

10年保存

基発0218第1号

秘

平成26年2月18日

Ⓔ 無制限

平成26年2月18日から 平成36年2月17日まで

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26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考え方について

(1) 監督行政を取り巻く環境について

景気は、緩やかに回復しており、今後も堅調な内需に支えられた景気回復が見込まれる。

労働時間の状況をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は引き続き高く、脳・心臓疾患及び精神障害等の労災請求件数、支給決定件数はともに高水準で推移している。

過重労働等の行政課題に関しては、若者の「使い捨て」が疑われる企業についての対応強化が閣議決定されるなど、多くの国民から注目を集めており、申告受理件数は減少傾向にあるものの、法定労働条件の履行確保が世の中から強く求められている状況にある。

また、労働災害については、第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）において、平成24年と比較して、平成29年までに労働災害による死亡者数及び休業4日以上之死傷者数をともに15%以上減少させることを目標としてい

る。平成 25 年の死亡災害及び休業 4 日以上之死傷災害の発生件数は、ともに前年比で減少したとはいえ、死傷災害は微減にとどまり、12 次防の目標達成に向け、より積極的に実効ある取組を実施していく必要がある。

(2) 平成26年度における監督行政の重点課題について

以上の状況を踏まえ、平成 26 年度における労働基準監督行政（以下「監督行政」という。）が全国的に取り組むべき重点課題は、①長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止、②管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止、③法定労働条件の履行確保とし、これらに係る対策を積極的に推進することとする。なお、これらの課題のほかに、都道府県労働局（以下「局」という。）や各労働基準監督署（以下「署」という。）の管内事情を踏まえ、必要な重点対象を選定するなどにより、適切に対応していく必要がある。

また、東日本大震災の被災地域の局においては、放射性物質の除染業務等及び復旧・復興工事等の現場や寄宿舍における労働災害の防止及び法定労働条件の履行確保に係る対策も、引き続き重点課題として推進することとする。

(3) より大きな行政効果を期した戦略的な行政運営について

現在、監督行政は、国民から今までにないほどの注目、それと同時に大きな期待を集めている。

行政需要が増大し、複雑困難化する中において、限られた人員でその期待に応えていくため、実効ある年間監督指導計画（以下「年間計画」という。）等を策定することはもとより、①行政課題における問題点を的確に把握することにより、その問題点に応じた効率的な行政手法を選択すること、②広報効果が高い今、さらに積極的に行政活動を P R し、自主的な労働環境改善を広く促すこと、③配置された各種相談員や委託事業について、その目的に照らし的確かつ積極的に活用することについても最大限に意を払い、得られる行政効果の総和が最大となるような戦略的な行政運営の展開を期することとする。

(4) 公正かつ斉一的な監督権限の行使について

近年、労使等から、特定事業場に対する指導の有無や指導内容の是非等について問われる場面が増加しているが、上記(3)で述べたとおり監督行政に注目が集まる中、その傾向はより強くなっていくと考えられる。

監督行政に対する国民からの信頼を引き続き保っていくためには、行政課題や各種情報の一つ一つについて問題意識を持った上で、適切な対応を心掛けるとともに、指導を行う際には、指導対象側が置かれた状況に応じた丁寧な説明に努め

つつ、法令に基づいて公正かつ齊一的に監督権限を行使する必要がある。

2 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策について

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る指導について

ア 過重労働による健康障害防止対策

過重労働による健康障害防止対策については、

自主

主点検、集団指導、監督指導等を実施すること。

中でも、

(ア) ① ② ③

(イ) 特に、(イ)については、

また、監督指導時に、

その際、法令違反は

是正したものの、長時間労働抑制等への意欲があり、労働時間等の設定改善に

向けた支援が必要な事業場については、「働き方・休み方改善コンサルタント」の活用を積極的に勧奨すること。

なお、時間外・休日労働が月45時間を超えるおそれがある事業場に対しては、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の4(1)から(3)に基づき、必要な指導を行うとともに、長時間労働は精神障害発病の原因となり得ることから、平成21年3月26日付け基発第0326002号「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」等を踏まえ、パンフレット等を活用しメンタルヘルス対策の推進を図ること。加えて、メンタルヘルス対策支援センターを継承する産業保健総合支援センター（仮称）の利用についても勧奨すること。

