

秘

基発第0218001号

平成15年2月18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15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

- (1) 厳しい経済情勢下における、事業の再編や社会的影響の大きい企業倒産の増加に伴い、人員削減や労働条件の引下げ等の動きが多くみられる。このような事態は、ともすると直接に労働基準関係法令違反を惹起させることがあるとともに、企業の労務管理や安全衛生管理にも影響を及ぼすことによって、新たに法定労働条件の履行確保上の問題を発生させることにもなる。また、労働者にとっては、労働環境がますます厳しくなる中において、自らの労働条件の確保・改善をいかに図っていくかが今まで以上に大きな関心事となってきている。

労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）においては、従来から多様な行政課題を抱えているが、厳しい定員事情も念頭に置きつつ、上記のような状況を背景に、現

在、特に力点を置いて取り組むべき重要な課題を的確に選定し、重点指向に徹した行政展開を図ることが一層重要となってきた。

このため、監督機関としては、次の点を重点課題として積極的かつ効果的に行政を展開していくこととする。

ア もとよりいかなる経済情勢下においても法定労働条件は確保されるべきものであるが、特に最近においては、解雇、賃金不払い、いわゆるサービス残業を背景にした長時間労働などに関する申告・相談や情報が増加しており、これらの問題解決に係る監督機関への期待が大きい現状を踏まえ、これに的確に応えるべく、申告・相談に対する迅速・的確な対応と一般労働条件の確保・改善を重点課題とすること。

イ 労働災害の発生状況をみると、長期的には減少傾向にあるものの、今なお年間1,700人近い労働者が労働災害により死亡し、重大災害の発生は年間200件前後で推移している。また、従来は労働安全衛生管理が総じて的確に行われていると考えられていた大企業においても、一部において安全衛生管理部門の縮小、安全衛生管理活動の減退等による安全衛生管理水準の低下が懸念される状況にある。このような状況を踏まえ、死亡・重大災害の防止を重点課題とすること。

ウ 脳血管疾患及び虚血性心疾患に係る労災認定等の状況をみると、今後、過重業務により業務上と認定されるものの増加が懸念される所であり、長時間労働対策と健康確保対策の両面からの対応が必要となる過重労働対策を重点課題とすること。

(2) 規制改革の推進に伴う事前規制の緩和においては、新たなリスクの発生の懸念を払拭する必要があり、そのため「事後監視・監督」(以下「事後チェック」という。)が重要となるが、監督機関は、規制改革の観点からみれば、この「事後チェック」機能の役割を担うものである。

規制緩和が推進される中で、トラック事業の営業区域規制の撤廃等に伴い長時間労働の増加等、労働条件上の問題が生じてくることも懸念される。限られた主体的能力をもって各種分野に適切に対応をしていくためには、これまで以上に、企業の自主的な労働条件の確保・改善に向けた努力を促進するとともに、問題が認められる対象に対しては、的確な監督指導を行い、厳正な対応を図っていくことを基本に行政を展開していくことが重要となっている。

## 2 年間監督指導計画の策定について

上記1の基本的認識を踏まえ、重点課題に留意して、次に示すところにより、平成15年度の年間監督指導計画を策定すること。

- (1) 臨検監督は、監督機関の諸活動の中でも中核をなすものであるため、年間監督指導計画の策定に当たっては、臨検監督に投入する業務量を最大限確保すること。

このため、年間監督指導計画の策定に当たって、申告・相談業務の急増に対応するため、これに要する業務量の確保について検討する場合においては、①まず、各種庁内業務の効率化を図ることによって、申告・相談業務に充てる業務量を創出するよう努めること、②その上で、労働基準監督署（以下「署」という。）の年間監督指導計画における「その他」の業務の必要性を精査し、明らかに削減できない業務を除き、優先度を考慮して当該業務の削減を行うこと、③それでもなお申告・相談に充てる業務量が不足すると考えられる場合には、部外からの要請による集団指導等、署が主体的に計画しない庁外活動への投入業務量を削減することにより、臨検監督業務量の確保を図ること。

