

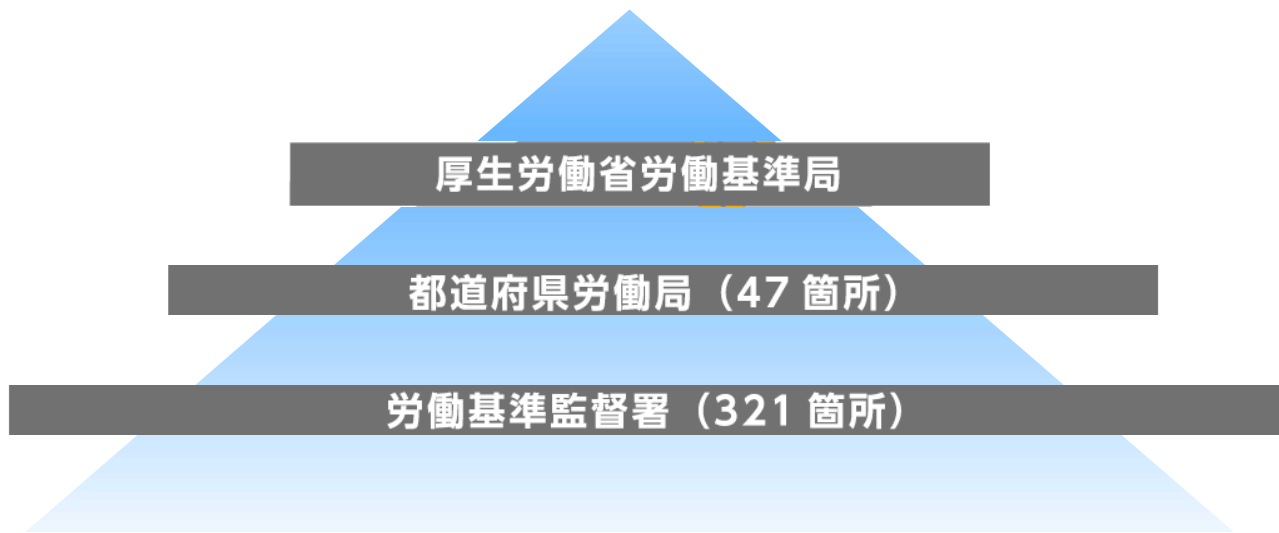
茨城労働局での勤務について (労働基準監督官)

①労働基準行政の概要

厚生労働省茨城労働局

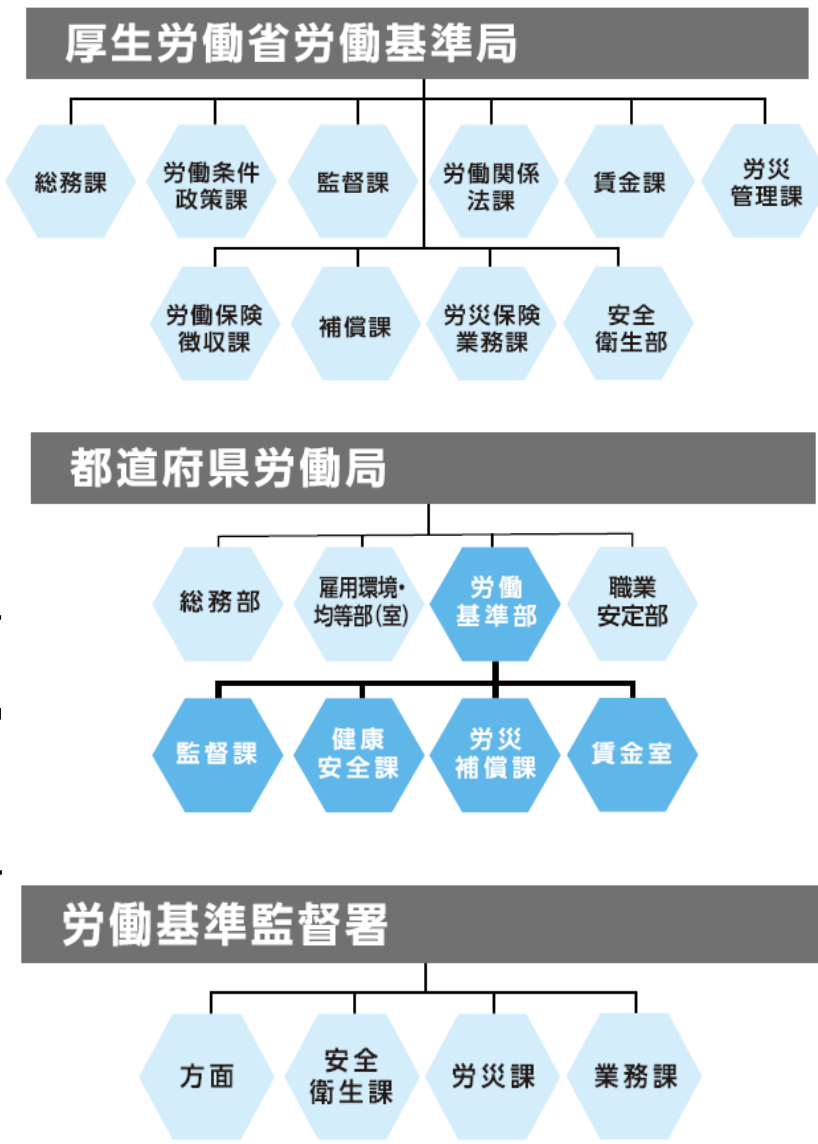
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1 労働基準行政の組織



