

現役労働基準監督官へのインタビューⅡ

－ 受験・任官後の体験談を中心として －

インタビューした労働基準監督官の略歴

B 監督官（平成15年任官）（男性）

大学時代の専攻：理学部 化学科（無機化学専攻）

合格試験区分：B区分

現 職：総務部総務課 人事係長

署での勤務年数：10年（監督業務8年，労災補償業務2年）

インタビュー内容

Q 1) 大学時代，具体的にはどのようなことを学んでいたのですか。

Q 2) 労働基準監督官を志望した動機・きっかけは何ですか。

Q 3) 大学時代に学んだことで，任官後，業務の役に立ったことはありますか。

また，理系出身とのことですが，法律を勉強するに苦労されたのですか。

Q 4) 任官後，労働基準監督官の業務研修は，どのような研修があるのですか。

Q 5) これまでの業務経験の中で，苦労した出来事や思い出に残っている出来事を教えてください。

Q 6) 現在，労働局総務部総務課では，どのような仕事しているのですか。

Q 7) 労働基準監督官に求められる人物像はどのようなものでしょうか。

Q 1) 大学時代，具体的にはどのようなことを学んでいたのですか。

大学時代は化学を学んでいました。

ただ，一口に化学と言っても，細かく分野が分かれており，専攻していた無機化学についても，有機化学と生物化学の分野が融合したものを学んでいました。このほかの必修科目では数学，物理を専ら学んでおり，法律学，経済学，経営学などとは縁遠い，典型的な理系の大学生でした。

Q 2) 労働基準監督官を志望した動機，任官した理由について教えてください。

私は，大学で化学を学んでいましたので，その知識を活かせる仕事をしたいと考えていました。

ただ，化学の知識を活かして仕事がしたいと言っても，研究機関の職員や学者のように，人との接触が限定されてしまい，建屋の中でずっと仕事をする，というのは嫌でしたので，必然的に，希望する就職先というのは限定されていきました。

そのようなとき，公務員試験の案内雑誌で，労働基準監督官試験で理系

専門の試験があることを知ったのです。化学工場を臨検したり，災害調査で化学的知識が必要なこともあるなど，私にとって希望する仕事に近い，労働基準監督官という職種の公務員を知り，志望することにしました。

Q 3) 大学時代に学んだことで，任官後，業務の役に立ったことはありますか。また，理系出身とのことですが，法律を勉強するに苦労されたのですか。

希望が叶って，最初に配属された労働局は，管内に化学工場を多数抱えるところでしたので，臨検監督の際には化学の知識というものは非常に役に立ちました。また，やや専門的になるかもしれませんが，局所排気装置の設置の指導などでは，数学的・物理学的な思考が必要になってきますので，これも非常に役に立っていると思います。

労働基準監督官に任官すると法律がすべてであり，法を無視した行政活動，捜査活動というものは許されません。この点，私は，大学時代，法律というものには一切興味もありませんでしたので，本当に大丈夫だろうか？と不安に思っていたことも事実でした。しかし，理系の方なら誰もが思うことなのかもしれませんが，法律というのは数学の論理と似たようなもので，抵抗もなく労働関係法令・刑事関係法令を習得することができました。数学が得意な方，好きな方はすぐ法律に溶け込めるのではないかと考えています。

Q 4) 任官後，労働基準監督官の業務研修は，どのような研修があるのでしょうか。

労働基準監督官に任官すると，1年目に労働大学校で行われる新任労働基準監督官研修があります。この研修の内容は，労働基準監督官の採用試験のパンフレットにも掲載されていますが，労働基準監督官として業務するに当たって，必要な法的知識，機械的知識，自然科学的知識，捜査知識を習得できるようなカリキュラムとなっています。

私は，ここで配布された研修資料を今でも大切に保管しており，任官から10年以上経過した今でも，新任時に配布された資料を見ることがあります。また，近年採用されている労働基準監督官の新任研修と私が任官したときの新任研修は，研修の実施時期や内容が異なっていますので，私の時代と同様には語れませんが，任官5年目に労働基準監督官上級研修，任官10年目には労働基準監督官専門研修がありました。

上級研修，専門研修は，これまで積み上げてきた知識を基礎として，より発展的な知識を習得できる研修であり，捜索，差押，逮捕といった強制捜査関連の捜査技法の習得を中心としてカリキュラムが組まれていました。