- (2) 年間監督指導計画の策定に当たっての業務量配分については、署においては、自署管内の行政需要を的確にとらえ、これに応じて必要な重点対象を選定し、的確な業務量配分を行う必要がある。一方、都道府県労働局（以下「局」という。）においては、特に重点として対策を推進する課題については、局全体の年間監督指導計画におけるおおよその投入業務量の方針をできる限り明確にした上で、各署の年間監督指導計画の総体がこの方針を具現化したものになるよう指導調整することが必要である。したがって、局の指導調整に当たっては、各署の管内事情に大きな相違がある場合には、この方針に基づく業務量配分を各署に対して画一的に実現することを求めることは適切ではなく、各署の実情をよく見極めた上で、全署の年間監督指導計画の総体が最終的に局の方針に沿ったものとなるよう、全署の年間監督指導計画の業務量配分について必要な指導調整を行うこと。

また、技術的・専門的見地からの個別指導を実施すること等を内容とする安全衛生業務運営要領を別途指示することとしているので、年間監督指導計画と年間安全衛生業務計画とのより一層の有機的な連携を図ること。

- (3) 年間監督指導計画に対する局の指導調整に当たっては、各署から提出された計画案を、署ごとに単独で検討するにとどまらず、局内の斉一性を確保した的確な監督指導計

画を策定するため、例えば、特段の理由がないにもかかわらず、同一の重点対象に係る1件当たりの必要な計画業務量が各署ごとに異なっていないか、又は労働災害発生件数と災害時監督の比率が署ごとに大差がないか、などの観点からも各署の計画案の比較検討を行い、必要な指導調整を行うこと。

### 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迅速かつ的確な対応

企業倒産、事業場閉鎖等が多くみられることから、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。この場合、必要に応じ「労働債権確保のための手引」等を活用して労働債権に係る法的手続の情報提供を行うこと。

なお、大型の企業倒産事案等については、別途指示するところにより、的確な対応を図ること。

未払賃金立替払制度については、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。

#### (2) 申告・相談に対する的確な対応

ア 申告・相談については、引き続き、平成6年3月16日付け基発第140号「解雇、賃金不払に対する対応について」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耳を傾け、懇切丁寧な対応に心がけるとともに、申告については、早期着手と組織的な対応方針の決定等により迅速、的確な処理を図ること。

イ 労働者の家族等から寄せられる情報については、労働基準法第104条に規定される申告に該当するものではないが、その内容から労働条件確保上の問題が推認される場合には、申告に準ずる監督権限発動の有力な契機として取り扱い、当該情報に基づく的確な監督指導を実施すること。

ウ 労働条件の引下げ等民事的な事項に係る相談については、引き続き、個別労働紛争解決制度の教示等を行うこととするが、平成15年度から個別労働紛争解決制度に係る事務は局総務部企画室において一元的に処理されることになるので、個別労働紛争を含む申告・相談への対応等については別途指示するところによること。

エ 人事院勧告において給与水準の引下げが行われたことを契機に、人事院勧告に準

拠して賃金水準を定めている企業において、労働協約を破棄し、賃金水準の引下げを行う事例が散見され、中には破棄された労働協約の効力について争いが生じ、当該賃金の引下げが労働基準法に違反するとして申告・相談が行われるものも認められる。

このような場合、破棄された労働協約の効力については、労働組合法第15条第4項に抵触することが明らかな場合を除き、監督機関において判断できるものではないため、監督機関としては、労働基準法違反の有無を判断できないものである。このため、この種の事案について申告・相談がなされた場合には、申告・相談者に対し、上記の理由により、当該労働協約の効力が確定するまでの間は、具体的な処理は行えないことを説明し、理解を求めること。それでもなお申告の受理を強く求められた場合には、これを受理することは差し支えないが、この場合であってもその処理は、必要に応じ事実関係の確認、資料の収集を行うなどにとどめること。

#### 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」等に基づき、引き続き積極的な推進を図ること。この場合、上記通達で指示された事項に加え、次に示すところにより、必要に応じ対策の見直しを行い、その効果的な推進に努めること。

(1) 一般労働条件の確保・改善対策に係る中長期計画（以下「中期計画」という。）については、次の観点から必要な点検を行うこと。

ア 新たな中期計画については、その策定に当たって、前次中期計画における重点対象に対する取組状況について、単に監督指導における法違反状況を取りまとめるだけでなく、①重点対象全体のどの程度の割合について監督指導等が行われたか、②遵法水準はどのようなものであったか、③重大・悪質な法違反は多いのか、またその背景事情は何か、④後戻りの懸念は多いのか、⑤なお残る問題点はどの程度のものであるのかなど、できる限り多角的な分析・評価を行い、前次中期計画の行政実績を反映したより効果的、効率的なものとする。

