所掌する分野において、これらの問題の解消に資する対策を的確に推進していくことが、国の行政機関の一員として求められていること。

2 年間監督指導計画の策定について

上記1の基本的認識及び以下の点を踏まえ、管下の労働基準監督署（以下「署」という。）に対し、年間監督指導計画の策定について適切な指示及び指導調整を行うこと。

(1) 臨検監督業務量の確保等

監督機関として国民の負託に応える確かな監督行政を展開するためには、一人でも多くの労働者の法定労働条件を確保するため、問題点を有する事業場に対してできる限り多くの監督指導を実施し、的確に法違反の是正を図らせることが重要である。

このため、年間監督指導計画の策定に当たっては、まず臨検監督業務量を最大限に確保する必要があること。

一方、的確な監督行政が展開されているか否かは、監督件数の多寡だけで評価できるものではなく、当該監督指導が事業場の問題点を解消し切る内容のあるものとなっているか否かも含めて総合的に判断されるべきものである。したがって、監督件数が多くとも、その実態が、①監督の比較的容易な対象を必要以上に多く実施している、②特段の理由もなく呼出・集合監督手法を多用している、③監督指導の内容が、法違反の指摘が少なく、かつ、その内容が形式的なものが多いなど、監督件数のみを偏重していると認められる場合には、これを評価できるものではない。

より、これを効果的なものとする。

なお、監督指導の実効性の確保を図る観点から、監督件数のみを偏重した安易な呼出・集合監督は排除すべきであることから、特段の必要性がある場合を除き、このような監督手法を前提とした計画は策定しないこと。

(2) 情報に基づく監督指導

監督機関に寄せられる各種情報は、監督権限行使の契機として極めて有用かつ重要なものであり、国民の期待に応えるためにも、引き続き、情報に基づく監督指導を積極的に行っていくことが重要である。このため、年間監督指導計画においては、これに必要な業務量を的確に計上することが必要である。しかしながら、情報に基づく監督指導は、情報を契機として監督指導を行うという受動的要素があることから、年間監督指導計画の業務量計上に当たっては、その必要業務量の見通しが実態と大きくかけ離れることがないように十分配慮する必要がある。署ごとに、本来対応すべきと考えられる情報がこれまでどの程度寄せられているかの実態、今後の景気動向等も見据えた情報件数の見通しなどについて総合的に検討し、できる限り実情に応じた適切な業務量を計上できるよう努めること。

なお、上記により情報に基づく監督指導に要する業務量を年間監督指導計画に計上するに際しては、情報ごとに、その指摘する問題点やその具体性など内容は千差万別であるので、それぞれの情報から推測される事業場の実態や内容の具体性などを精査し、監督指導を実施すべき対象、その他の行政手法で対応すべき対象などに的確に整理した上で、これを検討することが重要である。

3. 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・改善対策に係る中長期計画の中で、複数年にわたって継続的な取組を計画する重点対象については、

また、問題点を見極めた上で、中長期計画における監督指導の重点対象としたものについては、当該計画期間中に安易な計画の変更を行わないことが重要であるため、重点対象の問題点や具体的指導に当たっての留意点などを監督官に十分理解させることによって当該対象の重要性についての共通認識を作り上げることなどにより、当初計画の完遂に努

めること。

4 労働時間に係る監督指導について

(1) 労働時間管理の適正化対策

労働時間管理の適正化については、未だ賃金不払残業が多くみられることから、引き続き、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（以下「労働時間適正把握基準」という。）及び「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」について、パンフレットを活用するなどにより広く周知・指導を行うとともに、以下の点を踏まえ、監督指導において労働時間適正把握基準の遵守徹底を図ること。

