

10年保存

機密性 2

印 無制限

平成27年2月00日から 平成37年2月00-1日まで

基発0216第1号

平成27年2月16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27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、個人消費等に弱さがみられるものの、緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢についても今後とも改善傾向が続くことが見込まれている。

このような経済・雇用情勢の回復基調の中で、平成25年における労働時間等の状況をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者は474万人と全労働者の8.8%を占め、年次有給休暇の取得率も48.8%にとどまっており、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）において2020年までの目標とされた「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5割減」や「年次有給休暇取得率70%」の達成に向けて、積極的な取組が必要な状況にある。

また、脳・心臓疾患及び精神障害の労災請求件数、支給決定件数はともに高水準で推移し、長時間労働及び過重労働等に係る情報や相談は、都道府県労働局（以下「局」という。）及び労働基準監督署（以下「署」という。）のみならず、「労働基準

関係情報メール窓口」(以下「メール窓口」という。)等にも数多く寄せられている。

さらに、「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれるとともに、過労死等防止対策推進法(以下「過労死防止法」という。)が平成26年11月1日に施行されるなど、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の強化は喫緊の課題となっている。

このような状況を踏まえ、昨年9月に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」(以下「削減推進本部」という。)が厚生労働省(以下「省」という。)内に設置され、長時間労働対策等について、省を挙げて取組を進めているところであるが、昨年11月の「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の結果(以下「重点監督結果」という。)をみても、約半数の事業場において違法な時間外・休日労働が認められ、そのうち約3割で1か月当たり100時間を超えるものが認められたところである。

一方、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。

しかしながら、平成26年においては、死亡災害及び休業4日以上之死傷災害の発生件数がともに前年を上回る結果となり、このままでは12次防の目標の達成が困難な状況にあることから、これまで以上に目標達成に向けた積極的な取組を講じることが必要である。また、事業場におけるストレスチェックの実施、重大な労働災害を繰り返す企業への対応等を内容とする、改正労働安全衛生法の周知及び施行を円滑に図る必要がある。

(2) 平成27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27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の徹底、②管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害の防止、③局で策定した一般労働条件確保・改善対策及び労働衛生対策に係る各計画の推進とし、これらに係る対策を積極的に推進することにより、労働者の法定労働条件の履行確保及び安全と健康の確保を図ることとする。

なお、この他の課題についても、局の管内事情を踏まえながら、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を管轄する局においては、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についても、引き続き重点課題として取り組むこととする。

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の徹底について

ア 過重労働による健康障害防止対策

(7) 計画的な対策の推進

過重労働による健康障害防止対策については、平成26年2月17日付け基発0217第6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「対策通達」という。）に基づき、各局で策定した推進計画（以下「推進計画」という。）において定めたところにより、自主点検、集団指導、監督指導等を実施すること。

なお、

(イ) 全数監督の実施

次のa又はbに該当する事業場については、その全数について、監督指導を実施すること。

a 各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場

b 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場であって、

(a)

[REDACTED]

(b) [REDACTED]

(c) [REDACTED]

(d) [REDACTED]

(7) 監督指導時における措置

監督指導時における措置は、平成26年4月1日付け基発0401第27号「監督指導時における一般労働条件の確保・改善に係る措置等について」（以下「措置通達」という。）等に基づき適切に行うこと。

特に、

① [REDACTED]

② [REDACTED]

③ [REDACTED]

また、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、産業保健総合支援センターの利用についても積極的に勧奨すること。

(エ) 削減推進本部決定を踏まえた平成27年度からの新たな取組について

削減推進本部決定を踏まえ、平成27年度から、①著しい過重労働の実態と労働基準関係法令違反（以下「法違反」という。）が認められた企業の経営トップに対する局長による是正指導の実施、②東京局及び大阪局の労働基準部監督課に過重労働に係る特定の事案に対して指導等を実施する特別チームの設置、③インターネット上の求人情報等の監視による長時間にわたる過重な労働等の労働条件に問題があると考えられる事業場に係る情報の収集及び局・署への提供（委託事業）、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積極的に対応すること。

(ハ) 使用者向けパンフレットの活用

長時間にわたる過重な労働に係る送検事例、裁判事例、労災認定事例等をまとめた使用者向けパンフレットを作成し、平成27年度第1四半期に送付するので、監督指導、集団指導等において活用すること。