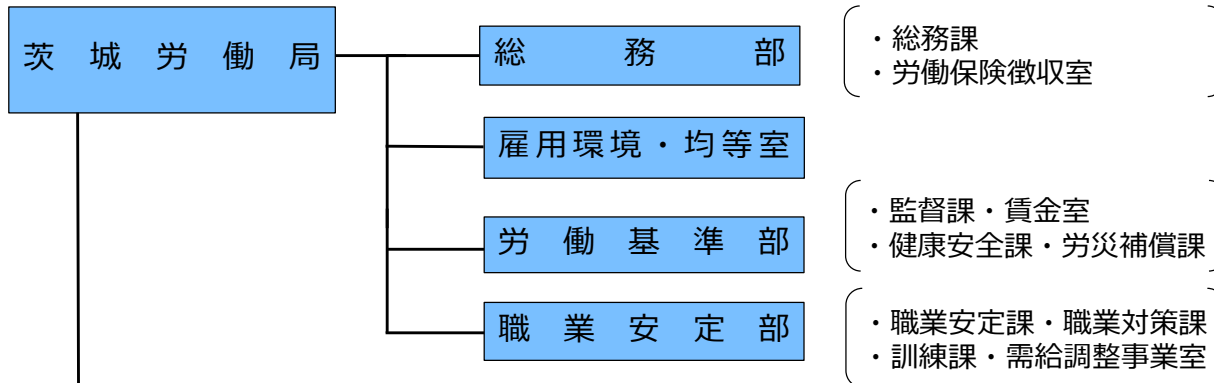
労働基準行政の組織は、厚生労働大臣の下に労働基準局が、各都道府県には都道府県労働局が、さらに第一線機関として321の労働基準監督署が置かれています。これらはすべて国の機関です。

労働基準行政においては、国民を対象とした行政活動の多くを、第一線機関である労働基準監督署において展開しています。



※都道府県労働局及び労働基準監督署の組織図は一例であり局・署によって異なります

2 茨城労働局の組織



(令和7年4月1日現在)

労働基準監督署

管内には、8つの監督署があります。

水戸労働基準監督署
日立労働基準監督署
土浦労働基準監督署
筑西労働基準監督署
古河労働基準監督署
常総労働基準監督署
龍ヶ崎労働基準監督署
鹿嶋労働基準監督署

公共職業安定所
(ハローワーク)