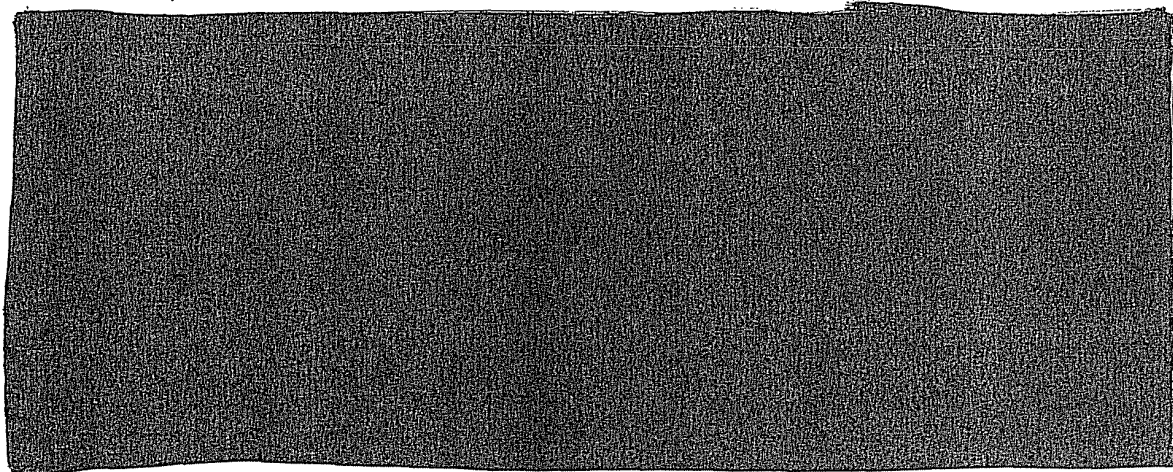
なお、賃金不払残業に係る法違反が認められた場合には、不払となっている賃金の支払を適切に指導することはもとより、将来にわたっても遵法状態を定着させることが必要であるため、事業場に労働時間適正把握基準の遵守を図るための具体的な改善対策を確立させた上で、との指導の要領を徹底すること。この場合、改善対策を確立させるに当たっては、事業場の実情に応じ、変形労働時間制や裁量労働制を活用するなどによる適正な労働時間管理について、必要な助言を行うことにも配慮すること。

また、賃金不払残業に係る虚偽の是正報告を行うなど、改善意欲が認められない悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処すること。

ア 自己申告制の取扱い

労働時間適正把握基準においては、これまでの労働時間管理上の問題点を踏まえ、始業・終業時刻を確認する方法として、使用者の現認による方法かタイムカード等客観的な記録を基礎とした方法を原則とするとしたものであるが、労働時間管理の方法は、法定されているものではないので、個々の事業場において合理的な方法を選択することを妨げるものではない。したがって、自己申告制の運用に問題があり、賃金不払残業が発生している事業場に対する労働時間管理の適正化の指導に当たっては、自己申告制を認めることはできないかのごとく受け取られることのないよう指導票等の表現振りにも配慮しつつ、上記の考え方を踏まえ、今後とも、パンフレットを活用するなどして労働時間適正把握基準を十分に説明の上、当該基準を踏まえた適切な労働時間管理を行うよう指導すること。

イ 出退勤時刻と実労働時間との関係



(2) 重点監督の実施



なお、本年11月の「ゆとり創造月間」と併せて、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき、別途指示するところにより「賃金不払残業解消キャンペーン月間」を実施することとしていること。

(3) 時間外労働協定の適正化

時間外労働協定届の受理に当たっては、特別条項付き協定を締結する場合の「特別の事情」は「臨時的なものに限る」旨の改正が行われた限度基準（第3条ただし書及び第4条第2項）が初めて適用される時間外労働協定を締結する事業場も多いと考えられることから、引き続き、窓口における指導等によりその適正化を図ること。

(4) 労働時間等の調査的監督

労働時間の調査的監督については、今後の労働時間法制の検討等のために、時間外・休日労働の状況、割増賃金率の状況、裁量労働制の実態等について、別途指示するところにより、4月から7月の間に実施すること。

