【トピックス】
平成 26 年 1 月 30 日
大阪労働局
労働基準部監督課

労働基準監督業務について

労働条件の最低基準を定める労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令の実効を確保し、労働者が安全で安心して働くことができるようにするため労働基準監督署では、①事業場を計画的に監督指導する、②労働者からの申告を受け付けて処理する、③重大・悪質な労働基準関係法令違反事案を捜査・送検する等の業務（労働基準監督業務）を行っています。

これらの業務を行う労働基準監督官には、事業場等へ立ち入り、事情聴取や帳簿等の関係書類の検査（労働基準法第 101 条）や、労働基準関係法令違反について刑事訴訟法に基づく司法警察員の職務（労働基準法第 102 条）を行う権限が与えられています。

1　監督指導

(1)　監督指導とは

● 賃金の支払いや労働時間管理などが適法に行われているか、職場の機械や設備が安全衛生基準を満たしているかを確認するため、労働基準監督官は事業場を訪問するなどにより監督指導を実施しています。

労働基準監督官には、事務所・工場への立ち入り、事情聴取や帳簿・関係書類の検査などの権限が与えられています（労働基準法第 101 条等）。事業場の現状を的確に把握するため、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。

● 監督指導の結果、法令違反が認められた場合には、是正勧告書により、その是正を図るよう行政指導を行います。

また、労働災害を生じさせる危険性が高い機械・設備や有害物の使用については、使用停止命令等の行政処分を行うこともあります（労働安全衛生法第 98 条等）。

⑵　監督指導等の実績

● 平成 24 年に大阪労働局管内の 13 労働基準監督署が実施した監督指導等(※)実施件数は、7,410 件です。

このうち法違反が認められ、改善を指導した事業場は、4,896 件、違反率は 66.1%でした。

※　労働者からの申告に基づき実施した監督（申告監督）及び是正状況を確認するために再び実施した監督（再監督）を除く。

● 主な違反項目としては、労働時間に関するもの（26.3%）、割増賃金に関するもの（18.4%）、就業規則に関するもの（13.3%）等があります。

労働基準法関係

違反事項	違反率	違反内容
①労働時間	26.3%	時間外労働または休日労働に関する協定届（36 協定）を締結・届出していないのに、法定労働時間を超えて時間外労働を行わせているもの。36 協定で定めた時間を超えて労働させているもの等。
②割増賃金	18.4%	時間外労働、深夜労働を行わせているのに、法定割増賃金（通常の賃金の２割５分以上）を支払っていないもの等。
③就業規則	13.3%	常時 10 人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、就業規則を作成・届出していないもの等。
④労働条件明示	10.5%	労働者を雇い入れる際に、賃金額や支払方法等法定事項について書面を交付していないもの等。

労働安全衛生法関係

違反事項	違反率	違反内容
①安全基準	13.5%	機械･設備等の危険防止措置に関する安全基準にかかる違反。例えば、「高さ 2 メートル以上の場所で、作業床の端に墜落防止のための手すりを設置することなく、作業を行わせていたもの」等。
②安衛管理体制	12.8%	常時 50 人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、法定の管理者（衛生管理者等）を選任していないもの等。
③健康診断	11.9%	常時使用する労働者に対して、1 年以内ごとに 1 回、定期健康診断を実施していないもの等。
④定期自主検査	4.8%	フォークリフト等の車両系荷役運搬機械等について、１年を超えない期間ごとに１回、定期に、法定事項について自主検査をおこなっていないもの等。

⑶　行政運営方針を踏まえた計画的な監督指導

● 監督指導は、年度毎に策定する行政運営方針を踏まえて計画的に実施しており、平成 25 年度は、

・　過重労働による健康障害防止
・　死傷災害の増加等を踏まえた労働災害の防止
・　賃金不払残業の防止及び経営環境の変化等に対応した法定労働条件の履行確保
・　化学物質による健康障害防止

等を重点として、問題が認められる事業場を選定して監督指導を実施しています。

また、労働災害が発生した場合等や後記２の申告等について機動的に監督指導を実施しています。

【若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況】

平成 25 年９月を「過重労働重点監督月間」とし、９月と 10 月に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に重点監督を実施した結果は以下のとおりです。