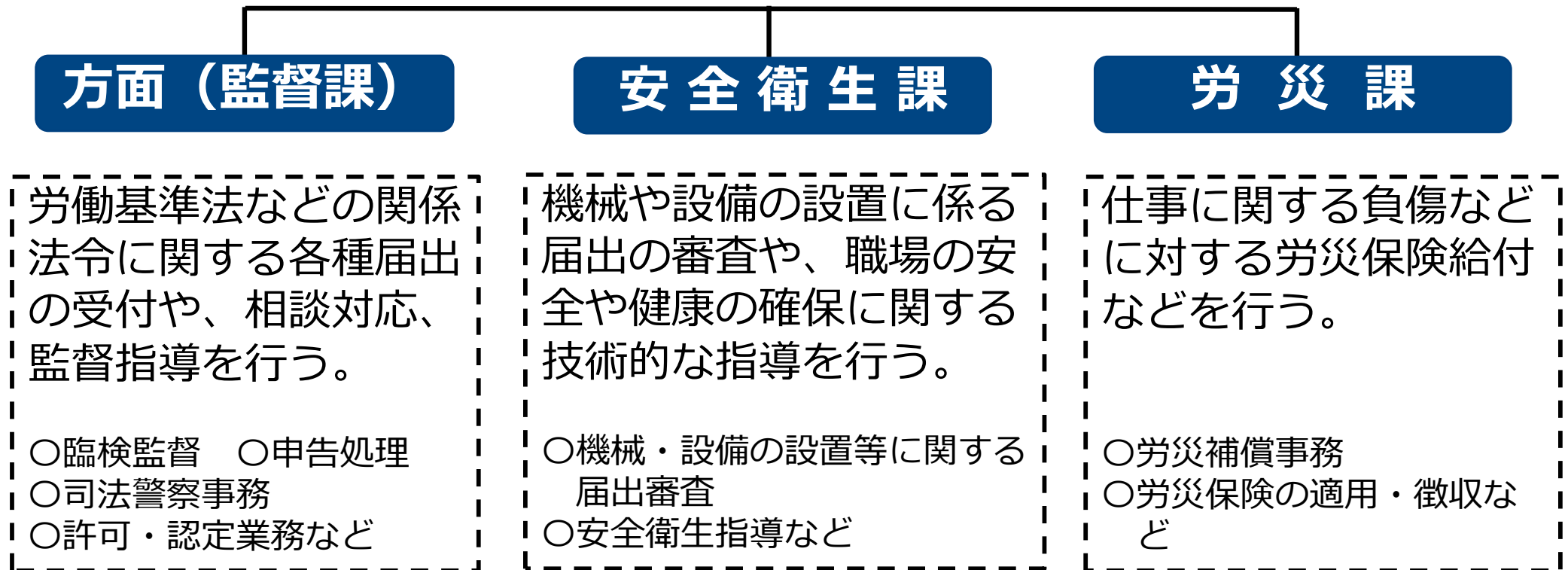
11所+2出張所



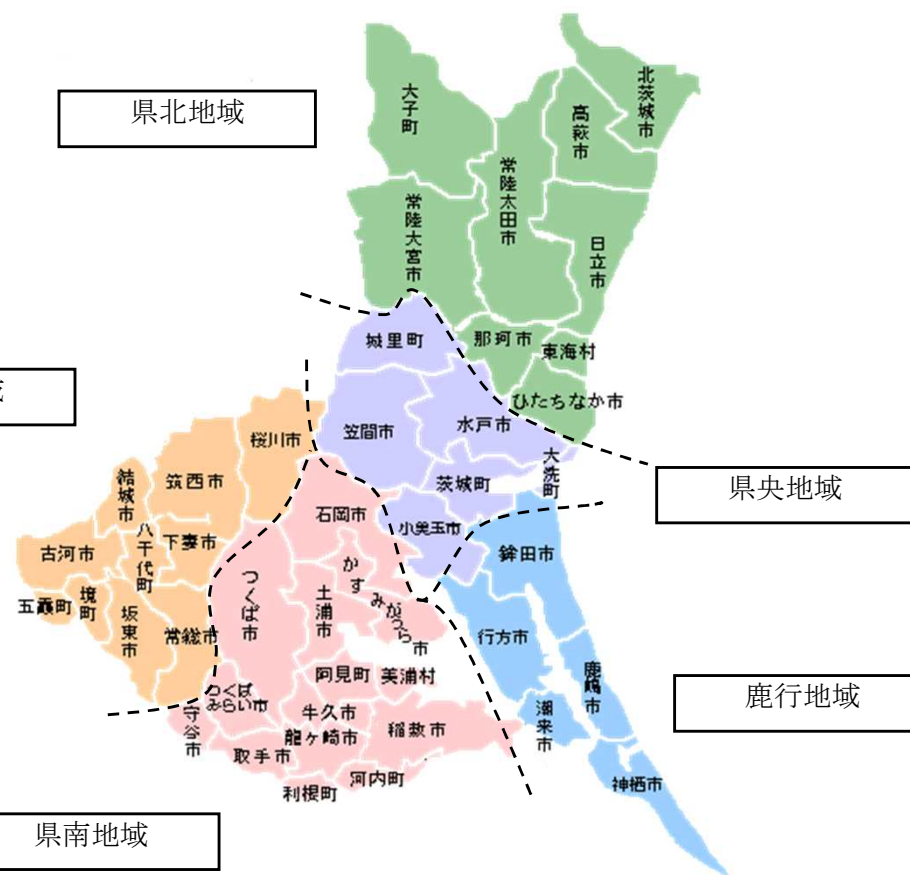
3 労働基準行政とは

労働者が健康で安心して働ける職場をつくり、豊かでゆとりある生活が送れることを目指して、賃金支払いの確保等**労働条件の確保・改善、労働時間対策、労働者の安全と健康の確保、迅速で的確な労災補償**などに取り組んでいます。

労働基準監督署



4 管内概況



＜県北・県中央地域＞

- 日立市を中心に大手電機メーカーの企業城下町として発展。
- 県北から県中央地域にかけて、那珂市・東海村・大洗町に原子力関連施設が立地。
- 水戸市・ひたちなか市に電気機械等の産業が集積して工場地帯を形成。

＜鹿行地域＞

- 鹿島港を中心とした鹿島臨海工業地帯が形成されており、鉄鋼、電力、石油化学、飼料等、日本でも有数の産業技術が集積。

＜県南地域＞

- 「つくば」「筑波」を冠した工業団地が造成され、内陸型工業中心の第二次産業の企業誘致がなされているほか、都市機能の高い地域を中心に第三次産業が集積。
- 研究学園都市であるつくば市には、JAXAなどの研究開発機関や民間の研究開発型の企業が多く立地。

＜県西地域＞

- 結城紬、石材加工などの地場産業が盛ん。
- 古河市を中心とした工業団地の造成と誘致の結果、多くの企業が進出。

- ・ 県の人口 2,825千人 【令和5年 総務省統計(推計)】
- ・ 県の面積 6,097 km² (全国第24位)
(可住地面積 3,888km² (全国第4位))
- ・ 農業算出額 4,409億円 (全国第3位)
【令和4年 農林水産省 農林水産統計】
- ・ 製造品出荷額等 14兆8596億円 (全国第7位)
【令和4年 経済産業省 工業統計調査】

労働基準監督官の仕事

②労働基準監督官の仕事

～働く人を守る。その使命を原動力に。～

厚生労働省茨城労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

はじめに ～労働基準監督官とは～

全国では、約380万の事業場で約5,500万人が働いています。労働者が安心して働ける職場環境を実現するためには、労働基準法などで定められた労働条件が確保され、その向上が図られることが重要です。

労働基準監督官は、労働基準関係法令に基づいてあらゆる職場に立ち入り、事業主に対し法に定める基準を遵守させることにより、労働条件の確保・向上、働く人の安全や健康の確保を図ることを任務とする厚生労働省の専門職員です。



1 労働基準監督官とは

労働基準監督官は、労働基準関係法令に基づいてあらゆる職場（工場や事務所など）に立ち入り、事業主に対し法に定める基準を遵守させることにより、労働条件の確保・向上、働く人の安全や健康の確保を図ることを任務とする厚生労働省の専門職員です。

労働基準監督官の権限

- 適正な調査を行うため、予告なく事業場に立ち入ることとされています。
- 調査のため、事業場の帳簿書類を確認したり、従業員などに尋問することができます。
- 立ち入りや調査を拒んだり妨げたりした者は、労働基準法等により処罰される場合があります。
- 労働基準関係法令違反について、重大・悪質な事案は、強制捜査を含む司法警察権限を行使し、送検することができます。

労働基準監督官が取り扱う法律

労働基準監督官は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、じん肺法、家内労働法、賃金の支払いの確保等に関する法律等の労働基準関係法令を取り扱います。