5 労働者の安全と健康確保のための監督指導について

(1) 死亡・重大災害の防止対策の推進

労働災害の防止については、従来から重点的な監督指導を実施し、その推進に努めているところであり、労働災害は着実に減少しているところである。

しかしながら、製造業においては、平成16年においても、化学工業、造船業を中

心に重大災害の発生件数が増加している状況にあるため、

監督指導を実施すること。

なお、監督指導を実施するに当たっては、個々の安全衛生基準に係る履行確保を図ることはもとより、

的確な指導を行うこと。

また、監督指導を実施するに当たっては、

十分な連携を図ること。

さらに、建設業においては、5年ぶりに死亡災害が増加に転じた状況を踏まえ、

監督指導等を実施すること。

(2) 過重労働対策の推進

ア 総合対策等に基づく過重労働対策

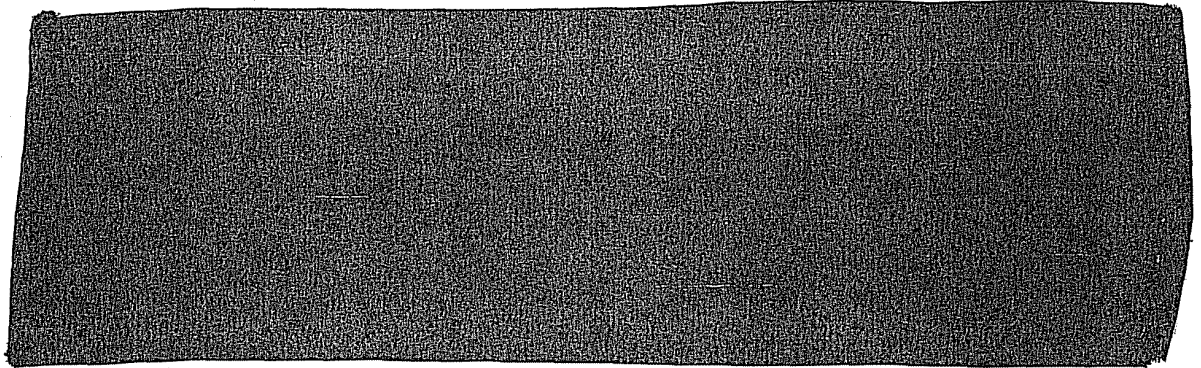
過重労働対策については、過労死等の労災認定件数が高水準で推移していることから、平成14年2月12日付け基発第0212001号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（以下「総合対策」という。）等に基づき推進しているところであるが、今国会に提出を予定している労働安全衛生法の改正法案に過重労働による健康障害防止対策が盛り込まれていることを踏まえ、総合対策等に基づく過重労働対策の具体的展開については、別途指示するところにより実施すること。

イ 健康障害の防止

監督指導においては、過重労働による健康障害防止の観点から、労働時間や健康管理に係る関係法令の遵守徹底を図ることが重要である。

また、過重労働を原因とする重篤な業務上災害が発生したにもかかわらず、使用者に過重労働解消の意欲が認められないものなど、悪質な事案については、司法処分も含め厳正に対処すること。

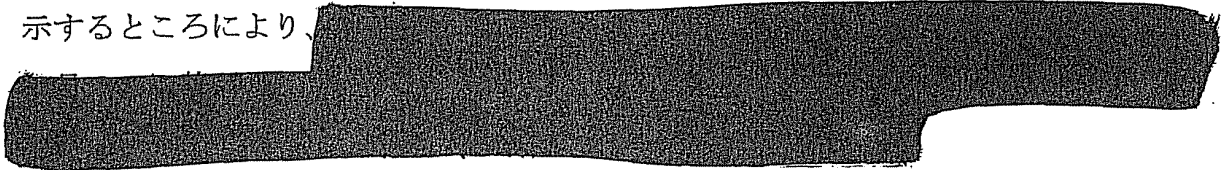
ウ 労災保険給付請求がなされた場合



(3) 有害業務に係る健康障害防止対策の推進

健康障害防止対策については、引き続き、平成 13 年 3 月 30 日付け基発第 224 号「今後の労働衛生対策における監督指導等の進め方について」に基づき推進すること。

特に、石綿による健康障害防止対策の充実を図るため、新たに石綿則が制定され、平成 17 年 7 月 1 日から施行される予定であることから、別途指示するところにより、第 1 四半期を中心として石綿使用建築物の解体事業者等を重点として石綿則の改正内容について周知徹底を図るとともに、石綿則施行後の監督指導については、別途指示するところにより、