①　重点監督の実施事業場数：435 事業場

②　違反状況：362 事業場（全体の 83.2%）に何らかの労働基準関係法令違反

《①のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場》

・　違法な時間外労働があったもの　　190 事業場（43.7%）
・　賃金不払残業があったもの　　128 事業場（29.4%）
・　過重労働による健康障害防止措置（※）が実施されていなかったもの　　14 事業場（ 3.2%）

※　労働安全衛生法第 18 条違反（労働安全衛生規則第 22 条[衛生委員会で、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する事項の調査審議を行っていないもの。]）を計上している。

【大阪労働局における平成 24 年度の賃金不払残業是正指導状況】

最近の重点課題の一つが「賃金不払残業の防止」ですが、平成 24 年度に大阪労働局管内の 13 労働基準監督署において賃金不払残業があったとして労働基準法違反で是正した事案のうち、1 企業当たり 100 万円以上の支払があったものの件数等は以下のとおりです。

100 万円以上の割増賃金の是正状況の推移

	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
企業数(件)	151	120	157	180	128
対象労働者数(人)	24,046	9,788	17,590	18,763	13,592
是正支払金額(万円)	292,442	125,878	130,792	458,263	131,089

2　申告処理

● 労働者は、労働基準関係法令違反がある場合には、労働基準監督官に権利救済を求めること（申告）ができます（労働基準法第 104 条等）。
　労働基準監督官は、申告を契機として事業場へ立ち入るほか、事業主などの来署を求め、直接事情聴取するなどにより事実関係を調査（申告監督）します。

● 平成 24 年に大阪労働局管内の 13 労働基準監督署が実施した申告監督実施事業場数は、2,625 件です。約７割の事業場で法違反が認められています。
　リーマンショックが発生した平成 20 年、翌年の平成 21 年が申告監督のピークとなっています。

申告監督の推移

	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年
申告監督実施事業場数（件）	3,690	3,786	3,635	3,008	2,625

【一般的な監督指導の流れ】

3　捜査・送検

● 労働基準監督官は、立入権限等を活用した監督指導によって、法違反の是正を促し、迅速に労働条件の確保を図ることが基本的使命ですが、監督指導によっても是正が図られない等の重大又は悪質な事案については、逮捕等の強制捜査を含む司法警察権限を行使し、刑事事件として送検します（労働基準法第 102 条等）。

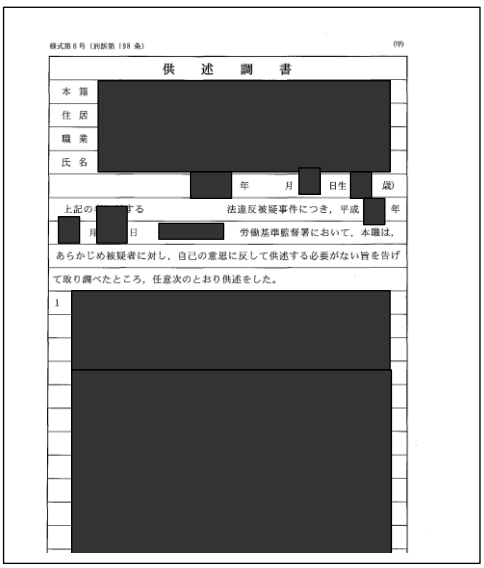
大阪労働局管内の 13 労働基準監督署においては、年間約 70 件送検しており、その内訳は、賃金不払（割増賃金不払を含む）や労働時間違反など労働基準法違反被疑事件と、労災かくしや法違反により労働災害を発生させた事案など労働安全衛生法違反被疑事件となっています。

法令別送検件数

（件）

		H22 年	H23 年	H24 年	H25 年
総件数		67	68	62	79
労働基準法等違反	定期賃金の不払（労基法 24 条、最賃法 4 条）	10	15	13	19
	解雇（労基法 20 条）	2	4	2	0
	賃金不払残業（労基法 37 条）	3	1	1	7
	労働時間・休日等（労基法 32、34、35 条等）	10	0	2	4
	その他	4	5	3	2
	計	29 (43%)	25 (37%)	21 (34%)	32 (41%)
労働安全衛生法違反	機械等危険防止（安衛法 20 条）	21	15	8	14
	作業主任者の選任等（安衛法 14 条）	3	9	5	7
	墜落等危険防止（安衛法 21 条）	8	8	17	10
	労災かくし（安衛法 100 条）	1	8	5	6
	就業制限（安衛法 61 条）	3	3	0	2
	その他	2	0	6	8
	計	38 (57%)	43 (63%)	41 (66%)	47 (59%)