(カ) 働き方・休み方改善コンサルタントの活用

法違反の是正を確認した事業場であって、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であるものについては、「働き方・休み方改善コンサルタント」（以下「コンサルタント」という。）の活用を積極的に勧奨すること。

なお、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は、年間の計画等を策定し、計画的かつ積極的な取組を行うこと。

イ 過労死等防止啓発月間における

過労死防止法において、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月が「過労死等防止啓発月間」と定められたところである。このため、当該月間において、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行うこととし、「過重労働解消キャンペーン(仮称)」を実施する。

については、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

長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進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、「労働時間等見直しガイドライン」及び平成27年度に新設の予定である特例対象事業場を対象とする「職場意識改善助成金(所定労働時間短縮コース)(仮称)」等について周知を図ること。また、別途指示するところにより、「年次有給休暇取得促進期間(10月)」及び夏季・年末年始等の時期を捉えた年次有給休暇の取得促進について集中的な広報を実施すること。

(3) 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、周知を図ること。特に、別途指示するところにより、平成27年4月に策定する企業内での予防対策等を示した「サポートガイド(仮称)」の周知を図ること。

なお、監督指導時の状況から労働衛生管理が十分に確立されていないなどの専門的支援が必要と考えられる事業場に対しては、リーフレット等を用いて、「産業保健活動総合支援事業」の活用について積極的に勧奨すること。

ア 化学物質による健康障害防止対策

(ア) 化学物質による健康障害防止対策については、衛生通達に基づき策定した中長期計画の二年度目を迎えることから、

なお、

また、

(イ) 第3四半期に、ナフタレン及びリフラクトリーセラミックファイバーを特定化学物質とする労働安全衛生法施行令の改正を予定していることから、監督指導において、当該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、改正内容の周知等を確実に行うこと。

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、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、引き続き監督指導を実施すること。

ウ 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止対策に係る監督指導については、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、効果的に実施すること。

(5) 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。

(6) 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改正高気圧作業安全衛生規則が平成27年4月1日から施行されることから、関係業務を行っている現場等に対して、改正事項についてリーフレット等を活用した周知等を行うこと。

(7) 労働安全衛生法の改正について

改正労働安全衛生法が平成26年6月に成立し、改正内容ごとに順次施行していくこととしており、平成27年においては、受動喫煙防止措置の努力義務化、重大な労働災害を繰り返す企業への対応（特別安全衛生改善計画の策定）等が同年6月1日から、ストレスチェック及び面接指導等の実施等が同年12月1日から施行されるので、これらの円滑な施行を期すため、同法の周知を図ること。

なお、特別安全衛生改善計画の策定指示については、

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対する監督指導等については、発電所の廃炉に向けた作業が続くことから、引き続き的確に実施すること。

(2) 除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務従事者の放射線障害防止対策等について

除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務従事者の放射線障害防止対策に係る監督指導については、平成26年10月20日付け基発1020第2号「除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務における安全衛生対策の推進について」に基づき、引き続き的確に実施すること。

その際、

(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して、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

ア 推進計画の進捗状況の把握及び評価等

一般労働条件確保・改善対策については、各局において推進計画を定めて以降の二年度目を迎えることから、初年度の実施状況の把握・分析及び評価を踏まえ、適切に推進すること。

また、本対策の推進に当たっては、推進計画の内容等が労働基準監督官（以下「監督官」という。）が十分理解し、共通認識を持つことにより、的確に取り組むことが肝要である。このため、署管理者が、監督官会議等の機会を活用して、重点対象の選定理由や定着させるべき重点事項等について必要な説明等を行うこと。

イ 時間外労働協定の未届出事業場に対する指導について

重点監督結果をみると、時間外労働協定を所轄署長に届け出ることなく時間外又は休日労働が行われている事業場（以下「時間外労働協定未届出事業場」という。）が、監督実施事業場のうち約2割を占めていることが認められたところである。

時間外労働協定未届出事業場については、

また、

ウ 労働条件相談ダイヤル事業等について

「労働条件相談ダイヤル事業」については、平成27年度も委託事業により実施することを予定しているもので、別途指示するところにより、引き続き、情報提供を受けた事業場を管轄する署においては、投書、メール窓口寄せられる情報等