また、粉じん障害防止対策に係る監督指導については、第 6 次粉じん障害防止総合対策に基づき推進すること。この場合、トンネル工事における監督指導においては、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」に基づく措置の実施について、パンフレットを活用するなどにより適切な指導を行うこと。

さらに、廃棄物焼却施設の解体工事におけるダイオキシン類に係る健康障害防止を主眼とする監督指導又は実地調査については、



的確な監督指導等を実施すること。

6. 特定分野における労働条件確保・改善のための監督指導等について

(1) 自動車運転者

ア 積極的な監督指導

自動車運転者については、依然として、長時間労働を背景とする重大な交通労働災害

が発生し、また、過労死等の労災認定件数が増加している状況にあり、労働時間の改善等労働条件の確保を図ることが重要となっている。

また、道路貨物運送事業においては、規制改革が進められ、厳しい経営環境下において、運転者の労働時間は、依然として極めて長い状況で推移している。一方、タクシー事業においては、一部の地域において需給調整特区申請が行われ、タクシー車両数の増加と営業収入の低下の問題が提起されるなどの環境の中で、タクシー運転者の最低賃金法違反等が懸念される状況にある。

このため、自動車運転者を使用する事業場に対しては、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、積極的に監督指導を実施すること。

イ 陸運関係機関への通報

陸運関係機関への通報については、引き続き確実に行うとともに、通報を受けた事案については適切な時機に監督指導を実施し、その結果を漏れなく回報すること。

(2) 派遣労働者

昨年から新たに物の製造の業務等への労働者派遣事業が認められたが、監督指導結果をみると、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準からみて問題のある構内下請事業場が少なくないので、製造業に対する監督指導を実施する場合には、引き続き、監督対象事業場の構内に他の事業場の労働者が混在しているか否かを確認し、これを認めた場合には、上記基準に係るチェックリストを活用し、事業場間の契約関係や当該労働者に対する実際の指揮命令等の就労実態を確認した上で、労働基準法等関係法令に係る使用者の責任区分に応じて、実態上、責任があると認められる使用者等に対し是正勧告等を的確に実施すること。

なお、事業場間の契約関係、労働者の就労実態等から判断して、請負等を偽装した労働者派遣事業と疑われる事案等を確認した場合には、引き続き、職業安定行政と連携を図り、その適正化を図らせること。

(3) 外国人労働者

技能実習生については、適正な労働条件の明示が行われていないもの、割増賃金が適正に支払われていないもの、賃金が最低賃金未満であるものなど労働条件に問題のある事案が多くみられることから、引き続き、技能実習生の労働条件の確保を図るための監督指導を実施するとともに、重大・悪質な事案については、司法処分も含め厳

正に対処すること。

また、不法就労の外国人について、出入国管理機関等へ情報提供することとされている事案を把握した場合には、引き続き、昭和63年1月26日付け基発第50号、職発第31号「外国人の不法就労等に係る対応について」等により指示しているところに基づき、確実に情報提供すること。

なお、人身取引に関して、平成16年12月7日に人身取引対策に関する関係省庁連絡会議において策定された人身取引行動計画に基づき、警察機関等から悪質な雇用主、ブローカー等の取締りの徹底について連携を求められる場合があるので、その場合には情報提供等の必要な対応を行うこと。

(4) 介護労働者

訪問介護事業場については、新規に参入する事業場が多く、労働基準法等関係法令に関する理解は必ずしも十分でないことから、引き続き、新規に参入する事業場を中心として、平成16年8月27日付け基発第0827001号「訪問介護事業場の法定労働条件の確保について」について、パンフレットを活用するなどにより周知を図るとともに、

労働条件の履行確保を図ること。

なお、周知に当たっては、都道府県又は市町村の介護保険担当部局等介護関係機関と連携し、当該機関が実施する介護事業者に対する説明会等の機会をとらえるなど効果的な実施に努めること。

(5) 医療機関における宿日直勤務者

医療機関における宿日直勤務の適正化については、昨年、監督指導を実施した医療機関のうち、なお改善が図られないものに対して、確実にその改善が図られるよう引き続き指導すること。