※　労基法：労働基準法、最賃法：最低賃金法、安衛法：労働安全衛生法


様式第8号（刑訴第198条）　（印）

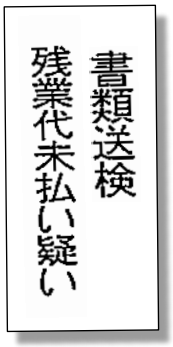
供　述　調　書

本籍 [redacted]
住居
職業
氏名

[redacted]　年　月　[redacted]日生　[redacted]歳）

上記の[redacted]する　法違反被疑事件につき，平成[redacted]年[redacted]月[redacted]日[redacted]　労働基準監督署において，本職は，あらかじめ被疑者に対し，自己の意思に反して供述する必要がない旨を告げて取り調べたところ，任意次のとおり供述をした。

1 [redacted]



４　労働基準監督官の採用

- 労働基準監督官は、厚生労働省の専門職員です。

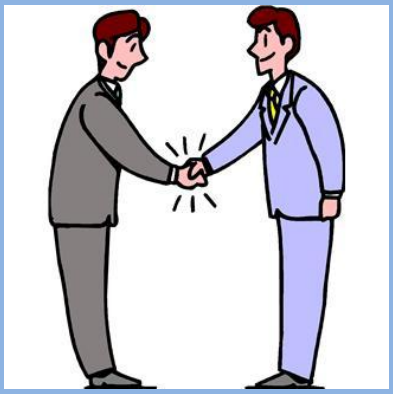
- 毎年、人事院・厚生労働省が実施する「労働基準監督官採用試験」の合格者から採用されています。

- 労働基準監督官採用試験要綱は、毎年 2 月に人事院・厚生労働省より公表されておりますが、平成 26 年度の試験は次の要綱に基づき実施されています。

平成 26 年の労働基準監督官採用試験の情報はこちら

労働基準監督官の仕事

法令で定められた労働条件と安全衛生を確保するため
労働基準監督官が皆さんの職場を訪問しています。



厚生労働省
都道府県労働局
労働基準監督署

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、事業場（工場や事務所など）に立ち入り、法に定める労働条件や安全衛生の基準を事業主に守っていただくよう、必要な指導を行い、労働条件の確保・向上と働く人の安全や健康の確保を図ります。また、不幸にして労働災害に遭われた方に対する労災補償の業務を行います。

各企業が労働基準関係法令の理解を深め、適正な労働条件の定着を図っていくことができるよう努めています。

▼ 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。

ILO第８１号条約第１２条第１項

「正当な証明書を所持する労働監督官は、次の権限を有する。
（a）　監督を受ける事業場に、昼夜いつでも、自由に且つ予告なしに立ち入ること。」

◆調査のため、事業場の帳簿書類を確認したり、従業員などに尋問したりすることができます。

労働基準法第１０１条第１項等

「労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。」

◆立ち入りや調査を拒んだり、妨げたりした者は、労働基準法により処罰される場合があります。

労働基準法第１２０条

「次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。
四　第百一条の規定による労働基準監督官（中略）の臨検を拒み、妨げ、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿書類の提出をした者」