2 労働基準監督官の仕事①

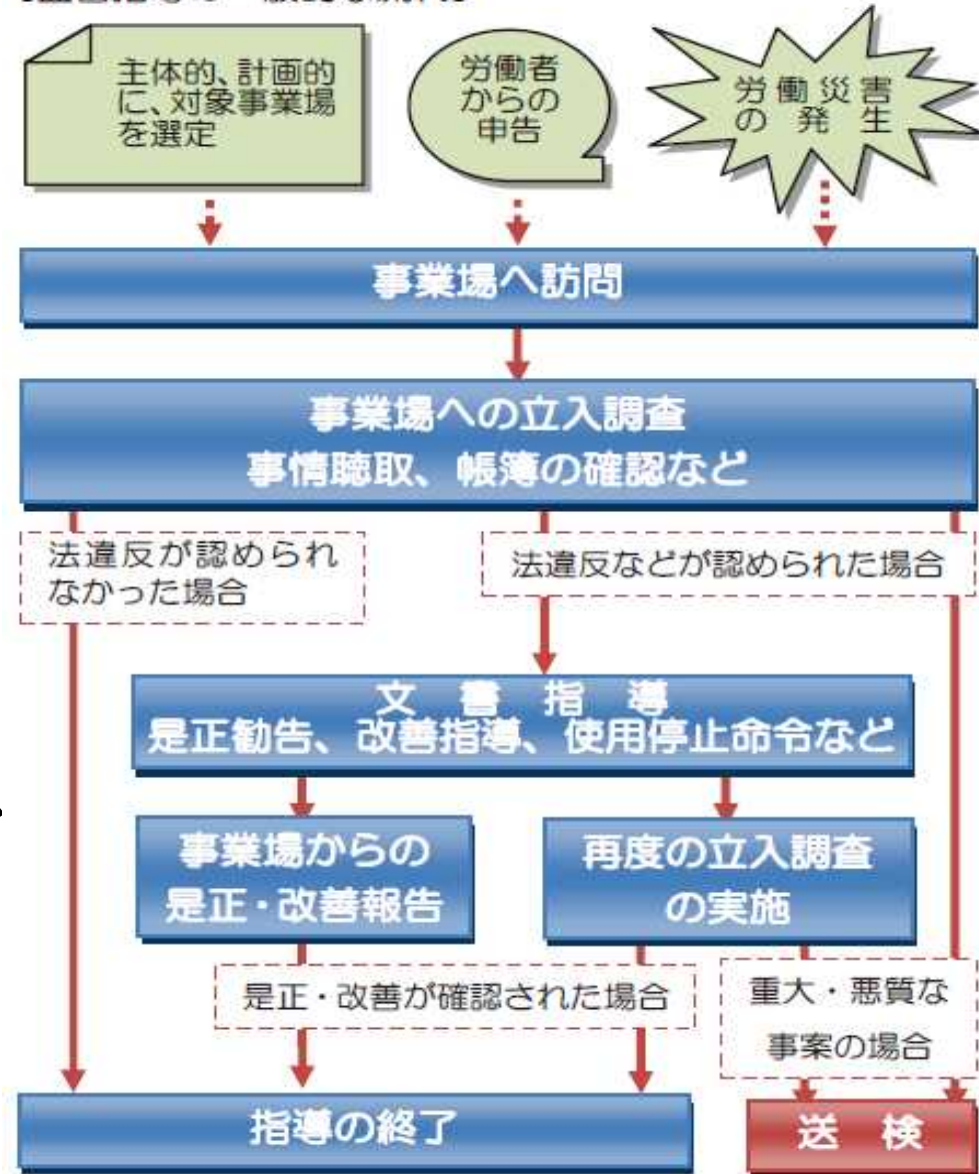
～監督指導業務～

監督指導業務

労働基準法、労働安全衛生法などの法律に基づき、定期的にあるいは働く人などからの情報を契機として、事業場に立ち入るなどにより、機械・設備や帳簿などを検査して、関係労働者の労働条件について調査を行います。

法違反が認められた場合には、事業主などに対しその是正を指導するほか、危険性の高い機械・設備などについては、その場で使用停止などを命ずる行政処分を行うこともあります。

【監督指導の一般的な流れ】



(注1) 上図は一般的な流れを示したものであり、事案により、異なる場合もあります。

(注2) 事業場への監督指導は、原則として予告することなく実施しています。

監督指導業務 ～臨検監督の流れ～

各種情報等から
対象事業場を選定



帳簿を確認

賃金台帳やタイムカードなどから、賃金不払残業や違法な長時間労働が行われていないかなどを確認します



指導文書の交付

臨検

建設現場や工場の機械・設備や作業方法が、安全衛生の基準を満たしているか確認します



機械・設備、作業を確認

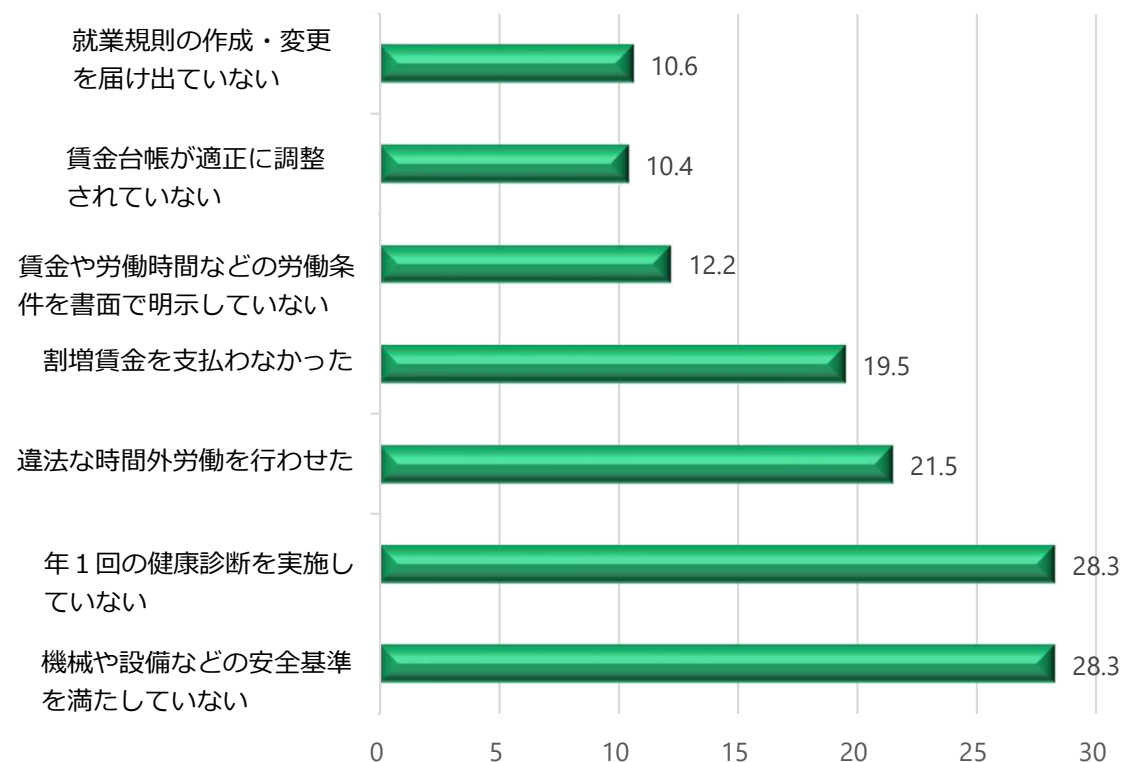
監督指導業務 ～監督指導の状況～

定期監督（主体的、計画的に実施する監督指導）は、令和5年に約**13万9,000件**実施し、そのうち**69.6%**の事業場において何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