7 最低賃金の履行確保に係る監督指導について

最低賃金の履行確保に係る監督指導については、 監督指導結果等を十分に分析・検討した上で、その履行確保上問題のある地域、業種に限定して実施すること。

8 労災かくしについて

労災かくし事案に係る送検事件は多くみられ、依然として、建設業、製造業を中心として労災かくし事案が少なからず存在している状況が推察される。このため、引き続き、労災補償担当部署等との連携を図りつつ、事案の把握に努めるとともに、把握した事案に対しては司法処分も含めた厳正な対応を行うこと。

9 監督指導業務の運営について

監督機関においては、監督官の行う監督指導が最も基本的な業務であり、一件一件の監督指導を的確に行うことの重要性を、監督官個人はもちろんのこと、組織的にも深く認識して業務運営に努める必要がある。

このため、監督指導において、事業場の実態について十分な調査を行い、それによって確認された法違反については、使用者等に対し、司法警察権限を背景として厳正に、かつ、できる限りその理解を得て自主的に是正を求めることが重要であるとともに、是正勧告等を行った各法違反の是正については、最終的には、担当監督官の責任とすることなく、署管理者において是正状況等を的確に管理し、是正が図られない事案に対しては署長判断の下、組織的に対応する業務運営をより充実させていくことが必要であること。

このほか、以下の点を念頭に的確な監督指導に努めること。

(1) 指導票の取扱い

監督機関においては、法違反以外の事項について指導が必要な場合には、原則として指導票を用いて指導することとなるが、この指導は監督権限を背景とした臨検監督の下で行われるものであることから、指導票における指導内容や文章表現については、あたかも相手方の権利を制約し又は義務を課すかのようなものとならないようにし、指導が強制にわたるものと受け取られることないよう慎重を期すこと。

(2) 情報の管理

社会的に問題となる労働災害等が発生した場合には、報道機関等から取材が行われる場合があるが、このような場合には、監督官に対して労働基準法及び国家公務員法において厳しい守秘義務が課せられていることなどを踏まえた節度ある対応が必要であり、報道機関等から求められるままに事業場の安全管理体制の問題点や捜査の見通しなどについて軽々に発言することは厳に慎むこと。

また、平成17年4月1日から行政機関等個人情報保護法が施行されることなどにより

個人情報の保護に関する社会的認識は高くなっており、監督機関としても従来以上に個人情報の保護に配慮した業務運営に努めなければならない。特に、業務の必要性から所属長の了解を得て個人情報を含む業務関係資料を庁外に持ち出す場合には、これら書類の紛失はもとより、盗難についてもこれを防止するため、常にこれら書類を自己の監視下に置くなど細心の注意を払うこと。

(3) 職員の安全確保

監督指導業務の遂行に当たり、監督官等が暴行を受ける事件が散見されるところである。このため、申告事件において夜間臨検を実施する場合や使用者等の態度から臨検に当たって監督官の安全確保に配慮を要すると考えられる場合に複数名により臨検を行うこと、強制捜査を実施する場合に警察機関との連絡体制を確立することなどにより、監督官の安全確保に配慮した対応に努めること。

10 司法処理について

(1) 厳正かつ積極的な司法処理

司法処分は、監督指導業務を的確かつ効果的に推進するためにも必要不可欠であるが、司法処理に対するその取組状況については、なお局間で差がみられ、未だ司法処理件数が監督官一人当たり年間1件に満たない局が少なからずみられる。

このため、監督機関においては、社会経済情勢の変化に対応した行政課題に迅速、的確に応えるため、労災かくし事案、賃金不払残業事案などで悪質・重大なものについては積極的に司法処分に付するとともに、引き続き、司法処理基準の厳正な運用を図ること。

