

| |
|------------------------------|
| 10年保存 |
| 機密性 2 |
| 固 無制限 |
| 平成28年2月16日から 平成38年2月15日まで |

基 発 0 2 1 6 第 1 号
平成28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28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) 労働基準監督行政を取り巻く環境について

景気は、緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢についても改善している中、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450万人と全労働者の8.2%（平成27年）を占め、年次有給休暇の取得率も47.6%（平成26年）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2010年に比べ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、働き過ぎの防止については、「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）等や平成26年11月1日に施行された過労死等防止対策推進法に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定。以下「過労死大綱」という。）において、その取組の強化が盛り込まれており、厚生労働省（以下「省」という。）内に厚生労働大臣を本部長として設置された「長時間労働削減推進本部」の指示の下、平成27年1月から月100時間を超える時間外労働が行われている全ての事業場等に対する監督指導の徹底を始めとした長時間労働対策を、省を挙げて

進めているところである。

しかしながら、脳・心臓疾患及び精神障害による労災請求件数、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」や「労働条件相談ほっとライン」等にも数多く寄せられている。また、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、違法な時間外労働が約5割の事業場で認められ、そのうち1か月当たり100時間を超える時間外労働が約3割で認められたほか、違法な時間外労働に係る書類送検の件数も、平成26年に比して倍増しており、長時間労働対策の積極的な取組が必要な状況にある。

このため、喫緊の課題である長時間労働対策について、これまでの取組の効果も見極めつつ、今後、内閣総理大臣を議長とする「一億総活躍国民会議」における議論も踏まえ、平成28年度の途中に、さらに効果的な対策を講じていくこととなる。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応が引き続き求められる中、学生アルバイトについても、違法な長時間労働等による学業への悪影響が国民から大きな注目を集めており、法定労働条件の履行確保等が世の中から強く求められている状況にある。

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年に比して、平成29年までに労働災害による死亡者数及び休業4日以上死傷者数とともに15%以上減少させること、を目標としている中で、平成27年においては、死亡災害及び休業4日以上死傷災害の発生件数はともに前年比で減少したものの、第三次産業では増加傾向がみられるなどの状況にあることから、計画の進捗を確認するなどした上で、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必要がある。また、昨年12月1日に施行された事業場におけるストレスチェックの実施、本年6月1日に施行される化学物質のリスクアセスメントの実施義務化等の改正労働安全衛生法（以下「改正安衛法」という。）の周知及び施行を円滑に図る必要がある。

(2) 平成28年度における労働基準監督行政の重点課題について

以上の状況を踏まえ、平成28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、③一般労働条件確保・改善対策及び労働衛生対策の実施状況の把握、分析等を踏まえた同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。

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

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」に基づき、各局で策定した推進計画（以下「推進計画」という。）により、引き続き、着実に推進すること。

(イ) [REDACTED]

その際、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。）等を活用すること。

(ウ) 全数監督の実施

a 時間外労働時間数が1か月当たり100時間超えの事業場等への監督指導

(a) 監督対象事業場

次の①又は②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。

① 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

なお、[REDACTED]

[Redacted text block]

② 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 [Redacted text block]

(b) 監督指導の優先順位

上記 (a)① (ただし、上記(a)②に該当するものは除く。) については、 [Redacted text block]

[Redacted text block]

なお、上記 (a)①なお書きの事業場については、 [Redacted text block]

[Redacted text block]

また、上記(a)②については、 [Redacted text block]

[Redacted text block]

(c) [Redacted text block]

[Redacted text block]

① [Redacted text block]

② [Redacted text block]

③ [Redacted text block]

④ [Redacted text block]

なお、 [Redacted text block]

[Redacted text block]

b

(イ) 監督指導時における措置等

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。）等に基づき適切に監督指導を行うこと。

なお、

①

②

また、

さらに、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、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の推進を図るとともに、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。

(ウ) 違法な長時間労働を繰り返している企業に対する指導・公表

平成27年5月18日付け基発0518第1号「違法な長時間労働を繰り返し行う企業

の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について」(以下「公表通達」という。)に基づく取組を着実に実施すること。