▼ 労働基準監督官が取り扱う法律 ▼

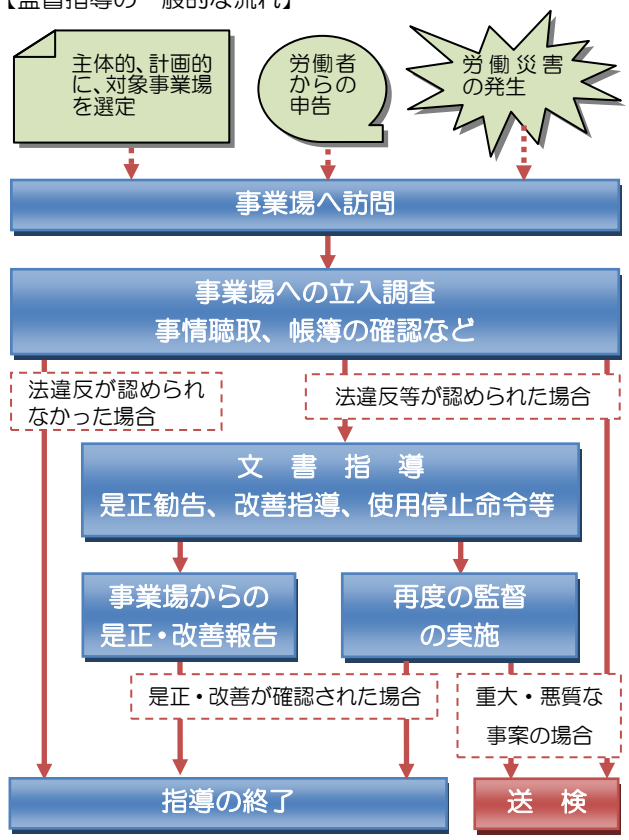
労働基準監督官が取り扱う、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、じん肺法、家内労働法、賃金の支払の確保等に関する法律などの法律を指して、労働基準関係法令といいます。

2　監督指導

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。

監督指導は、法違反等を是正していただくことが目的ですので、是正を確認すれば、監督指導は終了となります。

【監督指導の一般的な流れ】



（注）　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。

3　監督指導の状況

監督指導は、1 年間に約 17 万件（平成 23 年）実施しています。そのうち定期監督（主体的、計画的に実施する監督指導）等では、約 67%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。

主な違反事項は、

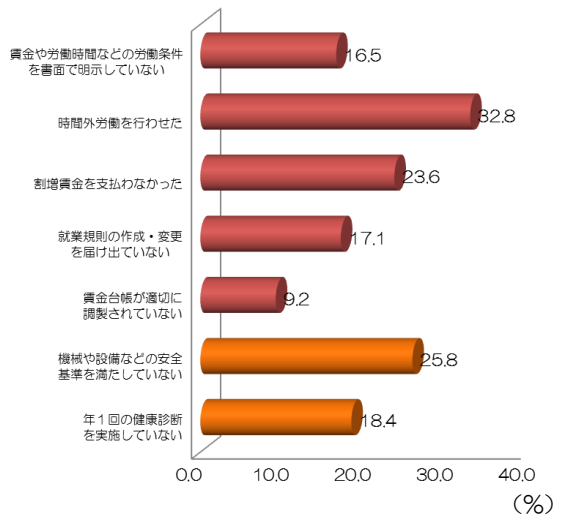
① 時間外労働に関する届出を労働基準監督署に届け出ない、または届け出た上限時間を上回って時間外労働（残業）を行わせているもの

② 機械や設備などの安全基準を満たしていなかったもの

③ 時間外労働（残業）等に対して割増賃金を支払っていなかったもの（一部未払を含む）

などとなっています。

【主な法違反の内訳(平成２３年)】



なお、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。

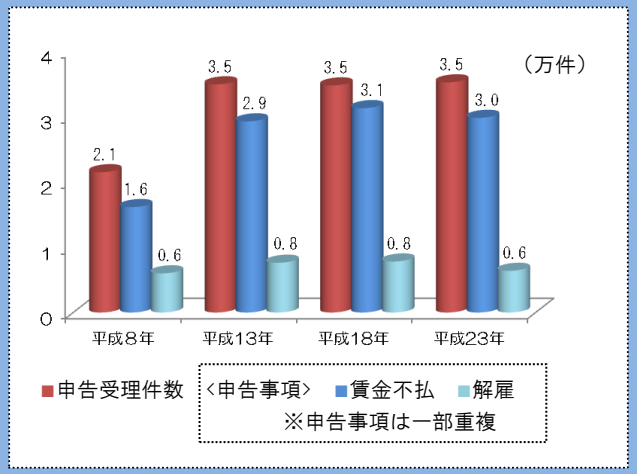
具体的な是正方法や是正報告書の書き方など、ご不明な点があれば、担当官にご相談ください。