(2) 捜査体制の確立による積極的な司法処理の実施

監督行政において司法処分の持つ意義は大きなものがあり、特に大規模な強制捜査を行うなど社会的に注目を浴びるような重大な事件については、他の多くの事業主に対する警鐘を与え遵法意識を高めるなど、極めて大きな波及効果を持つものである。しかしながら、このような事件の処理においては、通常、多大な業務量を必要とすることが多く、特別司法監督官や所轄署を中心とした事件の専従的な組織を設け、必要に応じ他署からも監督官の応援を求めるなど、局を挙げた組織的な取組が必要となる場合があるが、このような場合においても、上記のような意義を踏まえ、局署間で共通の認識を持ち、必要な捜査体制を確立した上で、臆することなく積極的な司法処理に努めること。

なお、これまでの経験などから各局に蓄積されている複雑困難な事件等に関する捜査技術、局内における捜査体制の確立方法等の情報交換を図り、より積極的な司法処理の実施に資するため、特別司法監督官を集めた会議を第2四半期を目途に開催する予定であること。

11 申告事件への対応等について

(1) 適正な申告処理

監督機関における申告処理の基本は、被申告人に対し、申告に係る法違反については是正勧告書を交付し、是正を厳しく迫り、その遵法意識を喚起させ、自主的にこれを是正させることによって、申告人の実質的な権利救済を図るものである。したがって、賃金不払に係る申告事件の中には、被申告人が横暴な態度を示す例がみられるが、このような場合に、被申告人の態度を硬化させることなく申告人の実質的な権利救済を図ろうとするあまり、是正勧告を厳正に行わないなど基本的な事務処理に基づかない安易な対応を行うことは適切ではなく、遵法意識に欠ける被申告人に対しては、司法処理も念頭に置いた毅然とした態度で申告処理に臨むこと。

また、被申告人が、申告人に不利益な主張をしており、申告処理上、これを申告人に伝える必要がある場合において、監督官があたかもこれを認容していると受け止められることのないよう慎重に対応すること。

(2) 未払賃金立替払制度

経営不振を原因とする賃金不払に係る申告事件においては、申告処理当初には事業が継続されていたにもかかわらず、その後、倒産する場合も少なくないことから、申告人の未払賃金立替払に係る認定申請期限を念頭に置きつつ、申告処理の過程においては、適宜、事業活動の状況を確認し、事業活動を確認できない事態に至った場合には、認定申請期限内に申告人に対し同制度に係る適切な助言・指導を行うこと。

なお、平成17年度から、一部の局に「立替払実地調査員(仮称)」を配置する予定であることから、本調査員を活用し、迅速、かつ、適正な処理に努めること。

12 改正労働安全衛生法等の周知について

労働安全衛生法等の一部を改正する法律案(仮称)を今通常国会に提出する予定であり、同法案の成立以降は、その円滑な施行に向け、別途指示するところにより、第4四

半期を中心に、改正内容の周知のための集団指導、説明会等を実施すること。

13 各部署との連携

(1) 労働保険の未手続事業場への対応

労働保険の未手続事業場に対する対応については、規制改革・民間開放推進3か年計画において未手続事業場の一掃が盛り込まれたことを踏まえ、監督指導等において未手続事業場を把握した場合は、別途指示するところによりの確な対応を行うこと。

(2) 育児休業規定が記載されていない就業規則の取扱い

国政の重要課題として政府全体として取り組む必要のある少子化対策については、「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」（平成16年12月24日少子化社会対策会議決定）において、育児休業制度を就業規則に規定している企業の割合を平成21年までに100%にするとの目標が掲げられているところである。

このため、就業規則の受理時に育児休業制度を規定していない就業規則を発見した場合は、改善を要する旨口頭で説明するとともに、雇用均等室へ連絡すること。



14 その他

(1) 行政事件訴訟法の一部改正

行政事件訴訟法の一部を改正する法律が、平成17年4月1日から施行されることに伴い、同法第46条第1項に基づき、行政庁は、取消訴訟を提起することができる処分又は裁決をする場合には、当該処分又は裁決の相手方に対し、①当該処分又は裁決に係る取消訴訟の被告となるべき者、②当該処分又は裁決に係る取消訴訟の出訴期間等を書面で教示しなければならないこととされていることから、行政処分を行うに当たっては、その旨必ず書面で教示すること。