イ 中期計画においては、各年度ごとの重点対象、行政手法、実施主体さらには可能なものについては対象事業場の概数を明確にした上で計画的な取組を行うこと。

ウ

[Redacted text block]

(2)

[Redacted text block]

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対策

ア 労働時間管理の適正化については、平成13年4月6日付け基発第339号通達に基づき、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。)について、リーフレットを活用するなどにより広く周知を行うとともに、監督指導においてその遵守徹底を図ること。

[Redacted text block]

イ

[Redacted text block]

[REDACTED]

ウ 監督機関の基本的な任務は、法違反を是正させ、これを将来にわたって定着させていくことにある。 [REDACTED]

エ いわゆるサービス残業の排除について、再三の是正指導にもかかわらず改善の意欲が認められないもの等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。

オ [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、引き続き、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「第69号通達」という。）に基づき、時間外労働協定受付時の的確な窓口指導により、限度基準等の遵守の徹底を図ること。

また、第69号通達の記の第4の2に基づく、窓口指導の経緯に係る記録の整理が十分でない状況が認められることから、これを徹底すること。

## (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を主眼とする監督指導については、これまでの監督指導結果から週40時間労働制未達成事業場の割合を分析し、この割合が低い場合には、対象事業場の選定方法や対象事業場数等について検討を行い、実効ある監督指導を行うこと。

(4) 企画業務型裁量労働制導入事業場への対応

[Redacted text]

6 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

[Redacted text]

特に、労働者が死亡した事案であつて、使用者に改善意欲が認められないなど悪質な場合には、司法処分も含め厳正に対処すること。

7 労働者の安全と健康確保のための監督指導について

(1) 労働者の安全と健康確保のための監督指導の基本的対応

平成15年度を初年度とする第10次労働災害防止計画を基本として、労働者の安全と健康確保のための対策を計画的かつ積極的に推進する必要があるが、このためには、管内における労働災害の発生状況を経年的な視点に立って注視し、労働災害発生件数とその経年的な動向、労働災害の内容等から監督指導の重点対象を的確に選定する

必要がある。監督担当部署においては、これら重点対象に係る問題点の所在を踏まえ、これらに対する労働災害防止対策を推進する上での監督指導の果たすべき役割について検討を加え、他の行政手法との有機的な連携も図りつつ、実効ある監督指導に努めること。

また、従来は安全衛生管理が総じて的確に行われていると考えられていた大手製造業においても、死亡災害等の重篤な労働災害が連続して発生する等の事例がみられるなど、厳しい経営環境の中において安全衛生管理水準の低下が懸念される状況にある。

また、当該監督指導に当たっては、例えば機械・設備に係る何らかの法違反が認められた場合には、当該法違反の是正を勧告するにとどまることなく、このような法違反状態が見逃されている根本的な原因を安全衛生管理体制や安全衛生管理活動の面に鋭く踏み込んで把握し、その改善を迫るなど、実効ある監督指導に努めること。

## (2) 建設業に対する監督指導

建設業については、死亡・重大災害が依然として多発している現状を踏まえ、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、的確な監督指導の実施を図ること。

なお、振動障害、騒音障害についても、労災認定者数が相当数認められることから、監督指導を実施する場合には、これらの職業性疾病予防に係る必要な指導も併せて行うこと。

さらに、建設工事現場に対する監督指導に当たっては、建設業附属寄宿舍の設置の有無を確認し、建設業附属寄宿舍規程の遵守状況についての的確な監督指導を実施するこ

と。

### (3) 総合的労働災害防止対策に基づく監督指導

粉じん作業を有する事業場に対する監督指導については、別途指示する新たな総合対策の一環としてこれを実施すること。

また、粉じん、プレス機械、木材加工用機械等に係る総合対策については、安全衛生担当部署との密接な連携を図りつつ、各種行政手法を駆使して効果的に展開していく必要があることから、監督指導計画の策定に当たっては、これまでの総合対策の実施状況や安全衛生担当部署が実施する個別指導等との役割分担を踏まえ、監督指導によって対処すべき対象を明確とした計画とすること。

### (4) 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、積極的な推進を図ること。

エチレンオキシドを製造し、又は取り扱う作業については、平成15年5月1日以降、作業主任者の選任等に係る規定が施行され、エチレンオキシドに係る改正規定が全面的に適用されることとなるので、監督指導に当たっては、当該規定の履行確保についての確な指導を行うこと。また、鉛中毒予防規則及び特定化学物質等障害予防規則について改正を予定しているところであり、改正後においては、その内容の周知に努めること。