とともに、監督対象事業場の選定等に活用すること。

なお、メール窓口については、平成26年度末をめどに、相談者が入力する項目に過重労働に係る情報を追加する改修を予定していること。

エ 労働基準関係法令の周知徹底等について

重点監督結果から、法の不知による法違反が中小零細企業に集中している実態が認められた一方、労働者に対する周知も十分に行き届いているとはいえない状況がみられるところである。このため、労働基準関係法令の周知徹底については、引き続き、推進計画に基づき、積極的に取り組むこと。その際、①労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の周知と利用の促進、②公共職業安定所との連携による求人窓口における労働基準関係法令に関するパンフレット等の配布、③「新規起業事業場就業環境整備事業」の利用勧奨等についても検討すること。

また、学生・生徒に対する労働基準関係法令の周知については、平成27年度に委託事業として「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」を実施することとしているので、当該セミナーの周知と参加勧奨を行うとともに、引き続き、教育委員会等に必要な働きかけを行い、講義等に係る要請については、積極的に対応すること。

(2) 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

投書等の各種情報等から賃金不払残業の存在が疑われる事業場に対しては、引き続き監督指導を実施し、労働基準関係法令の遵守のみならず、「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「適正把握基準」という。）等を踏まえた取組を行うよう指導を徹底すること。また、リーフレット「賃金不払残業の解消に取り組みましょう」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。

なお、

また、

なお、

(3) 申告・相談等への的確な対応について

ア 申告の受理時の対応

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」等により、これまでも、労働者の置かれている状況に意を払い、その内容について十分耳を傾け、懇切丁寧な対応に心掛けることについて指示しているところであるが、労働者からの申告・相談において、労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）に対して処理を求めている事項が法違反を構成しないことが明白でないにもかかわらず、一律に労働者に対して使用者への請求行為や必要以上の資料提出を要求し、申告を受理しない取扱いを前置している状況が認められたところである。申告の受理については、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」（以下「5号通達」という。）記の第2の3(1)アに基づき、取り扱うこととし、監督機関に対する国民の信頼を揺るがすことのないようにすること。

イ 申告処理における監督権限の厳正な行使

被申告者の所在が不明となり、事案の解決が著しく困難であるとして完結し、未払賃金立替払処理に移行した事案において、認定調査中に被申告者と連絡がついたにもかかわらず、申告処理が完結していることを理由として、申告事項に係る法違反の是正を求めないとする事案が認められたところである。監督機関における申告処理の基本は、被申告者に対して、申告に係る法違反については是正勧告を行い、是正を厳しく迫り、その遵法意識を喚起して自主的に法違反を是正させ、申告者の実質的な権利救済を図るものであることを自覚し、監督権限を厳正に行使用すること。

なお、遵法意識に欠ける被申告者に対しては、司法処分も念頭に、毅然とした態度で臨むこと。

(4) 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」等に基づき、速やかに監督指導等を実施して情報収集を図り、法違反の未然防止及び早期解決を指導すること。

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

(5) 未払賃金立替払の適正な処理について

未払賃金の立替払については、不正受給の防止に配慮しつつ、迅速かつ適正な処理に努めるとともに、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こと。

また、局においても同情報管理システムを活用して進捗状況を把握するなど、組織的な管理を徹底すること。

6 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ついては、

[Redacted text]

なお、

[Redacted text]

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り適切に対応するとともに、事案を把握した場合には、司法処分も念頭に、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) 技能実習生等外国人労働者について

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、引き続き、重点的な監督指導を実施するとともに、出入国管理機関との相互通報制度に該当する事案については、確実に通報すること。

特に、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対しては、平成26年10月3日付け基発1003第1号「強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対

する地方入国管理局との合同監督・調査の実施について」等に基づき、

また、技能実習生等外国人労働者からの申告・相談等に対しては、通訳者等を介して解決を求める内容、帰国の時期等を十分に確認の上、迅速に監督指導を実施し、所要の措置を講ずること。

なお、平成27年度から、新たな枠組みで受入れが開始される外国人建設就労者及び外国人造船就労者については、職業安定行政との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令の周知を行うこと。また、平成27年度第1四半期に、「外国人労働者向け相談ダイヤル（仮称）」を整備することとしているので、別途指示するところにより対応すること。

(2) 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、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、監督指導を実施すること。

また、「自動車運転者時間管理等指導員」については、年間を通じた計画的かつ積極的な活用を図るとともに、個別訪問による指導・助言の項目に、過重労働による健康障害防止措置に関する事項を加えることとしているので、当該事項を含めた指導・助言等を確実に行わせること。

イ 監督指導、集団指導等の機会において、「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、パンフレット等を活用してこれらの周知を図ること。