Q 5) 労働基準監督官の業務で、苦勞した出来事や思い出に残っている出来事を教えてください。

1 これまでの業務の中で苦勞したことは、事件の捜査において否認する被疑者たちとの対峙であったと思います。

捜査の中では、自分自身の非を認めて素直に自白する被疑者もいれば、徹底的に否認する被疑者もいます。どのような捜査においても、自白を裏付ける証拠を徹底的に押収し、取調べにおいて否認できないようにするものですが、証拠をいくら用意しても「自分は知らない」などと否認する被疑者はいるものです。時に、徹底否認する被疑者を逮捕し、勾留期間中に自白を得るといふ、時間との勝負という場面もありました。

このようなとき、被疑者の自白が無くとも起訴され、有罪となるようなケースもあるのですが、これでは事件の本質には迫っていません。事件はどんなに優れた証拠が山ほどあっても、被疑者の自白がなければ事件の全容解明ということにはならないのです。被疑者の自白を得て、はじめて事件の全部を解明することができ、ここから、被疑者が反省のための第一歩が踏み出せるのです。

労働基準関係法令違反の事件で被疑者となる相手というのは、社長や企業の重役ということがほとんどです。そのような人間を相手に、一对一の真剣勝負で自白を得て、反省を促していくというのは、何度経験しても苦勞しますし、その分、立件した後の達成感はひとしおです。

企業の代表者が悔いをあらため、良い企業に生まれ変わろうとする、この瞬間を見届けることができるのは、取調官たる労働基準監督官だけであり、このような仕事を、ほかの行政機関で見出すことはできないと思っています。

2 次に、思い出に残っている業務としては、任官3年目に従業員数500名規模という中小クラスの化学工場でしたが、一人、抜き打ちで臨検したことが思い出されます。

この仕事を志望した理由は、先にお話ししたとおりですが、化学工場を臨検するため、任官後も懸命に勉強していました。希望叶って化学工場の臨検監督を行うよう、上司から指示を受けたときは、やっと、希望が叶ったと思ったものです。その当時は、団塊世代の退職と安全技術の伝承が問題となり、化学工場の爆発災害などが相次いだ時期でした。今思えば、もう少し良い指導ができたのではないか、と思うこともありますが、当時の持っている知識をフル活用し、労務管理面、工場内の安全衛生措置・体制面について、その企業の役員10名を相手にして、様々な議論を交わして、法を遵守させていったことが鮮明に思い出されます。

Q 6) 現在、総務部総務課では、どのような仕事しているのですか。

総務課は、労働局全体（労働基準行政・職業安定行政・雇用均等行政¹）の業務を円滑に推進するための、潤滑油のような働きを求められています。総務係・人事係・会計係、各々が連携を取り、労働局が職員にとって働きやすい環境となり、業務が円滑に進むよう業務を行っています。

具体的には、人事係では職員の人事管理や給与管理を行っているほか、新規採用職員の採用事務、業務説明会（官庁訪問）の開催、インターンシップの実施などに関する業務を行っています。

また、総務課では労働基準監督官の業務を離れて、労働局全体を俯瞰して業務を行う必要が生じてきますので、労働基準行政の枠を超えて、職業安定行政、雇用均等行政の知見を深めることができる絶交の機会となります。

Q 7) 労働基準監督官として、求められる人物像というのはどのようなものでしょうか。

労働基準監督官として求められているのは、大まかに言えば2点あると思います。1点目は人とのコミュニケーション能力があること、2点目は事実の探求が好きであることだと思います。

労働基準監督署において1年間監督業務に従事すれば、少なく見積もっても年間で300名以上の方と接触することとなり、接触する方も多岐にわたることとなります。ですから、人との接触が好きであって、あらゆる方に適応するコミュニケーション能力があるということは、労働基準監督官に求められているものの一つであると思っています。

次に、事実の探求が好きである、とはどういうことかと言いますと、臨検監督にしても、災害調査にしても、捜査にしても、まず、事実がどうであるのかを知る必要があります。事実を確定しなければ、当然、法の評価（あてはめ）ができないからです。事実をトコトン明らかにするため、ネットワークを軽くして、現場で事実を探し出す、これができなければ次のステップである、法の評価を下す、に移れない訳ですから、事実を探求することが好きであるということは、労働基準監督官として求められる重要なものの一つであると思っています。

¹ 職業安定行政では、すべての人々がその能力を最大限に発揮して働けるようにするとともに、人材を求める企業のニーズに応えることなどの目的のために、求職者と求人者を結びつける職業相談・職業紹介、労働者が失業した場合の失業等給付の支給、障害者・高齢者などの就職促進の業務を行っています。

また、雇用均等行政では、労働者が性別により差別されることなく、能力を十分発揮できる雇用環境を整備することなどの目的のために、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、労働者が仕事と育児・介護を両立できるようにするための環境整備、パートタイム労働者の待遇改善などの業務を行っています。