これらの法違反のほとんどは、労働基準監督官の指導等によって是正されています。

また、申告受理件数は、令和5年で約**2万3千件**にのぼり、その内訳は、賃金不払に関するものが最も多く、次に解雇に関するものとなっています。

主な違反の内訳（令和5年度）%



Topic

監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和5年度）

※1企業100万円以上遡及是正させたもの

(1)是正件数

20,845件 (97.6%)

(2)対象労働者数

174,809人 (96.1%)

(3)支払われた割増賃金合計額

92億7,506万円

監督指導業務 ～その他の業務～

監督指導以外にも、窓口で労働者や事業主からの相談を受けたり、事業主を集めて労働条件の確保・改善のための説明会を実施しているほか、労働基準関係法令に係る許認可の審査など、多様な業務を行っています。



Topic

働き方改革関連法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）とは？



労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるものです。第196回の通常国会において平成30年6月29日に成立し、7月6日に公布されました。

労働基準法においては、初めて時間外労働に上限を設けたことから、戦後70年ぶりの大改革と言われています。

労働基準行政においては、働き方改革を通じ、働く方々の労働条件をしっかりと守っていくため、全ての労働基準監督署において、特別チームを編成し、

- ・ **長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導**
- ・ **「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、中小企業等に対して、法制度の周知**

を中心としたきめ細やかな支援などの取り組みを実施しています。

3 労働基準監督官の仕事② ～司法警察業務～

司法警察業務 労働基準監督官は 労働基準関係法令の犯罪捜査のプロフェッショナル

監督指導の結果、是正勧告を受けた法違反を是正しないなど、重大・悪質な事案については、司法警察官として、刑事訴訟法に基づき、取り調べなどの任意捜査や、搜索・差押え、逮捕などの強制捜査を行い、検察庁に送検します。

送検実績（令和5年） **799件**
うち、労働安全衛生法違反 481件（60%）
うち、労働基準法等違反 318件（40%）

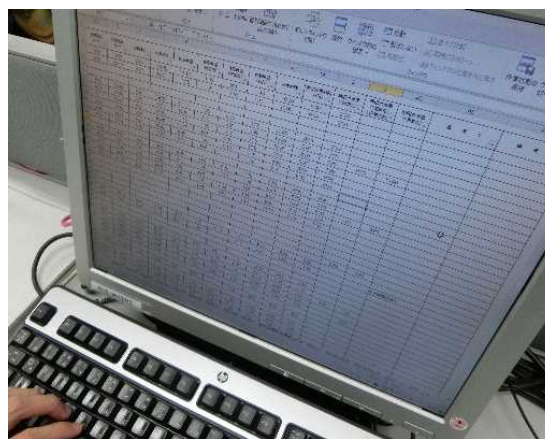


搜索・差し押さえ

証拠品の分析

取調べ

検察庁への送検



4 労働基準監督官の仕事③ ～安全衛生業務～

安全衛生業務

労働安全衛生法などに基づき、働く人の安全と健康を確保するための措置が講じられるよう事業場への指導などを行っています。具体的には、クレーンなどの機械の検査や建設工事に関する計画届の審査を行うほか、事業場に立ち入り、労働災害が発生するおそれのある状況が認められた場合、事業主に対して改善するよう指導などを行っています。

また、労働災害が発生した場合には、原因を究明し、再発防止のための指導を行います。



◎クレーンの崩落災害



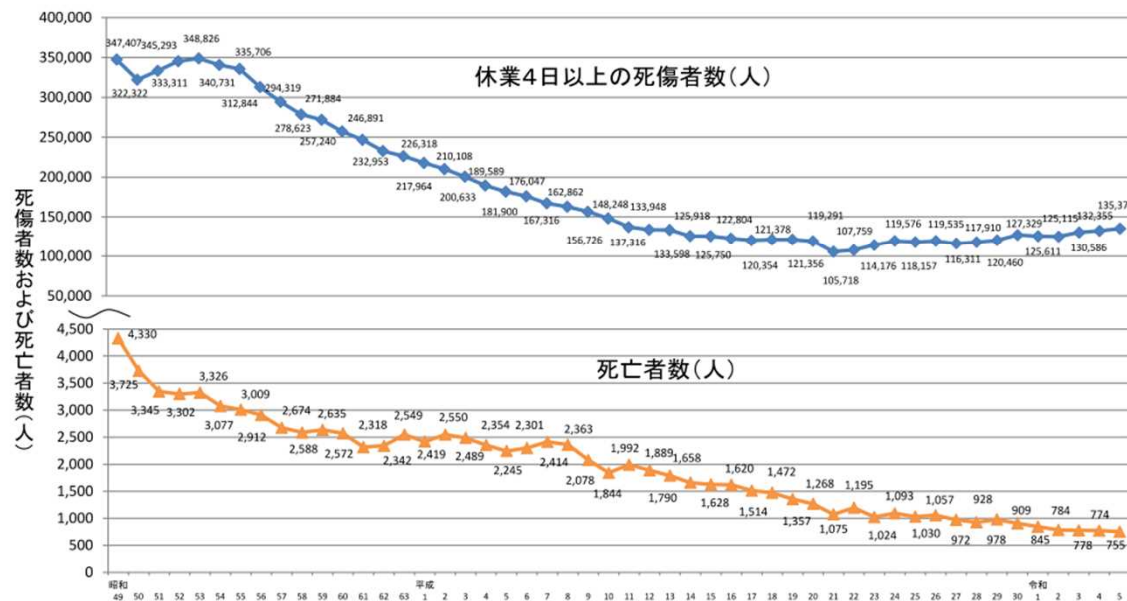
安全衛生業務 ～労働災害発生状況～

我が国の労働災害は長期的には減少傾向にありますが、近年では、死亡災害は減少している一方、死傷災害は増加に転じています。

建設業や製造業をはじめとする工業的な業種では、死亡災害が依然として多く発生している一方、死傷災害についてみると、小売業等の第三次産業の占める割合が多くなっています。