特に、公表通達記の3(2)及び(3)の「違法な長時間労働」が「相当数の労働者」に認められた場合には、

(カ) インターネット情報監視

平成28年度においても、委託により、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等を実施するので、別途指示により、積極的に監督対象事業場の選定等に活用を図ること。

(キ) 労働時間管理適正化指導員(仮称)の活用

平成28年度から長時間労働の抑制や過重労働による健康障害防止に関する指導、助言等の業務の円滑な運営に資するため、「労働時間管理適正化指導員(仮称)」を配置するので、別途指示により、活用を図ること。

(ク) コンサルタントの活用

法違反の是正を行い、長時間労働の抑制等に意欲があつて、労働時間等の設定改善に向けた支援が必要な事業場に対し、積極的に勧奨すること。

イ 過労死等防止啓発月間における

11月の「過労死等防止啓発月間」に、「過重労働解消キャンペーン(仮称)」を実施し、過重労働の解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行うので、別途指示により、

このほか、同月間を中心として、平成28年度においても、委託により、「過労死等防止対策推進シンポジウム」及び「過重労働解消のためのセミナー」を実施するので、周知や参加勧奨等を行うこと。

また、あらゆる機会を通じて、パンフレット「『過労死ゼロ』を実現するために」等を活用し、過労死等の防止について啓発すること。

(2) 労働時間等の設定の改善について

特別条項を廃止し、時間外労働協定の時間数を限度時間以下に改める中小企業を支援する「職場意識改善助成金(時間外労働上限設定コース)(仮称)」を平成28年度に新設する予定であり、「労働時間等見直しガイドライン」とともに周知を図ること。また、「年次有給休暇取得促進期間(10月)」及び夏季・年末年始・ゴールデンウィーク

等の時期をとら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

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、平成27年度中に改訂を予定としている「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の周知を図ること。

3 労働災害防止のための監督指導について

(1) 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

安全衛生担当部署（以下「安衛部署」という。）と緊密な連携を図り、管内の労働災害の発生状況のほか、法違反の状況等を把握・分析し、12次防に係る各局の目標を達成するため、安衛部署との役割分担を明確にし、効果的に監督指導を実施すること。

また、事業者による自主的な安全衛生水準の向上を図るための取組を徹底させるため、

(2) 災害時監督の確実な実施について

(3) 産業安全に係る監督指導について

建設業については、足場からの墜落防止措置の履行確保を図るため、

爆発・火災災害については、平成27年度に鉄鋼業の複数の事業場で発生していることを踏まえ、平成26年6月30日付け基発0630第1号「爆発火災災害防止対策の推進に関する基本方針」等に基づき、対象事業場を適切に把握し、選定するとともに、

休業4日以上災害で最も件数が多い転倒災害については、安衛部署において、昨年の取組を踏まえ「STOP！転倒災害プロジェクト」を実施しており、監督指導等の機会において、パンフレットを活用し、周知を図ること。

また、小売業、社会福祉施設、飲食店に対する監督指導等においては、安全推進者の配置等に係るガイドラインのリーフレット等を活用した周知を図ること。

さらに、ロープ高所作業に係る特別教育の実施が、本年7月1日に施行されるため、同作業を行う事業者に対する監督指導の際に、リーフレット等を活用するなどにより、

周知を図ること。

(4) 労働衛生に係る監督指導について

平成26年2月17日付け基発0217第7号「今後における労働衛生対策の推進に関する基本方針について」（以下「衛生通達」という。）等に基づき、安衛部署と連携を図り、効果的に監督指導を実施すること。

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の専門的支援が必要と考えられる事業場については、リーフレット等を用いて、「産業保健活動総合支援事業」の活用を勧奨すること。