ウ タクシー事業者については、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」記の2に基づき、累進歩合制度の廃止について確実に指導すること。

(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」、同年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、迅速かつ的確に対応すること。

なお、監督指導においては、最低賃金の減額の特例許可を受けた障害者である労働者が認められた場合には、許可された業務以外の業務に就いていないか、作業の安全衛生等の状況に問題はないかなどについても確認し、労働基準関係法令上の問題を把握したときには、所要の措置を講ずること。

(4) 有期契約労働者について

有期契約労働者については、監督指導において、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働基準法第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ずること。

また、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第5条の特例を定める省令が平成27年4月1日から施行され、労働基準法第15条第1項に基づき書面により明示しなければならない事項が追加されたことから、施行後に締結された有期労働契約については、監督指導において、必要な点検及び確認を行い、法違反に対しては所要の措置を講ずること。

(5) 介護労働者について

介護労働者については、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、地方自治法に規定する指定都市、中核市又は市区町村と連携の上、対象事業場を的確に把握し、監督指導等を実施すること。

また、監督指導等においては、「職場における腰痛予防対策指針」及び転倒災害防止対策に係る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。

なお、平成27年度から新たに委託事業として、介護労働者の労働条件の確保等を図ることを目的とする「介護事業場就労環境整備事業」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対応すること。

(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」等に基づき、管内状況を的確に把握し、必要な監督指導等を実施すること。

9 年間監督計画の策定について

年間監督計画の策定に当たっては、5号通達等に基づき、引き続き、必要な庁外活動業務量の確保に努めること。

なお、年間監督計画の策定に係る局の指導調整については、局が開催する調整会議において、5号通達 [REDACTED] に関し署に説明を求め、その根拠を基礎資料等から具体的に確認することにより、年間監督計画案の適否を判断すること。

また、調整会議後に再提出された年間監督計画案については、指導調整における指示に従い修正等が行われているかなどについて確実に確認すること。

10 監督指導業務の運営について

(1) 実効ある監督指導の実施について

重点監督結果において、法違反については是正勧告を行っているものの、適正把握基準の遵守や時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討させることなどについて指導を行っていない状況がみられたところである。

重点事項に係る問題が解消されるためには、これらの指導事項についても、問題の改善に向けて指導を確実に実施することが必要であり、[REDACTED]

また、署管理者は、復命書等の決裁時において、復命書の参考事項・意見欄の記載等から法令・通達等に基づいた適切な指導が行われているかを確認し、必要に応じて監督官に対して、適宜具体的な指導・助言を行うこと。

(2) 監督指導等により把握した個別事業場の法違反の公表について

司法処分を行った事案の公表において、取材対応の過程で、被疑者の供述内容等まで言及するなど、適切さを欠く事案がみられたところである。監督機関が把握した個別事業場の法違反の状況が無原則に公表した場合、個人や企業の権利、利益を害することのみにとどまらず、監督指導等に対して企業が非協力になるなどにより、監督権限の適正な行使を阻害し、ひいては適正な労働条件の確保等による労働者の保護という監督行政の目的が達成できなくなるものである。

このため、監督機関の監督指導等により把握した個別事業場の法違反の公表については、平成24年2月8日付け基発0208第3号「労働基準監督機関が監督指導等

の権限の行使により把握した法令違反等の事案の公表について」(以下「公表通達」という。)等に基づき対応すること。

(3) 事案の迅速処理と早期完結に向けた的確な管理等について

申告、災害調査、司法、未払賃金立替払業務等に係る事案処理が長期化した場合、一つの事案に対して一定の業務量を継続的に投入することとなり、これが年間監督計画の完遂により解決しようとする多くの行政課題の解決に影響を及ぼしかねず、ひいては、管内における行政課題の解消を困難とするおそれ等も生じさせるものとなる。

このため、署管理者は、各監督官に単に各事案を迅速に処理するよう、指示することにとどまることなく、事案処理において、隘路となっている事項の把握に努め、問題が認められた場合には具体的な解決策を示すなどにより、事案の迅速処理はもとより、早期完結に向けた的確な管理を行うこと。

また、地方労働基準監察監督官は、地方労働基準監察(以下「地方監察」という。)時のみならず、日頃から、署の業務運営状況の把握に努め、事案の迅速処理等について、適宜、署に対して指導・助言を行うこと。