イ 時間外・休日労働協定未届事業場に対する指導

時間外・休日労働協定を届け出ずに行う時間外・休日労働が法違反となることは言うまでもないが、当該協定の届出事業場よりも未届事業場の方が、時間外・休日労働時間を一定の範囲内に収めようとする意識が働きづらく、実際の時間外・休日労働が長時間化している可能性がある。このような問題事業場への対策を実施する観点から、引き続き、時間外・休日労働協定未届事業場の把握に努めること。

また、把握した時間外・休日労働協定未届事業場については、

ウ 重点監督等の実施

11月を「過重労働解消キャンペーン（仮称）」期間として設定し、長時間労働抑制等に向けた集中的な啓発活動を実施することとしているので、別途指示するところにより、

(2) 労働時間等の設定の改善について

年次有給休暇の取得促進及び長時間労働の抑制に向けた労使の自主的な取組等を支援していくことが重要であるため、引き続き、「労働時間等見直しガイドライン」及びテレワークコースの新設等を行うこととしている職場意識改善助成金等の周知を図ること。

また、「働き方・休み方改善コンサルタント」によるコンサルティング、ワークショップ、集団指導等の支援活動についても、年間の計画等を策定し、個別事業

場等に対する計画的かつ積極的な働きかけを行うこと。

3 管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策について

(1) 労働災害発生状況の把握・分析等について

労働災害防止対策については、12次防で定められた目標の達成に向け、監督担当部署においても積極的な取組が求められる。このため、局として総合的な取組方針を定めるに当たっては、これまでの監督結果の分析等の情報を安全衛生担当部署に提供した上で、より効果的な対策となるよう、監督担当部署も積極的に参画すること。

当該取組方針の効果的な実施に当たっては、監督担当部署と安全衛生担当部署との役割分担を明確にし、法違反が原因で災害が発生していると考えられる業種等を的確に選定した上で、解消すべき問題点を明らかにしつつ、積極的に監督指導を実施すること。なお、当該監督指導時に入手した事業場に関する情報については、必要に応じて安全衛生担当部署に提供すること。

また、建設業については、全国的に、土木工事のほか、建築物に係る改修工事の増加が見込まれることから、安全衛生担当部署と連携し、管内の建設工事の動向、労働災害の発生状況等を踏まえ、的確に監督指導を実施すること。

[Redacted text block]

(2) 災害時監督の確実な実施について

災害時監督は、労働災害の発生直後、事業主も同種災害の再発防止対策の必要性を強く認識している中で実施するものであり、法定基準の遵守徹底を図るための有効な行政手法である。しかしながら、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」の記の第2の4(3)で示した災害時監督等の実施対象に対し、災害時監督を実施できていない状況もみられることから、年間計画において必要な業務量をあらかじめ確保し、実施すべき対象の全数に対して確実に実施すること。

なお、その実施に当たっては、当該災害発生の原因に関する法違反の是正を図らせるのみならず、必要に応じ、安全衛生担当部署の協力を得ながら、安全衛生

活動の促進も含めた再発防止対策を講ずることについても適切に指導すること。

(3) 労働衛生に係る監督指導等について

労働衛生管理上の問題を原因とする健康障害は、長期間経過後に発症するものも多く、将来的な職業性疾病の発生を未然に防止する観点から、直近の職業性疾病の多寡にかかわらず、毎年一定の対策を継続して実施することが重要である。

このため、

また、監督指導等については、

なお、監督指導時の状況から労働衛生管理体制が十分に確立されていないなど専門的支援が必要と考えられる事業場に対しては、平成26年度から開始される産業保健活動総合支援事業の活用について周知すること。

ア 化学物質による健康障害防止対策

(7) 化学物質による健康障害防止対策については、

なお、当該監督指導に係る監督復命書の労働基準行政情報システムへの入力に際しては、「特別監督対象1」欄の「化学物質」を必ず選択すること。

(イ) 第3四半期に、ジクロロメタンを始め発がん性のおそれのある10種類の有機溶剤を特定化学物質とする改正を予定していることから、監督指導時に該当物質の使用を確認した場合には、リーフレットを活用して、確実に改正内容の周知等を行うこと。