ア 化学物質による健康障害防止対策

衛生通達に係る中長期計画の中間年度を迎える局もあるため、

また、

さらに、

イ 石綿による健康障害防止対策

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

第8次粉じん障害防止総合対策に基づき、安衛部署と連携を図り、効果的に実施すること。

なお、

(5) 原子力施設に対する監督指導について

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) ストレスチェック制度について

ストレスチェックについては、本年11月末までに、労働者数が50人以上の事業場で、実施する必要があるため、別途指示により、必要な対応を図ること。

(7) 改正安衛法について

リスクアセスメントの義務化等について、監督指導等の際に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、別途指示により、適切に対応すること。

また、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の廃炉に向けた作業が続く中、労働災害の発生件数が増加傾向にあることから、引き続き的確な監督指導等を実施すること。

(2) 除染等業務従事者等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」等に基づき、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

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、労働災害が依然として高止まりしていることから、

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

平成27年度までの実施状況の把握、分析等を踏まえ、必要に応じ平成28年度以降

の対応の見直しを行った上で、着実に推進すること。

イ 時間外労働協定の未届出事業場に対する対応について

重点監督結果をみると、違法な時間外労働を行う事業場のうち、時間外労働協定を所轄署長に届け出ていない事業場（以下「未届出事業場」という。）が、少なからず認められたところである。

未届出事業場の法定労働条件の履行・確保のためには、

ウ 労働条件相談ほっとラインについて

平成28年度においても、委託による実施を予定しており、別途指示により、監督対象事業場の選定等に活用を図ること。

エ 労働基準関係法令の周知徹底等について

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、労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」について、平成28年度においても、委託による実施を予定しており、この周知と利用促進を図ること。

特に、大学生・高校生等（以下「大学生等」という。）に対する労働基準関係法令の周知については、「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果」（平成27年11月公表）において、時間外労働協定の締結・届出や解雇予告などの法定労働条件に関する認識が低い状況が認められたほか、過労死大綱においても大学生等の若年者を対象とする労働条件に関する啓発に取り組むこととされていることから、平成28年度においても、委託により、「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」を実施するので、その周知や参加勧奨等を行うとともに、引き続き、教育委員会等に必要な働きかけを行い、労働基準関係法令の周知徹底のための講義等に係る要請について、積極的に対応すること。また、別途指示により、大学生等のアルバイトの使用者に対して、リーフレット・冊子等を活用した周知を図ること。

さらに、大学生等からの労働条件に関する相談については、『まんが知って役立つ労働法Q&A』を活用するなどにより、懇切丁寧な相談対応を行うこと。

オ 新規起業事業場における法令遵守の取組の促進について

平成28年度においても、委託により、「新規起業事業場就業環境整備事業」を実施するほか、新たに、新規起業事業場における時間外労働協定の締結・届出等労働基準関係法令の遵守状況をインターネットにより自ら確認できる取組（WEB診断）を実

施するので、別途指示により、利用勧奨等を行うこと。

(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

ア 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、労働時間管理の適正化と賃金不払残業の防止について指導を行うこと。

イ

また、

なお、

さらに、

(3) 申告・相談等への的確な対応について

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、窓口においては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に耳を傾け、懇切丁寧な対応に心がけること。

また、申告については、早期着手と対応方針の組織的な検討等により迅速、的確な処理を図ることが重要であり、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)の処理基準に基づき適切に行う必要がある。

このため、各労働基準監督官（以下「監督官」という。）においては、申告の受理から完結に至るまでの一連の過程において、これが5号通達に基づくものとなっているか常に意識を持って申告処理を行うとともに、署管理者においても、申告処理台帳の復命の機会等をとらえ5号通達に基づき適切な処理がなされているか確認を行い、各監督官に必要な指示を確実に行うこと。

また、

[REDACTED]

(4) [REDACTED] 学生アルバイト等の労働条件確保に係る監督指導の実施について

授業時間以外の労働時間に対する賃金不払等の法違反が認められることから、昨年3月及び12月に業界団体に対し、労働基準関係法令の遵守等について、業界全体として取り組むよう要請を行ったところである。 [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

(5) 倒産事案等に対する迅速な対応について

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、大量整理解雇事案等については、パンフレット「厳しい環境の下での労務管理のポイント」を用いて啓発指導を行うこと。