11 企業単位監督について

企業単位監督については、平成23年3月11日付け基発0311第3号「新たな監督指導手法の実施について」記の2に基づき、実施してきたところであるが、今般、

12 司法処理について

(1) 積極的な司法処理

司法処分については、その必要性が認められた場合に捜索・差押等の強制捜査を積極的に実施し、証拠の収集を図った上で一定期間捜査主任官を捜査に集中的に従事させるなど、迅速処理に努めている事案がみられる一方で、常習的に法違反を繰り返す事業場に対して是正勧告するにとどめるなど、積極的に司法処分に付するとの姿勢に欠けるものもみられるところである。

このため、

悪質な事案については、積極的に司法処分に付すること。

(2) 検察庁との意思疎通の促進

捜査の円滑化のためには、検察庁から捜査方針等について適切な時期に的確な指示を受けることが肝要であるが、これを可能ならしめるためには、日頃から局署と検察庁との間の意思疎通が円滑となるよう、その環境作りに意を払う必要がある。

このため、局幹部は、自らが検察庁と意見交換を行う場を設けるなどにより、積極的に検察庁との意思疎通の促進を図ること。

13 効果的な情報発信について

監督行政における活動内容の情報発信は、行政に対する理解と信頼を深め、労働基準関係法令の周知・啓発や法令遵守の必要性に対する労使の認識の形成につながるものであるが、これに加え、国民から寄せられる期待に対して、監督行政がどのように応えているのかを具体的に示す機会でもある。

このため、監督指導結果等の活動内容の情報発信において、法違反の態様や指導内容等を示す事案を含める場合に、監督官の指導の結果として、どの程度の改善が図られたかを具体的に示す工夫を行うなど、監督行政が果たしている役割・成果についても積極的な広報に努めること。

なお、その際には、公表通達も踏まえつつ、必要に応じ、署単位ではなく局単位や複数局の合同により広報を行うなどにより、個別の事業場が特定されないよう事案の一般化を図ることも検討すること。

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、平成 26 年 2 月 17 日付け基発 0217 第 1 号「地方労働基準監察監督官制度の運営について」等に基づき、厳正かつ効果的な運営を図ること。

特に、署からの改善報告においては、その内容が、署が講じることとしている措置が問題点の確実な解消と同種事案の再発防止のために適切なものであるか、必要な疎明資料が添付されているかを精査し、これが十全を欠く場合には再提出を指示すること。

また、地方監察で指摘した事項のうち、全署に関係する事項と判断したものについては、指摘の対象とならなかった署も含め、同種の問題点の有無について速やかに点

検させ、必要な改善を図らせること。

15 監督官の資質・能力の向上について

(1) 新任監督官の实地研修及び实地訓練について

平成27年度の新任監督官に対する实地研修は、その後の中央研修の前提となるものであるため、中央研修開講までに原則としてその教科の全てを修了させること。

また、实地訓練については、統括訓練指導教官等は、实地訓練の途中又は修了前後に、自らが新任監督官を定期監督等に同行させることにより、その技能の習得状況について確認し、必要に応じて追加の实地訓練を実施すること。

(2) 若手監督官に対する監督指導の技術・知識の付与等について

若手監督官は、将来の監督行政の中核を担うこととなる人材であり、監督指導に必要な技術・知識を確実に習得させる必要がある。このため、若手監督官に経験が不足していると考えられる分野の監督対象事業場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年目の監督官については、チーム監督を積極的に活用して、監督指導に必要な技術・知識を早期に習得させることに配慮すること。

なお、任官後3年目までの監督官に対しては、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、とりわけ、司法処理については、1局目の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)

16 労働契約法等の周知について

労働契約法については、中小事業主に対する監督指導等の機会を捉え、リーフレットや無期転換に関する取組事例集を活用するなどにより、周知を図ること。

また、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法が平成27年4月1日に施行されるので、別途送付するパンフレットにより、同法の内容について周知を図ること。

17 労働基準法の改正等について

今通常国会においては、労働基準法等の一部を改正する法律案を提出することを目指しているところである。当該法案が国会に提出され成立した場合、これらの円滑な施行を期すため、別途指示するところにより周知徹底等を図ること。

また、職業安定行政において、労働関係法令違反の求人者からの求人を不受理とする内容を含んだ「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案（仮称）」を提出することを目指しているところであり、当該法案が国会に提出され、成立した場合、別途指示するところにより、職業安定行政と一層の連携を図ること。