イ 石綿による健康障害防止対策

建築物等の解体時等における石綿ばく露防止対策については、改正された平成17年7月28日付け基発第0728008号「石綿ばく露防止対策の推進について」等に基づき、引き続き監督指導等を実施すること。

また、改正大気汚染防止法の取組と併せて、建築物の解体工事における石綿漏洩防止の徹底を図るため、石綿障害予防規則等を改正し、第1四半期に施行を予定していることから、別途指示するところによりその履行確保を図ること。

ウ 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止対策については、第8次粉じん障害防止総合対策を踏まえ、安全衛生担当部署と連携の上、管内の遵法水準等の状況を勘案して対象を選定し、効果的な監督指導を実施すること。

(4) 原子力施設に対する監督指導について

原子力施設に対する監督指導については、平成25年5月17日付け基発0517第7号「原子力施設に対する監督指導等について」に基づき、的確に実施すること。

(5) 改正高圧則の周知等について

減圧表の見直しを主たる内容とする高気圧作業安全衛生規則の改正等を予定していることから、関係業務を行っている現場等に対する監督指導の際には、パンフレット等を活用して、改正内容の周知を行うこと。

また、その他の小売業、社会福祉施設、飲食店等における労働災害が増加傾向にあることから、「労働安全衛生法施行令第2条第3号の業種の事業場における安全担当者の配置等に係るガイドライン（仮称）」を策定することとしているので、対象業種に対する監督指導、集団指導等に際し、リーフレット等を活用して周知を図ること。

4 東日本大震災に関連する安全衛生及び一般労働条件対策について

(1) 東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等について

東京電力福島第一原子力発電所においては、発電所の廃炉に向けた作業が続くことになることから、引き続き的確な監督指導等を実施すること。

(2) 除染等業務、除染廃棄物等の処分従事者の放射線障害防止対策等について

除染等業務従事者の放射線障害防止対策については、平成24年3月2日付け基発0302第2号「除染等業務における安全衛生対策の推進について」に基づき、引き続き的確な監督指導を実施すること。その際、

また、事故由来廃棄物等の処分の業務における放射線障害の防止については、

(3) 復旧・復興工事における労働災害の防止について

復旧・復興工事については、被災地域の地方自治体が策定する復興計画に基づ

く工事量や除染工事等の本格化に伴い、労働災害の増加が懸念されることから、安全衛生担当部署と連携の上、管内の工事の発注状況を逐次把握し、

5 法定労働条件の履行確保等について

(1) 一般労働条件確保・改善対策について

一般労働条件確保・改善対策については、平成11年度から積極的に推進し、一定の成果を得てきたところであるが、今後は、

一般労働条件確保・改善対策の推進を図ること。

また、

適切な監督指導を実施すること。

(2) 労働基準関係法令の周知徹底等について

労働基準関係法令については、中小零細企業に限らず、労働者に対しても周知が十分に行き届いているとは言えない状況にある。

このため、労働基準関係法令の周知徹底については、推進計画に盛り込んだ上で、積極的に取り組むこと。その際、①ハローワークと連携し、求人窓口において労働基準関係法令に関するパンフレット等の配布を依頼する、②委託事業として実施している「新規起業事業場就業環境整備事業」の利用勧奨を行うなどについても検討すること。

また、学生・生徒に対する周知も有益であることから、引き続き都道府県教育委員会等に必要な働きかけを行い、積極的に講義等に対応すること。

なお、労働基準法等の主な制度に係る要点をまとめたリーフレットを作成することとしているので、積極的に活用すること。

(3) 労働時間管理の適正化による賃金不払残業の防止について

労働時間管理の適正化については、引き続き、投書等の情報等から労働時間管理上問題があると考えられる事業場に対して監督指導を実施し、労働基準関係法令の遵守はもとより、「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」等を踏まえた取組の徹底を図らせること。