4　申告

労働者は、労働基準関係法令違反がある場合には、労働基準監督官に行政指導を求めること（申告）ができます（労働基準法第 104 条等）。

これを契機として、労働基準監督官が事業場に臨検するほか、事業主などに来署を求め、直接、事情を聴取するなどの方法により事実関係の確認を行い、その結果、法違反が認められた場合には、是正を図るよう監督指導を行います。

申告受理件数は、１年間で約３万５千件（平成 23 年）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。



5　司法処分

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、強制捜査を含む司法警察権限を行使し、送検します。

１年間に約 1,100 件(平成２４年)送検しており、その内訳は、労災かくしや、機械などの安全基準を満たさないために労働災害を発生させた事案などの労働安全衛生法違反被疑事件が約 52%、賃金不払や違法な長時間労働などの労働基準法等違反被疑事件が約 48%となっています。

また、最近は告訴・告発事案も増えてきています。

6　必要な手続を忘れていませんか？

▼ 時間外・休日労働に関する協定(36 協定)届 ▼

時間外労働や休日労働を行わせる場合は、労使で 36 協定を締結し、その上限時間を、あらかじめ、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署へ届け出る必要があります。

◆労働時間・休日

法定労働時間は１日８時間、１週 40 時間です。
法定休日は１週１日または４週につき４日です。

◆割増賃金

時間外労働や休日労働を行わせた場合は、割増賃金を支払う必要があります。

▼ 就業規則作成（変更）届 ▼

常時 10 人以上の労働者を使用する場合は、就業規則を作成し、労働者代表などの意見書を添えて、労働基準監督署へ届け出る必要があります。

届出後の就業規則の内容を変更する場合にも、同様の届出が必要です。

▼ 健康診断結果報告▼

常時 50 人以上の労働者を使用する場合は、健康診断を行った結果報告を、遅滞なく、労働基準監督署へ提出する必要があります。

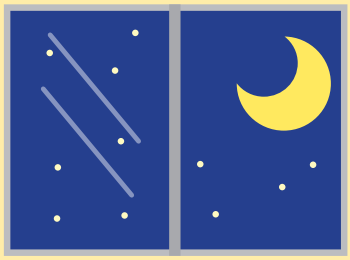
◆ 健康診断

常時使用する労働者を雇い入れるとき、また、雇い入れた後も、１年以内ごとに１回、定期に、法定の項目について健康診断を行う必要があります。

★ このリーフレットに関するご質問、お問合せは下記までお寄せください。

H25.3

働く人が
活躍しやすい職場環境を目指して



長時間労働・過重労働

職場の改善 労使で共に取り組みましょう
～労使で築く、明るい職場～

パワーハラスメント

賃金不払残業

厚生労働省では、過重労働や賃金不払残業などについて、相談、情報発信、監督指導等を行っています

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

現状の課題

1. 長時間労働・過重労働

労働時間等の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの、依然として高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定が2年連続で増加するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあります。

2. 賃金不払残業

賃金不払残業は、労働基準法違反に当たりますが、これが未だに後を絶ちません。その原因として、使用者が始業・終業時刻を把握するなどの適正な労働時間管理を行っていないことなどが挙げられるところです。

3. 職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものです。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があります。職場のパワーハラスメントをなくすことは、組織の活力につながります。

過重労働重点監督月間の結果

平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に監督指導を実施しました。

【重点監督の結果のポイント】

重点監督の実施事業場：　5,111事業場

違反状況：4,189事業場（全体の82.0%）に、何らかの労働基準関係法令違反

① 違法な時間外労働があったもの	2,241事業場（43.8%）
② 賃金不払残業があったもの	1,221事業場（23.9%）
③ 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの	71事業場　（1.4%）

無料電話相談の結果（確報）

平成25年9月1日（日）に若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料電話相談を実施しました。

【実施結果（確報）のポイント】

【相談件数】　1,044件

主な相談内容（複数回答）

1. 賃金不払残業　560件（53.6%）

賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が申し立てた賃金不払残業の態様は、

① 残業手当一切なし	191件［34.1%］
② 労働時間の管理が不適切（一部不払）	112件［20.0%］
③ 残業手当の定額払（一部不払）	104件［18.6%］

賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が残業手当の不払いがあるとして申し立てた時間外労働時間（1か月当たり）は、

① 20時間以上40時間未満	119件［21.3%］
② 40時間以上60時間未満	113件［20.2%］
③ 100時間以上	90件［16.1%］

注：［　］は560件に対する割合

2. 長時間労働・過重労働　416件（39.8%）

長時間労働・過重労働の相談416件のうち、相談者が申し立てた1か月の総時間外労働時間は、

① 月100時間を超える時間外労働に関する内容	176件［42.3%］
② 月80時間超～100時間の時間外労働に関する内容	95件［22.8%］
③ 月60時間超～80時間の時間外労働に関する内容	81件［19.5%］

注：［　］は416件に対する割合

3. パワーハラスメント　163件（15.6%）

課題の解消へ向けて

1. 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底

(1) 時間外労働・休日労働時間の削減

- ▶ 時間外労働・休日労働の削減に努めましょう。
- ▶ 時間外・休日労働協定の締結に当たっては、その内容が限度基準※に適合したものとする必要があります。
- ▶ 月45時間を超える時間外労働が可能な時間外・休日労働協定であっても、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。

※「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ▶ 事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

(3) 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ▶ 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。
- ▶ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対しては、医師による面接指導等を実施するとともに、労働者の健康障害を予防するための対策を立て、実行しましょう。

2. 賃金不払残業の解消

(1) 労働時間を適正に把握しましょう。

(2) 職場風土を改革しましょう。

- ▶ 経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
- ▶ 労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ▶ 企業内または労働組合内での教育　　など

(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。

- ▶ 社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルを作成する　　など

(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、チェック体制を整備しましょう。

- ▶ 労働時間を適正に把握するための責任者を明確にするとともに、複数の者を労働時間の管理の責任者とすることにより、ダブルチェックを行う　　など

3. 職場のパワーハラスメントの予防と解決

(1) 職場のパワーハラスメントを予防するために

- ▶ 「職場のパワーハラスメントはなくすべきである」ということをトップのメッセージとして明確に示しましょう。
- ▶ 就業規則にパワーハラスメントの防止についての規定を設けたり、労使協定を締結するなどルールを決めましょう。
- ▶ 従業員アンケートを実施するなどにより実態を把握しましょう。
- ▶ 管理職や一般職員を対象とした職場のパワーハラスメントに関する研修・教育を実施しましょう。
- ▶ 職場のパワーハラスメント防止に向けての組織の方針や取組について、周知・啓発を実施しましょう。

(2) 職場のパワーハラスメントを解決するために

- ▶ 相談・苦情処理窓口を設置したり、職場の対応責任者を決めるなど、職場のパワーハラスメントについての相談や解決の場を設置しましょう。
- ▶ 行為者に対する再発防止研修を行うなど、再発防止のための取組を行いましょう。

事業主の方からのご相談はこちら

36協定の締結・届出や割増賃金の支払いなど、労働基準法等に関するご相談は・・・

お近くの労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間　平日8：30～17：15）。

全国労働基準監督署の所在案内
http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html

都道府県労働局所在地一覧
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

労働時間制度や年次有給休暇取得など、労働時間等の設定の改善に関するご相談は・・・

「働き方・休み方改善コンサルタント」が、労働時間、休暇・休日等に関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを無料で行っています。
お近くの都道府県労働局監督課（東京、愛知、大阪労働局は労働時間課）にお問い合わせください。

労使のトラブルに関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

働く方からのご相談等はこちら

賃金不払残業や長時間・過重労働など、労働基準法等に関するご相談は・・・

事業場を管轄する労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間　平日8：30～17：15）。
また、労働基準関係情報メール窓口でも労働基準法等の問題がある事業場に関する情報を受け付けています。

全国労働基準監督署の所在案内
http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html

都道府県労働局所在地一覧
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

労働基準関係情報メール窓口
http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/mail_madoguchi.html

労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についてのご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

職場のパワーハラスメントに関する情報はこちら

ポータルサイト「あかるい職場応援団」
http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/