(6) 未払賃金立替払の適正な処理について

不正受給の防止にも配慮しつつ、労働者の速やかな救済を図る観点から、引き続き迅速かつ適正な処理に努めること。

また、局においても未払賃金立替払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

最低賃金に関する [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

なお、 [REDACTED]

[REDACTED]

7 労災かくしについて

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、安衛部署及び労災部署とも連携を図り適切に対応するとともに、事案に対しては、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) 技能実習生について

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」等に基づき監督指導を実施するとともに、地方入国管理局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、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、地方入国管理局と迅速に情報を共有し、合同監督・調査を実施するなどにより、

また、法違反が認められた実習実施機関が属する監理団体の傘下の他の実習実施機関においても同様の問題が疑われる場合には、必要に応じ関係労働局とも連携を図り、

(2) 自動車運転者について

ア 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」に基づき、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、監督指導等においては、「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周知を図ること。

イ 本年1月に発生したスキーツアーバスを運行する貸切バス事業者の重大な自動車事故を契機として、緊急の集中監督を実施しているところであるが、引き続き、
監督指導を実施すること。

ウ トラック運送事業の長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めるため、引き続き、地方運輸支局等と連携の上、都道府県に設置のトラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会に共同事務局として参加し、その運営に万全を期すこと。

エ タクシー事業者に対する監督指導においては、
を
確認し、累進歩合制の廃止について確実に指導を行うこと

オ 労働時間管理適正化指導員（仮称）については、自動車運転者を使用する事業場に対して、積極的に個別訪問等を行い、必要な指導・助言等を行わせるため、年間を通じた計画的な活用を図ること。

(3) 障害者である労働者について

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」等に基づき、監督指導を実施すること。

なお、監督指導時に、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、従事させようとする業務の種類及び労働の態様が許可内容から変更されていないか、最低賃金額の改定を反映した賃金の支払となっているかなどについて確認し、所要の措置を講ずること。

(4) 介護労働者について

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、介護保険事業の指定等を行う都道府県、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を図り、対象事業場を的確に把握の上、監督指導等を実施すること。この際、「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ついて、パンフレット等を活用して周知を図ること。

また、平成28年度においても、委託により、「介護事業場就労環境整備事業」を実施するので、別途指示により、適切に対応すること。

(5) 派遣労働者について

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。この結果認められた労働条件及び安全衛生に係る問題点については、労働者派遣法に定める労働基準関係法令上の規定の責任区分に応じ、派遣先事業場又は派遣元事業場に対して確実な指導を行うこと。

また、昨年に改正の「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に係るパンフレットを平成27年度中に送付するので、監督指導等に活用すること。

(6) 有期契約労働者について

監督指導時に、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」（平成15年厚生労働省告示第357号）適合の有無について確認し、所要の措置を講ずること。

9 年間監督計画の策定について

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、5号通達記の第1の3(2)に基づき、局においても署から報告される評価結果を分析し、局全体の行政効果を評価すること。また、これに基づき次年度の年間監督計画の策定方針を決定し、署に示すこと。その際、当該分析結果についても方針策定の基礎

資料として説明を十分に行い、局署が共通認識の下で計画の策定を行うこと。

また、年間監督計画の策定に係る局の指導調整については、調整会議において、5号通達記の第1の1(3)イ(ウ)の調整事項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し、年間監督計画案の適否を判断すること。

特に、局が示した監督対象事業場の選定基準に則り、重点対象の重点事項に係る問題を有する事業場が的確に選定されているか確認すること。

さらに、指導調整結果については、事跡を残すなどにより局署において共有するとともに、署から再提出された年間監督計画案については、局の指示に従い修正等が行われているか、局幹部も含め組織的な確認を徹底すること。

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

実効ある監督指導を実施するためには、監督対象事業場の有する労働基準関係法令に係る問題点を解消し切ることが重要であり、こうした監督指導を一つ一つ積み上げていくことが求められるところである。