### (5) 廃棄物焼却施設に対するダイオキシン類対策

## 8 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

自動車運転者を使用する事業場については、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、適切な監督指導の実施を期すこと。

特に、厳しい経済・社会情勢下における事業場の経営環境の一層の悪化や規制緩和等による企業間競争の激化等により、労働条件の低下、とりわけ時間外労働時間の増加が懸念されることから、次に示すところにより対策の強化を図ること。

ア

イ

ウ 陸運関係機関及び警察機関との通報制度については、次によりの確な運用を図ること。

(ア) 監督機関として通報を行うべき事案については、確実かつ迅速に通報を行うこと。

(イ) 陸運関係機関において、通報事案に対する対応が低調である状況が続いている場合には、当該機関にその理由を確認し、必要に応じ監505にて本省に報告を行うこと。

本省においては、事案の内容に応じ、適宜国土交通本省に対し照会を行うこととするものであること。

(ウ)

[Redacted text block]

(2) 介護労働者

介護サービスに従事する労働者については、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が認められるところである。

このため、訪問介護事業場及び痴呆対応型共同生活介護事業場（グループホーム）に係る労働条件の確保について、別途指示するところにより、適切な取組を行うこと。

また、介護サービスを提供する事業場（障害者に対するものを含む。）に係る労働条件について問題となった事案について、監督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。

(3) 医療機関における宿日直勤務者等

[Redacted text block]

また、医療機関における宿日直勤務者又は臨床研修医に係る労働条件について問題となった事案について、監督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。

(4) 障害者である労働者

障害者の雇用及び労働条件をめぐる環境は厳しさを増しており、障害者である労働者に係る解雇、賃金、最低賃金等に関する法定労働条件の履行確保上問題のある事案が増加するおそれがある。

[Redacted text block]

また、これらの事案に対する対応に当たっては、障害者の雇用の安定や生活の支援等の観点からも、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に努めること。

## 9 最低賃金の履行確保に係る監督指導について

平成14年度における地域別最低賃金は、改定がなされず、又は、改定された場合であってもその引上げ額は僅少なものとなったところである。一方、パート労働者が増加し、賃金水準は低下傾向にある。このような状況を踏まえ、平成15年度の最低賃金の履行確保に係る監督指導については、平成14年度に実施した監督指導の結果を分析し、対象とすべき事業場及び投入すべき業務量について十分な検討を行うこと。また、平成15年度の最低賃金額の改定内容が明らかとなった時点においても、必要に応じ監督指導計画の見直しを行うこと。

## 10 監督指導業務の運営について

(1) 企業経営や労働条件を取り巻く環境が厳しさを増している中であって、臨検監督が行われる事業場の労働者においては、この機会に適切な指導が行われるよう労働基準監督官（以下「監督官」という。）に大きな期待を持つ一方、当該事業場の使用者においては、監督官の指導に対しこれまで以上に厳しい姿勢をもって対応しようとするものが考えられることも念頭において、次に示すところにより、従来以上に適切な監督指導の実施を期すこと。

ア 監督指導に際しては、重点事項のみならず一般労働条件及び安全衛生に係る労働実態を全般的に確認し、法違反に対しては厳正な措置を徹底するとともに、併せて、遵法状態の定着のために改善すべき事項についても懇切な指導を行う等、幅が広く、厚みのある監督指導を実施すること。

このような観点から、署管理者は、監督復命書の決裁においてその内容も十分点検し、法違反の指摘がないものあるいは僅少なものがこれまでの経験からみて多い場合、適用条文に疑義がある場合、過重労働通達等各種対策において指示されている措置が確実に行われていない場合には、必ず、監督指導を実施した監督官に対し、直接事情を確認の上、必要な指導を行うこと。また、地方労働基準監察監督官において

は、地方監察等の機会を利用し、監督指導業務の経験の浅い監督官が作成した監督復命書を中心に、同様の観点から点検を行うこと。

イ 監督機関としては、事業主の自主的な改善努力を促進し、将来にわたって遵法状態を定着させていくことが重要である。したがって、是正勧告等を行うに当たっては、その指摘内容そのものではなく、監督官の態度等を巡って事業主等に監督機関に対する無用な反感を持たせることは極力回避することが重要であるので、事業主等の法令に対する理解度等を踏まえ、改善すべき事項についても必要な説明を行うなど、丁寧な対応に努めること。