賃金不払残業の是正のためには、その必要性を事業主が十分に理解し、納得し

て取り組むことが重要であることから、法違反の指摘に当たっては、法令の内容、法違反の根拠となった事実だけでなく、その解消を図ることによって労働者の労働意欲が高まるといった事業場にとっての利点等についても十分に説明すること。

適用条文に疑義がある事案、全社的に是正を図らせる事案については、引き続き、署に持ち帰った上で、必要に応じて局に協議するなどにより、組織的な検討を行って対応方針を決定すること。なお、全社的に是正を図らせる指導を行うに当たっては、事案の内容に応じ、企業側に過度の負担を与えないことについても配慮するとともに、指導を行った場合には、本社を管轄する署及び本省に対して、その内容を情報提供すること。

また、リーフレット「賃金不払残業（サービス残業）解消のための取組事例集」等を活用し、その解消に向けての具体的取組方法を紹介するなどにより、今後の遵法状態の定着に向けた丁寧な指導も併せて行うこと。

(4) 申告・相談等への的確な対応について

寄せられた申告・相談については、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、引き続き優先的に迅速な処理を行うこと。

ア 相談者の要望を踏まえた適切な対応

- (ア) 相談者によっては、自分の氏名等は事業場に対して秘匿を望む一方で、相談を受けて署が行った指導結果について説明を求める場合がある。当該相談内容から労働基準関係法令違反が疑われ、申告として受け付ける要件を満たしている事案であるときは、一律に情報として受け、指導結果については教示できない旨の返答を行うのではなく、申告と情報監督の違いを丁寧に説明した上で相談者の要望を聞き、申告を望む場合については申告として受け付け、匿名処理を行うこと。

- (イ) [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

その際、その経過等については、申告人に丁寧に説明すること。

イ 夜間・休日相談ダイヤル等

(7) 夜間や休日に相談したい者が増えていることを踏まえ、平成26年度中に、夜間及び休日に労働条件に関する相談を受け付ける「労働条件相談ダイヤル（仮称）」を委託事業として設置し、また、厚生労働省ホームページに、労働基準関係法令をわかりやすく解説した「労働条件相談ポータルサイト（仮称）」を開設する予定としているので、必要な周知を行うこと。

なお、当該相談ダイヤルで受け付けた相談のうち、労働基準関係法令違反が疑われるものについては、事業場の管轄署に情報提供されることから、投書、労働基準関係情報メール窓口に寄せられる情報等とともに、監督対象事業場の選定等に活用すること。

(4) 局署の管轄地域内に国家戦略特別区域法に基づく国家戦略特別区域が指定され、「雇用労働相談センター（仮称）」が開設された場合であって、新規開業直後の外国会社等から雇用ルール等に関する問合せがあったときには、当該相談センターを紹介すること。

(5) 倒産事案等に対する迅速な対応について

各種情報から倒産事案等を把握した場合には、平成15年2月18日付け基監発第0218001号「大型の企業倒産事案に係る賃金の支払等の確保について」に基づき、速やかに臨検監督等を実施して情報収集を図り、労働基準関係法令違反の未然防止及び早期解決を指導すること。

なお、大量整理解雇等の事案についても、必要な啓発指導を行うなど、引き続き必要な対応を行うこと。

(6) 未払賃金立替払の適切な処理について

未払賃金の立替払については、業務の効率的実施や的確な進行管理に資する観点から、未払賃金立替払情報管理システムを使用した事務処理を徹底するとともに、不正受給防止に留意しつつも、労働者の速やかな救済を図る観点から、迅速かつ適正な処理に努めること。

特に、処理期間が一定期間を超えている事案については、局において上記システムを活用して進捗状況を定期的に把握するなど、局も含めた組織的な管理を行うこと。

6 最低賃金の履行確保に係る監督指導について

[REDACTED]

また、最低賃金の引上げに向けた中小企業の取組を支援するための業務改善助成金については、業務改善助成金利用促進行動計画に基づき、引き続き、監督指導、集団指導等の機会において、パンフレットを活用するなどにより、積極的に周知や利用勧奨を行うこと。

7 労災かくしについて

労災かくしについては、平成 20 年 3 月 5 日付け基発第 0305001 号「「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進について」等に基づき、安全衛生担当部署及び労災補償担当部署とも連携を図った上で適切な対応を図るとともに、事案を把握した場合には、司法処分も含め厳正に対処すること。