このため、各監督官は所掌する法令、通達等のもとより、
必要があるほか、署管理者においても、各月の監督指導の実施計画の指示において、各監督官にこれらの理解が図られるよう説明を十分に行うこと。さらに、署管理者は監督復命書等の決裁において、必要に応じ監督官から説明を受けるなどにより、当該監督指導が目的を達成するものとなっているかを確認し、必要に応じて、各監督官に具体的な指導・助言を行うこと。

(2) 監督指導に係る情報管理の徹底について

ア 申告及び情報に基づく監督指導に係る情報管理

申告・相談を行う労働者等（以下「申告・相談者」という。）の氏名を始め、申告事項や指導を求めている労働条件確保上の問題等、申告又は情報に基づく監督指導の契機となる相談への対応の中で得た情報については、これらの情報のうち具体的にどの範囲までの情報を使用者等に開示してよいのかを必ず確認すること。

また、

さらに、

おって、

なお、

イ 監督指導により把握した個別事業場の法違反の情報について

監督指導により把握した個別事業場の法違反の情報の取扱いについて、近年、申告人が加盟する労働組合が活動の一環として是正指導の状況を公表し、これがマスコミ等に取り上げられ、社会的な注目を浴びる事案が相次いでいるところである。

このため、申告処理において申告人から処理経過やその結果について開示を求められた場合には、求められるままにこれに応ずることなく、申告人自らの権利救済に関わるものであるかを見極めた上で、開示を行うことの可否、行う場合にはどの範囲でこれを行うかについて判断した上で行うこと。

なお、公益通報事案に係る処理においてもこれに準じた対応とすること。

公益通報者に対しては、「厚生労働省における外部の労働者からの公益通報に対する事務手続に関する訓令」（平成 18 年 3 月 31 日付け厚生労働省訓第 11 号）等において、利害関係人の営業秘密、信用、名誉及びプライバシー等に留意しつつ、調査の進捗状況、調査結果及び行政機関が講じた是正措置等を通知するよう努めなければならない旨が規定されているため、この趣旨を踏まえ、監督機関が公益通報者に対して処理状況を通知する際には、書面による通知は控えること。

ウ 情報の暗号化について

監督指導等により把握した個別事業場の名称、法違反等の重要情報を電子メールにより送信する必要がある場合には、必ず暗号化した電子ファイルに保存した上で、当該ファイルを添付することにより行うこと。

(3) 監督権限の誠実な行使について

一部の監督指導において、使用者に対して、労働者から情報が寄せられていることのみをもって他の事業場よりも厳しい対応を採る旨を告げるなど、監督権限や司法警察権限を背景とした威圧的な言動を行い、使用者を委縮させた状態で監督指導を実施した事案が認められたところである。

捜査においても、個人の基本的人権を尊重し、公正かつ誠実に権限を行使しなければならないとされているところ、行政指導においては、その内容があくまでも相手方の任意の協力によってのみ実現されるものであることを踏まえ、一層慎重な対応が求められるものである。

監督権限は、個人に帰属するものではなく、「労働基準監督官」という官職に帰属するものであって、労働基準関係法令の規定に基づき、法定労働条件の履行確保を図るために行使が許されるものである。そして、その行使は法令に基づいて公正であることはもとより誠実に行われなければならない。

については、署管理者は、日頃より各監督官に対して、監督指導において労使に対し、常に丁寧な対応に努めるなど誠実な職務遂行の必要性を十分に理解させること。

11 本社機能を活用した効果的かつ効率的な法定労働条件の履行確保について

支店、営業所等複数の事業場を有する企業の労務管理は、本社等の決定した制度等に基づき行われている場合も多く、当該企業の傘下事業場の一つに対する監督指導において指摘した法違反の是正についても本社等の対応なくして、問題点を解消し切ることができない事案も少なからず認められるところである。