(2)

## 11 司法処理について

### (1) 厳正かつ積極的な司法処理

監督機関が、法を逸脱する事業場に対して行政指導たる是正勧告等を行い、一定の行政目的を果たし得るのは、その背景に司法処分という最終的かつ強力な権限を有しているためである。このため、監督機関としては、司法処理に対する厳正かつ積極的な取組を行う必要があるが、その状況をみると、未だ監督官一人当たり年間1件に満たない司法処理の状況が続いているところである。

特別司法監督官は、自ら司法事件を処理することを本務としているものであるので、捜査に特別の知識と経験を必要とする事件、社会的に影響の大きい事件その他の重要な事件がない場合であっても、これに拘泥することなく、自ら積極的に司法処理に努めること。

## (2) 迅速な処理

司法事件の迅速処理については、これまで繰り返し指示してきたところであるが、なお司法処理に長期間を要している事案が少なからず認められるところである。

このため、署においては、管理者が、捜査の進捗状況を常に把握し、組織的な対応により迅速な処理を図ること。

## 12 労働基準行政情報システムへの入力について

労働基準行政情報システム（以下「システム」という。）への入力に当たっては、次の事項に配慮すること。

- (1) 過重労働対策において、労働安全衛生法第66条第4項の健康診断の受診指示を行った場合には、当分の間、署に連絡の上、署において臨検監督を実施したものとして監督結果等情報の入力を行い、「参考事項・意見」にそのような処理を行った旨を記載すること。
- (2) 司法事件情報新規登録に当たっては、例えば、いわゆるサービス残業について送検を行った場合には、労働基準法第37条を主条文とする等当該事件の内容を最も端的に表す法条項を検討の上、これを主条文として入力すること。

また、司法事件の送検法条項をシステムに入力する際に、違反法条項の入力誤りが相当数見られるので、正確な入力を期すこと。

## 13 その他

### (1) 労働契約等に係る改正労働基準法の周知

労働者が多様な働き方を選択できる環境を整備するとともに、働き方に応じた適正な労働条件の確保等が図られるよう、労働契約や労働時間に関する制度の見直しを内容とする労働基準法の一部改正法案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3四半期を中心に、

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。

(2) 会社更生法の改正に伴う社内預金の保全額の取扱い

社内預金については、会社更生法上、預金額の全額を優先的な弁済が行われる共益債権とすることとされているが、同法の改正に伴い、平成15年4月1日よりこれが一定の範囲に限定されることとなることから、別途送付するリーフレットを活用し、預金管理状況報告の受付時等の機会をとらえ、この点についての周知を行うこと。

(3) 申請・届出等手続に係るオンライン化について

局及び署への各種申請・届出等手続については、新たに開発する「申請・届出等処理支援システム」により、平成16年3月からその全手続についてインターネット等を利用した受付の処理を開始する予定であるので、別途指示するところによりの確な対応を図ること。

(4) その他

ア 報告例規に定めるもののほか、平成15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15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15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														従来の産業別最賃		
				食品・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
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																				
最低賃金未滿の労働者総数			( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
法低第賃5金条に違反する業認場識の状況	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「最低賃金未滿の労働者総数」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「最低賃金未滿の労働者総数」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16年1月23日

外国人労働者に係る申告処理状況

平成15年1月～12月  
( 局 )

区 分	主 要 事 項 別 被 申 告 事 業 場 数																	
	違反事業場数	監督実施事業場数	要処理申告事業場数	労 働 基 準 法							労 働 安 全 衛 生 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	最低賃金法	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。  
 2 ( )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。  
 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16年1月23日

外国人労働者相談コーナーにおける相談状況

平成15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手続等に関するものは除くこと。  
 ※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16年1月23日

## 技能実習生受入れ事業場に対する監督指導結果

(平成15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16年1月23日

人事関係書類の適正化指導結果 (平成15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	その他の	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、臨検監督時以外のときに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16年1月23日

## 平成15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				
トラック				
タクシー				
バス				
合計	詳細： 部 トラック： 部 簡略： 部 タクシー： 部 短時間： 部 バス： 部 派遣： 部 部			

- (注) 1 「対象業種等」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に業種等に細分して記入すること。  
 2 報告期日 平成15年3月14日