8 特定分野における労働条件の確保・改善対策について

(1) 自動車運転者について

ア 自動車運転者は、依然として長時間労働の実態にあり、脳・心臓疾患の労災認定件数が最も多い職種である。このため、各種資料から、自動車運転者の労働条件確保上の問題があると考えられる事業場を的確に選定し、重点的な監督指導等を実施すること。

また、各局に配置している「自動車運転者時間管理等指導員」については、年間計画策定と併せて個別訪問対象候補事業場をあらかじめ選定しておくなど、年間を通じて計画的に個別訪問が実施できる体制を整えることにより、その積極的な活用を図ること。なお、個別訪問件数が低調な局においては、その原因を見極め、必要な対策を講じること。

イ タクシー事業者については、

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

なお、監督指導時に

において、累進歩合制度が採用されていることを確認した場合には、平成26年1月24日付け基発0124第1号「特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法等の一部を改正する法律の附帯決議を踏まえた累進歩合制度の廃止に係る指導等の徹底について」に基づき、累進歩合制度を廃止することについての的確に指導すること。

ウ 「交通労働災害防止のためのガイドライン」、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」及び「職場における腰痛予防対策指針」については、関係事業場に対する監督指導、集団指導等の際に、パンフレット等を活用して周知を図ること。

(2) 技能実習生について

技能実習生については、平成22年9月1日付け基監発0901第1号「技能実習生に係る法定労働条件の履行確保のための監督指導等の実施に当たって留意すべき事項について」等に基づき、局署に具体的な情報が寄せられた事業場、法違反等への関与が疑われる監理団体傘下の実習実施機関、JITCO（公益財団法人国際研修協力機構）の母国語相談コーナーに相談のあった事業場、今後JITCOから情報提供される予定の問題事業場等の中から、
[REDACTED]

(3) 障害者である労働者について

障害者である労働者については、平成24年9月24日付け地発0924第3号「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律の施行にかかる対応要領について」、平成24年10月5日付け基発1005第5号「障害者である労働者の労働条件の確保・改善等について」等に基づき、迅速・的確に対応すること。

特に、相談時等において、使用者による障害者虐待に該当する可能性がある情報を把握したにもかかわらず必要な情報を聞き出していない、署内で情報が共有されていないなどのために行政としての対応が遅れている場合も認められる。使用者による障害者虐待の中には、身体的虐待や障害者年金搾取といった重大な事案もあることから、障害者に関する相談等を受けた際に入手すべき情報、署長や局への情報共有の仕組み等をあらかじめ定め、総合労働相談員等の各種相談員にも徹底することにより、迅速な対応を行うための実効ある体制を確保すること。

また、最低賃金の減額特例の許可期間を途過し、更新の申請がなされていない事案については、「最低賃金の減額特例許可台帳」等によりの的確に把握した上で、局賃金課室とも連携しつつ、必要に応じ、当該事業場の実態を確認するなどの対

応を行うこと。

(4) 有期契約労働者について

有期契約労働者については、あらゆる監督指導の際に、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準並びに労基法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について確認し、問題が認められた場合には所要の措置を講じること。

(5) 介護労働者について

介護労働者については、年々増加しており、また、介護事業場における労働基準関係法令違反も多く認められることから、平成21年4月1日付け基監発第0401001号「当面の介護労働者の労働条件の確保・改善対策における監督指導等について」等に基づき、介護保険事業の許可権限等を有している都道府県又は市区町村と連携の上、対象事業場を的確に把握し、重点的な監督指導を実施すること。

また、「職場における腰痛予防対策指針」が改正されたので、介護事業場に対する監督指導等においては、パンフレット等を活用して、その内容について周知を図ること。

(6) 派遣労働者について

派遣労働者については、平成21年3月31日付け基発第0331010号「派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について」等の内容を踏まえ、管内状況を的確に把握した上で、必要な監督指導等を実施すること。