このような中で、効率的かつ効果的に当該企業の傘下の全事業場における法定労働条件を確保するためには、

そのためには、本社等に迫る監督指導に当たり、

また、現在の全社指導は、措置通達記の第1の2(2)カに基づき、

さらに、

12 司法処理について

(1) 積極的な司法処理

平成27年の司法処理件数は966件（速報値）となったところである。

監督機関が行政指導である是正勧告等を行い、一定の行政目的を果たし得る背景として、司法警察権限を有していることを再認識し、司法処分に付すべき重大又は悪質な事案に対しては躊躇なく司法警察権限を行使すること。

また、今般、

なお、

(2) 事案への対応

の行為は、監督機関の基本的使命である労働基準関係法令の履行確保を阻むものであり、管内の遵法状況に悪影響を及ぼすものである。このため、

(3) 検察庁との意思疎通の促進

これまで検察庁に対しては、働き過ぎ防止のための省及び各局の取組について局幹部が説明を行い、違法な長時間労働について送検した場合の積極的な起訴について理解を求めてきたところである。

今般、

引き続き、局幹部が中心となり、積極的に検察庁との意思疎通の促進を図り、起訴率向上に努めること。

13 効果的な情報発信について

平成24年2月8日付け基発0208第3号「労働基準監督機関の監督指導等の権限の行使により把握した法令違反の事案の公表について」等も踏まえながら、個別の事業場が特定されないように配意の上、監督官の指導の結果としてどの程度の是正・改善が図られたのか具体的な事例も紹介するなど、報道関係者から関心が寄せられるよう工夫を行い、積極的な広報に努めること。その際、監督官採用試験の受験者数を確保する観点から、監督官がどのような活動を行っているかについても併せて紹介す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

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、署が抱える行政運営上の問題点を的確に把握した上で、その背景及び本質的な原因等に迫る指摘が行えるよう、あらかじめ署の業務運営の実態を把握するなどにより、入念な準備を行うことはもとより、地方労働基準監察は局長の命を受けて実施するものであることを認識の上、毅然とした態度で厳正に実施すること。

さらに、署からの改善報告において、署の措置が問題点の確実な解消と同種指導事項に係る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、これが十分とはいえない場合には再提出の指示を徹底すること。

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28年度の新任監督官に対する实地研修及び实地訓練は、その後の研修及び業務の前提となるものであり、期間内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。

なお、实地訓練については、その訓練課程を始めとして、必要な見直しを行うこととしているので、別途示すところにより、適切に対応すること。

(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

ア 監督指導に必要な技術・知識を確実に習得させるため、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、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意するとともに、任官後3年目までの監督官に対しては、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。

イ 署の各級管理者は、日頃より若手監督官と積極的にコミュニケーションを図り、事案処理において隘路となっている事項はないか、上司や先輩に相談できず一人で悩んでいないか等の視点から、若手監督官の業務処理状況の把握に努め、具体的な改善策を示す等により、若手監督官の孤立化を防止すること。

また、監督指導に必要な技術・知識の習得、接遇に係るOJT、安全確保等の観点も含め、チーム監督、労働条件集合監督等の手法の活用なども検討すること。

(3) 適切な文書管理について

監督復命書や申告処理台帳等の行政文書については、公文書等の管理に関する法律（平成21年法律第66号）において行政文書ファイルにまとめて保存することが義務付けられ、また、事業場の機密情報や個人情報等が記載されていることから、その管理は所定の方法により厳重に行われるべきものである。

このため、署管理者は、行政文書の適切な管理について、その重要性の認識を各監督官と共有するとともに、適切な文書管理を徹底すること。

(4)

16 労働契約法等の周知について

監督指導等の機会をとらえ、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（平成26年法律137号）の内容について、パンフレットにより周知を図ること。

17 職業安定行政との連携について

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）に基づき、一定の求人者からの求人を不受理とする仕組みが創設され、本年3月1日に施行されるところである。については、別途指示により、職業安定行政と一層の連携を図ること。

18 労基法の改正等について

現在、長時間労働を抑制するとともに、多様で柔軟な働き方の推進を内容とする「労働基準法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されており、当該法律案が成立した場合、これらの円滑な施行を期すため、別途指示により、周知徹底等を図ること。