労働災害による死者数、死傷者数の推移

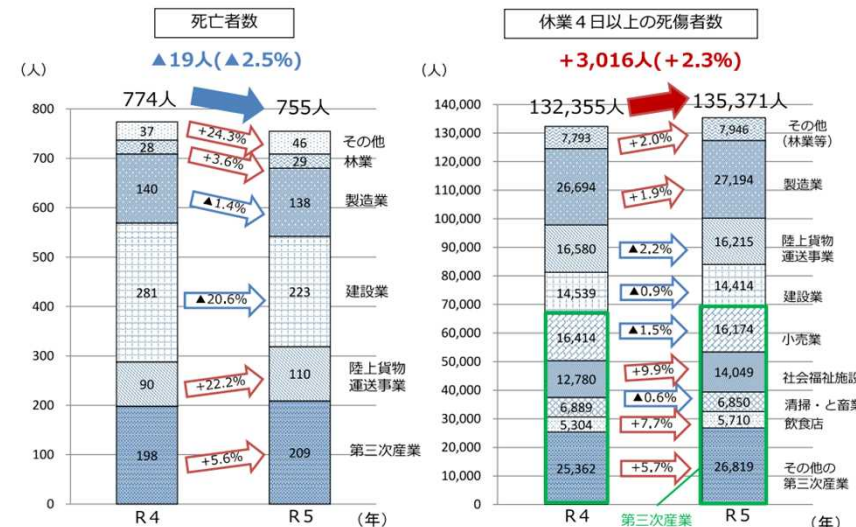
- ・ 死者数は、長期的に減少傾向にあり、過去最少となった。
- ・ 休業4日以上の死傷者数は、近年、増加傾向にあり、3年連続で増加した。



出典：平成23年までは、労災保険給付データ(労災非適用事業を含む)、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成
平成24年からは、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成
※新型コロナウイルス感染症への対応による労働災害を除いたもの。

令和5年 業種別労働災害発生状況(確定値)

○ 令和5年1月1日から12月31日までに発生した労働災害について、令和6年4月8日までに報告があったものを集計したもの

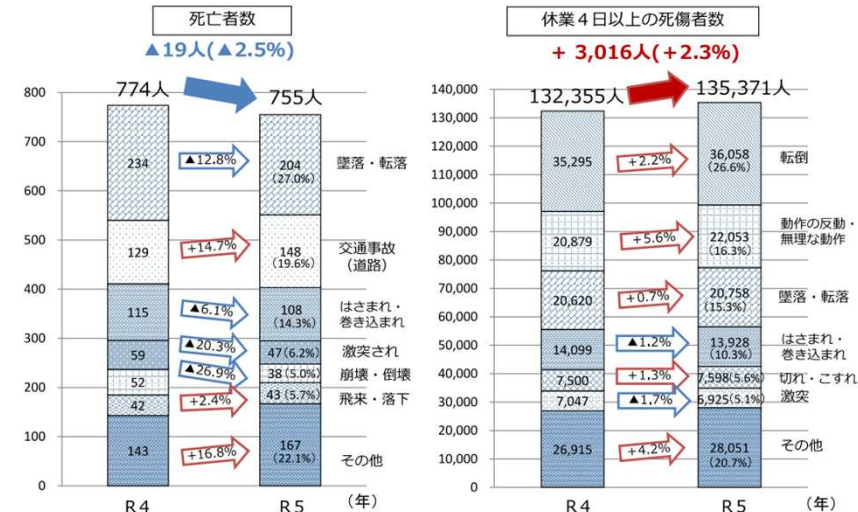


出典：死亡災害報告

出典：労働者死傷病報告
※新型コロナウイルス感染症への対応による労働災害を除いたもの。

令和5年 事故の型別労働災害発生状況(確定値)

○ 令和5年1月1日から12月31日までに発生した労働災害について、令和6年4月8日までに報告があったものを集計したもの



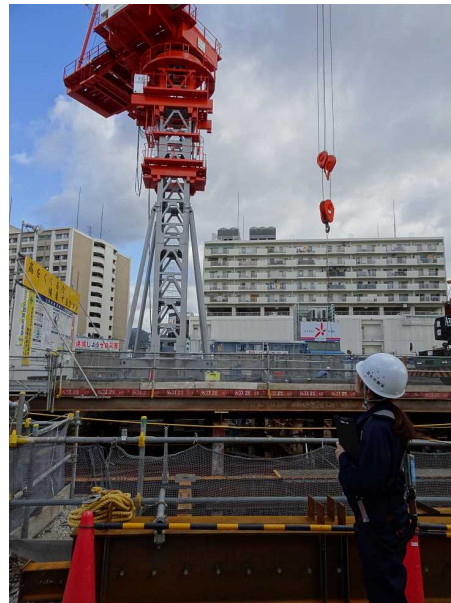
出典：死亡災害報告

出典：労働者死傷病報告
※新型コロナウイルス感染症への対応による労働災害を除いたもの。

安全衛生業務 ～理工学系の専門分野と安全衛生業務～

労働基準監督官は、法律を扱うことから文系の職業だと思われがちですが、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備も、労働基準監督官の重要な使命の一つです。