なお、同法の施行に伴い、昭和39年4月20日付け基発秘第5号「監督業務運営要領の改善について」の様式第4号の2を別紙1のとおり、また、様式第7号の2を別紙2のとおり改正する。

(2) 申請・届出等処理支援システムの運用

「申請・届出等処理支援システム」においては、許認可書等を電子的に発行できるよ

う機能拡充の予定であることから、別途指示するところによりの確な対応を図ること。

また、時間外労働協定届の電子申請については、本社において一括届出ができるよう新たに様式を開発し、「厚生労働省汎用申請・届出等受付システム」に追加することとしたので、別途指示するところによりの確な対応を図ること。

(3) その他

報告例規に定めるもののほか、平成17年における監督指導の状況について、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。

- ① 最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果（別紙3）
- ② 外国人労働者に係る申告処理状況（別紙4）
- ③ 技能実習生受入れ事業場に対する監督指導結果（別紙5）

使用停止等命令書		労働基準監督署長		労働基準監督署 第 号の 署使第 号の	
(事業者等)		平成 年 月 日			
殿 労働基準監督署長 印 (事業場の名称) における下記の「命令の対象物件等」欄記載の物件等 に関し、「違反法令」欄記載のとおり違反があるので労働基準法第 96条の3、労働安全衛生 法第98条第 項に基づき、それぞれ「命令の内容」欄及び「命令の期間又は期日」欄記載の とおり命令します。 なお、この命令に違反した場合には送検手続をとることがあります。					
番号	命令の対象物件等	違反法令	命令の内容	命令の期間又は期日	
備考	1 上記命令について、当該違反が是正された場合には、その旨報告してください。 なお、「番号」欄に□印を付した事項については、今後同種違反の繰返しを防止するための点検責任者を事項ごとに指名し、確実に点検補修を行うよう措置して併せて報告してください。 2 この命令に不服がある場合には、この命令があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に厚生労働大臣 労働局長 労働基準監督署長に対して審査請求することができます（命令があった日から1年を経過した場合を除きます。）。 3 この命令に対する取消訴訟については、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、この命令があったことを知った日の翌日から起算して6ヶ月以内に提起することができます（命令があった日から1年を経過した場合を除きます。）。 ただし、命令があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に審査請求をした場合には、命令の取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して6ヶ月以内に提起しなければなりません（裁決があった日から1年を経過した場合を除きます。）。 4 この命令書は3年間保存してください。				
	受領年月日		平成 年 月 日		
受領者職氏名					

(注 意)

命令の対象物件等に関して労働災害が発生させた場合は、是正期日内であっても、送検手続をとることがあり、また、労働者災害補償保険法に基づいて特別に費用徴収することがあります。

様式第7号の2

緊急措置命令書 (事業者等) 殿 労働基準監督署長 (事業場の名称)	労働基準監督署 第 号の 平成 年 月 日
における については、 下記のとおり労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるので、労働安全衛生法第99条の規定に基づき を命令します。 記	
(注) 1 上記期間中に労働災害発生の危険がなくなった場合には、この命令を解除するので、その旨報告してください。 2 この命令に不服がある場合には、この命令があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に厚生労働大臣 労働局長に対して、審査請求をすることができます(命令があった日から1年を経過した場合を除きます。) 3 この命令に対する取消訴訟については、国を被告として(訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。)、この命令があったことを知った日の翌日から起算して6ヶ月以内に提起することができます(命令があった日から1年を経過した場合を除きます。) ただし、命令があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に審査請求をした場合には、命令の取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して6ヶ月以内に提起しなければなりません(裁決があった日から1年を経過した場合を除きます。) 4 この命令書は、3年間保存してください。	
受領年月日 受領者職氏名	平成 年 月 日

最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果

(平成17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	織 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 違対 反す 事認 業場 識の 状最 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18年1月20日

外国人労働者に係る申告処理状況

平成17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								最 低 賃 金 法	労働安全衛生法			じ ん 肺 法	労 働 者 派 遣 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		
								一 般	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はないこと。

5 報告期日 平成18年1月20日 A

技能実習生受入れ事業場に対する監督指導結果

(平成17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18年1月20日