9 職場のパワーハラスメント対策の推進について

職場のパワーハラスメント対策については、平成24年9月10日付け地発0910第5号・基発0910第3号「職場のパワーハラスメント対策の推進について」に基づき、監督指導、集団指導等の機会をとらえて、リーフレット等を配布するなどにより、その予防・解決に関する周知を図ること。

また、パワーハラスメントについての相談等がなされた場合においては、総合労働相談コーナーを案内するほか、相談者の希望に応じて、ポータルサイト「あかるい職場応援団」や、当該サイトに掲載されている相談機関の紹介を行うこと。

10 年間計画の策定について

局から署に対して年間計画策定の指示を行うに当たり、①局全体で取り組んだ重点課題に関する行政効果把握を局において取りまとめていない、②一般労働条件主眼監督と労働災害防止主眼監督、対象事業場を主体的に選定した監督と情報監督等に関する優先順位が明確でないために、優先度の低いものが監督対象とされているといった場合があることから、適切な行政効果把握を行った上で、明確な優先順位の設定を行うこと。その際、署選定の重点対象との関係についても確認する必要があること。

11 監督指導業務の運営について

(1) 監督指導に当たっての共通認識の形成について

監督指導に当たり、年間計画における位置付け、重点対象として選定された理由、解消しようとする問題点等について十分に理解できていないため、事業主等から監督の目的、対象として選定された理由等を尋ねられた際に返答に苦慮する事例が認められる。このため、署管理者は、監督官会議の場等において、実施する監督指導の年間計画における位置付け等について必要な説明を行うとともに、日頃から、事業主等からの質問に対する適切な返答の仕方についての共通認識の形成に努めること。

(2) 事案管理について

監督行政に国民から寄せられる期待が大きくなっていることに伴い、求められることは増え、不適切な処理には強い批判を受けることになる。不適切な処理を防止するためには、個々の監督官が的確な事案処理を行うことに加え、特に、署管理者において、法令に基づいた適切な処理が行われているか、必要な処理が行われないまま長期間経過している事案がないかといった管理が強く求められる。

については、署管理者間で役割分担するなどにより、事案の適切な管理を行う体制を整えた上で、労働基準行政情報システムに署長判決区分及び是正年月日を入力するなどの方法により、適切な事案管理を行うこと。

なお、通報制度については、対象事案の有無を組織的にチェックし、該当事案を定められた期限までに確実に通報するよう徹底すること。

(3) 監督指導に関する文書の管理について

監督復命書や申告処理台帳等の行政文書の管理は厳重に行われるべきものであることから、完結事案に係る文書の編てつ状況及び未完結事案に係る文書の保管状況について、引き続き、組織的に定期的な点検を行うなどにより、適正な文書

管理を行うこと。

また、監督指導時に預かった書類を返還した際、その一部が無くなっていると事業主から申し立てられた事案も認められたことから、文書の提出を受けるに当たっては、①原本を預からない、②原本を預かる際には事業場側に枚数を確認させるといった対策を徹底すること。

(4) 基礎資料の整備について

監督指導業務等を的確に行うためには、時間外・休日労働協定、就業規則等の各種届出時及び監督指導時に入手した事業場に係る情報が重要であることから、入手した情報については、引き続き、労働基準行政情報システムの事業場基本情報に登録し、適切な管理を行うこと。また、他署における指導状況等をも踏まえた上で、監督権限の公正かつ斉一的な行使を行う観点から、企業全体情報の関連付け登録についても徹底すること。

なお、監督対象事業場の選定等に資する観点から、工業的業種に対する監督指導に係る監督復命書の決裁時には、引き続き、労働基準行政情報システムの危険機械・有害業務情報に係る帳票を打ち出して添付することとし、署管理者においても、個々の監督官が必要な確認及び適切な入力を行っているかについて確認すること。

12 司法処理について

平成25年の司法処理件数は1,100件を割り込んで、昭和40年以降最低の件数となっており、監督官1人当たり年間1件を大きく下回る状況である。行政指導たる是正勧告等が一定の行政目的を果たしている背景に、監督官の司法警察権限があることは、再三にわたって示してきたところであり、重大又は悪質な事案に対しては、これを看過することなく司法警察権限を行使し、厳正かつ積極的に対処しなければならないことを踏まえ、以下の取組を実施すること。