労働基準監督官には、**理工系の採用区分**もあり、理工系学科で学んだ知識や、理工学的な思考は、産業現場で起こる様々な問題に対応するために活用できます。



(活用例)

○機械工学

工場におけるプレスやロボットなどの産業機械の安全性の確認・指導など

○電気工学

工場や建設現場における電気設備の安全性の確認・指導など

○土木、建築学

高層ビルの建築やトンネル建設などの建設現場における工事計画の安全性の審査、指導など

○化学

工場や研究施設、建設現場などにおける有機溶剤や鉛、石綿などの化学物質等を取扱う際の健康障害を防止するための指導など

○物理、数学

工場のボイラーや建設現場の足場などの機械設備や仮設物の強度計算など

廃炉作業などにおける放射線による健康障害を防止するための指導など

5 労働基準監督官の仕事④ ～その他～

労働基準監督官は以下の業務に就くこともあります。

労災補償業務

- 「労災保険（労働者災害補償保険）」とは、仕事（業務）や通勤が原因で負傷（ケガ）した場合、病気になった場合、亡くなった場合に、労働者やそのご遺族に対して、必要な保険給付を行う政府所管の保険制度です。
- 労災補償業務は、必要な保険給付を行うために、請求された個々の事案ごとに審査や調査を行い、労災保険適用の有無や給付範囲などの判断（認定）を行う業務です。
- 労災認定に当たっては、被災者や事業場関係者などから聴き取りを行ったり、関係資料の収集や主治医や専門医から医学的な意見を求めるなど、労災の認定基準に基づく高度な判断を行うための調査を行っています。
- 各種保険給付のほか、被災者の早期社会復帰の促進や遺族の援護を図るための各種事業も行っています。

雇用環境・均等業務

- 総合的な行政運営の展開のため、労働局におかれている「雇用環境・均等部（室）」が「女性の活躍推進」や「働き方改革」などの企業・経済団体への働きかけをワンパッケージで効果的に行っています。
- 解雇・雇止めやいじめ・嫌がらせなどの個別の労働紛争を未然に防止する取組（企業への指導）や解決への取組（調停・あっせんなど）を一体的に実施しています。



6 労働基準監督官の仕事の様子

電話・窓口相談、届出の受付



働く人、使用者の相談対応を行います。

また、会社の規則を定めた就業規則等の届出書類の受付を行います。

監督指導



帳簿を見て労務管理の状況を確認するほか、機械や設備の状況も確認します。

災害の調査



災害発生現場では、計測や聞き取りなどを行い、災害の発生原因を調査します。



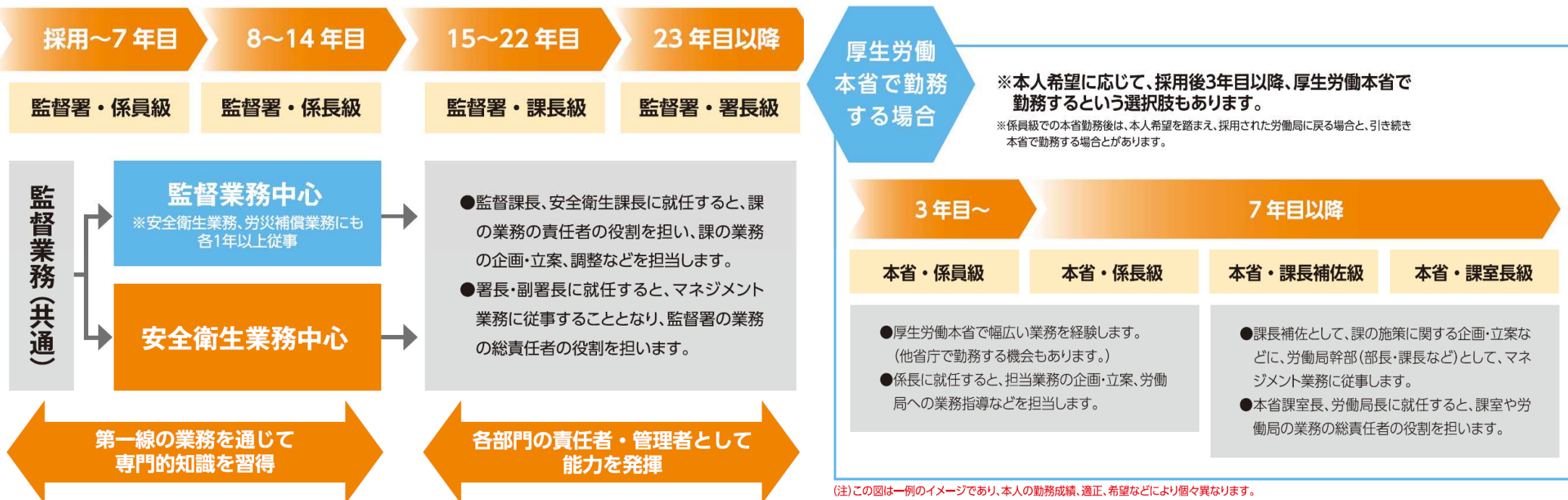
7 採用後の異動・キャリアパスについて

労働基準監督官採用試験の最終合格者を対象に、採用を希望する労働局において採用面接を行い、採用後は主に採用された労働局又は管内の労働基準監督署で勤務します。採用後の3年目からの2年間については、採用された労働局とは別の労働局管内で勤務します。