①

[REDACTED]

[REDACTED] 重大又は悪質な事案については、局においても事案の把握・管理を行い、積極的に司法処分に付すこと。

なお、司法事件の迅速な処理に向け、一定期間、捜査主任官を司法捜査に集中

的に従事させるなどの配慮を行うこと。

- ② 安全衛生又は労災補償の業務から監督業務に復帰した若手監督官や司法処理の経験が浅い監督官を対象とした司法研修を局で実施し、その後は優先的に事案を担当させるといった取組についても検討すること。

13 効果的な情報発信について

監督行政が国民から今までになく注目されており、情報発信を行った際の広報効果が高い状況にあることを踏まえ、施策に関するPR等について積極的に広報を実施すること。その際、監督官の一般的な活動状況や監督官試験の周知についても盛り込むなどの工夫を行うこと。

14 実効ある地方労働基準監察監督官制度の運営について

地方労働基準監察監督官制度については、

特に、署の業務の適切な運営のためには、地方労働基準監察時はもとより、日ごろから、署の業務運営状況の把握に努め、苦情等があればその内容を精査し事実関係を明らかにするとともに、問題を認めた事項については、署に対し必要な指導、助言を行うこと。

15 改正労働契約法の周知について

無期転換ルール等を内容とする改正労働契約法については、特に中小事業主に対する監督指導、集団指導等の際、リーフレットや委託事業により作成した無期転換に関する好事例集を活用するなどにより、幅広くその周知徹底を図ること。

また、研究者、大学等の教員等についての無期転換申込権の発生までの期間を10年に変更すること等を内容とした労働契約法の特例規定が平成26年4月1日から施行されるので、必要に応じ周知すること。

16 労働安全衛生法の改正について

今通常国会においては、労働基準行政として、職場における化学物質管理の強化、職場におけるメンタルヘルス対策の充実、職場における受動喫煙防止対策の充実及び電動ファン付き呼吸用保護具を新たに型式検定の対象とすること等を内容とす

る労働安全衛生法の一部改正法案を提出すべく準備を進めている。これらの円滑な施行を期するため、法の成立後は、別途指示するところにより周知徹底等を図ること。

17 監督官の資質・能力の向上について

(1) 新任監督官の実地訓練等について

平成26年度の新任監督官は従来を大幅に上回る採用見込みであることから、適切な研修を実施するための十分な体制を構築しておく必要がある。このため、局内又はブロック単位で連携し、合同で実地研修を行うなどの工夫により、効率的な研修を実施すること。

なお、実地訓練については、できる限り早期に実施させるよう配慮するとともに、局においてもその進捗状況を確認すること。

(2) 若手監督官の監督の質の向上について

経験が少ないことにより、安全衛生分野における監督指導に対して苦手意識を持っている若手監督官が少なからず存在するが、このような状況を放っておいては、将来的な監督行政の質の維持に支障を来すことも懸念される。このため、あらゆる分野に苦手意識を作らないよう、若手監督官に対して、安全衛生分野を主眼とするものを始め、経験が不足していると考えられる分野の監督指導を割り振るなどにより幅広い経験を積ませること。特に任官2年目の監督官に関しては、チーム監督を積極的に活用して、基本的な監督技術を早期に習得させることに配慮すること。

なお、平成23年度以降に採用された監督官については、新人事制度の見直しに伴い、1局目の3年間監督業務に従事することとなるが、引き続き、できる限り早期に司法処理及び未払賃金立替払処理を経験させること。また、司法処理については、3年間のうちに賃金不払関係及び安全衛生関係の事案を少なくとも1件ずつは経験させること。

(3)

18 各種行政手法の改善・工夫について

各種行政手法の改善・工夫については、行政活動を効果的に推進する観点から、引き続き取り組むこととし、これまでに示した①集団指導や労働条件集合監督の出

席率等の向上に係る取組、②漏れなく効率的な指導を行う観点から、監督指導時に持参すべきリーフレットを定めておく取組に加え、③関係団体等に対する要請を行う場合に、要請を受けてどのような対応を行ったかの報告を求める取組についても積極的に行うこと。