採用後の4年間は監督業務に従事します。採用後5年目以降は、監督業務を中心とするキャリアパスと、安全衛生業務を中心とするキャリアパスがあります。

※ 監督業務を中心とするキャリアパスでは、総合性を高めるため、採用後15年目までに、安全衛生業務と労災補償業務に各1年以上従事することとなります。

※ どちらのキャリアパスでも、将来的な昇進等に差はありません。



8 採用試験・採用後に関するQ & A

Q. 労働基準監督官の仕事は、文系と理系のどちらに向いていますか？

労働基準監督官は、あらゆる業種の事業場に立ち入り、法に定める賃金・労働時間や安全衛生に関する基準などが守られているかを調査すること等を主な職務としているため、文系的な知識のみならず、理系的な知識も必要となります。したがって、各分野の専門知識を業務に生かすことができます。なお、労働基準監督官試験には、A（法文系）、B（理工系）の区分がありますが、どちらの区分でも、採用後の給与、昇進等の処遇に違いはありません。

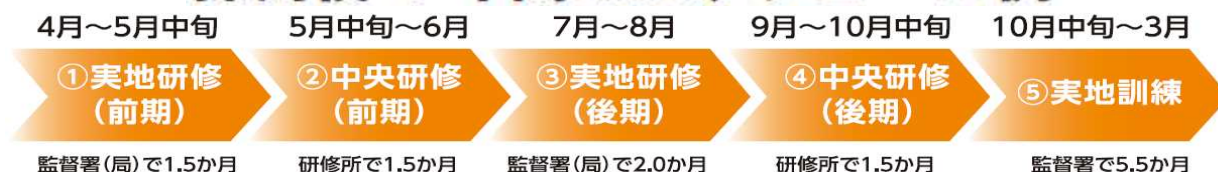
Q. 採用後の研修について教えてください。

採用後に実施される研修は、法令に関する知識や産業の安全衛生に関する知識等を十分に修得できるカリキュラムとなっていますので、文系・理系どちらの方でも労働基準監督官として活躍することができます。

労働基準監督官は、採用後1年間、監督関係業務に係る基礎的研修及び実地訓練を受けます。この間に労働大学校で実施される中央研修（前期及び後期）を約3か月間にわたり受講することになります。

また、採用時の研修のほか、その後定期的に又は昇進時において中央研修が実施されます（安全衛生業務基礎研修、専門研修、署長研修等）。

採用後1年間のスケジュール例



① 実地研修 (前期)

- 労働基準行政の概要、監督業務、安全衛生業務、労災補償業務の概要
- 監督署業務の実務補助、工場等の実地見学 など

② 中央研修 (前期)

- 一般法学
- 労働基準関係法令
- 監督業務
- 安全衛生業務
- その他

③ 実地研修 (後期)

- 相談、各種届出等の対応
- 監督業務、安全衛生業務、労災補償業務、司法警察業務等の実施要領 など

④ 中央研修 (後期)

- 一般法学
- 監督業務
- 安全衛生業務
- 司法警察業務
- その他

茨城労働局独自の研修

- 群馬労働局・栃木労働局とも連携して、新任監督官を中心に独自の研修や訓練を実施しています。
- 理系・文系にかかわらず、一人前の監督官になれるよう全力でサポートします。

建設工事現場（栃木）



ダム建設現場で工事の方法や労働災害防止、建設機械の安全を学びました。

群馬、栃木局と合同

大規模製造工場（茨城）



製鉄所の製鋼・圧延工場で、溶鉱炉や鋼板製造の工程、設備、現場の安全衛生管理を学びました。

群馬、栃木局と合同

港湾（茨城）



貨物船が接岸する港で、貨物の積み込み、積み下ろし時の安全管理を学びました。

群馬、栃木局と合同

司法事件捜査研修



司法事件の捜査手法について、リモート方式で発表や意見交換を行いました。

群馬、栃木、埼玉局と合同

茨城労働局のワーク・ライフ・バランス

労働局では育児や介護、有給休暇の取得など、プライベートと仕事との両立を企業に呼びかけ、自らも積極的に取り組んでいます。

・ 1年間の1人平均有給休暇取得率

⇒ 1年平均 **17.8日**

マンスリー休暇（1か月間に1日以上取得）のほかGWや夏季休暇、年末年始に連続した年休取得を推進しており、茨城労働局では、**ほとんどの職員が連続1週間以上の長期休暇を取得**しています。

・ 育児休業の取得率

⇒ 男女ともに **100%**

労働局は育休取得を企業に呼び掛ける機関です。
茨城労働局では、女性職員の取得に加えて、**男性職員も1か月以上の育児休業を取得**することが多くなっています。

そのための、知っておこう。

育児休業制度

育児・介護休業法が改正されました！

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休の創設や育児休業の分割取得を可能とするなどの改正を行いました。

令和4年10月1日施行 ●産後パパ育休&(出生時育児休業)の創設 ●育児休業の分割取得

	新設 産後パパ育休 (産後2週間以内) (妻が休業中に取得可能)	改正後育児休業制度	改正前育児休業制度
対象期間 取得可能日数	子の出生時より遡前以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している 場合に限り、労働者が 合意した期間で休業中に 就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長	——	育児開始日を柔軟化	育児開始日は1歳、 1歳半の時点で固定
1歳以降の再取得	——	特別な事情がある場合 に限り再取得可能	再取得不可

令和4年4月1日施行 ●有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和

改正後	改正前
「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を廃止し、 「1歳6か月までの間に契約が満了する ことが明らかでない」のみに	「引き続き雇用された期間が1年以上」 「1歳6か月までの間に契約が満了する ことが明らかでない」

令和4年4月1日施行 ●個別周知・意向確認の義務化
労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た場合、会社が申出を行った労働者に対して個別に育児休業制度の周知と休業の意向確認を行うことを義務付け

令和4年4月1日施行 ●雇用環境整備の義務化
育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のため、次のいずれかの措置を講じることを義務付け
①研修実施 ②相談窓口設置 ③自社の社員の育児休業取得事例収集・提供
④自社の社員へ育児休業制度及び育児休業取得促進に関する方針を周知

令和5年4月1日施行 ●育児休業等の取得状況の公表の義務化(大企業対象)
常時雇用する労働者1,001人以上の企業に対して、毎年1回、男性の育児休業等の
取得率を公表することを義務付け

改正法については、厚生労働省ホームページをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

詳しくは次ページへ▶