

10年保存
-------

機密性 2
平成 26 年 4 月 1 日から 平成 36 年 3 月 31 日まで

基 発 0 4 0 1 第 2 7 号

平成 26 年 4 月 1 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

総合監督たる監督指導を実施するに当たっての基本的な留意事項及びその際の一般労働条件の確保・改善に係る措置等を、下記のとおり定めることとしたので、その取扱いに遺憾なきを期されたい。

なお、平成 11 年 4 月 16 日付け基発第 250 号「一般労働条件の確保・改善に係る監督指導の実施要領について」は、本通達をもって廃止する。

## 記

### 第 1 総合監督たる監督指導を実施するに当たっての基本的な留意事項

総合監督たる監督指導を実施するに当たっては、①労働条件や安全衛生に係る問題は広範にわたることから、当該事業場が監督対象事業場として選定された理由、監督指導を通じて解消しようとする問題点等をしっかりと認識しておくこと、②①の問題点等に関連する法違反の有無を的確に把握し、これを確実に是正させ、かつ、同種の法違反を繰り返すことのないよう、使用者の法令に関する理解の程度等に応じ、法の趣旨、内容について必要な説明を行うとともに、適宜法違反の是正方法について指導を行うこと、③[redacted]を基本とした上で、以下の各事項に留意すること。

#### 1 監督指導の事前準備

(1) 関係法令等の十分な理解

適切な監督指導を実施するためには、労働基準監督官（以下「監督官」という。）一人ひとりが、法令及びその解釈並びに監督権限行使に係る通達等を十分、かつ、正確に理解しておくことが重要である。

このため、監督官は、研修や会議等の場はもちろん、日頃から自己研鑽に努めて知識を身につけるとともに、監督指導実施前には、対象事業場において問題となりそうな法条文等について、再確認を行うこと。

(2) 対象事業場についての事前調査等

監督指導に当たっては、

に基づいて、対象事業場に係る問題点を適切に抽出しておくこと。併せて、当該問題点に関連するリーフレットを用意すること等により、効果的かつ効率的に指導が実施できるよう、必要かつ十分な事前準備を行うこと。

(3) 予告監督の禁止

監督指導時においては、対象事業場の通常の労働実態を的確にとらえた実効ある指導を行う必要があることから、

対象事業場

に対し、事前に予告することなく監督指導を実施すること。

なお、上記に該当し、予告せざるを得ない場合であっても、事前に対象事業場と立入手続の簡素化のための協議を行っておくなど、対象事業場の特性を踏まえた対応を工夫することにより、実効ある監督指導につなげること。

(4) 一定数の監督官による監督指導

監督能率の確保、厳正かつ的確な監督指導の実施等の観点から、対象事業場の規模、有する問題点等に応じ、一定数の監督官で監督指導を実施する利点が大いだと認められるものについては、平成 23 年 3 月 11 日付け基発 0311 第 3 号「新たな監督指導手法の実施について」（以下「新たな監督指導手法通達」という。）記の 3 に基づくチーム監督を行うこと。

2 監督指導の実施

(1) 基本的な姿勢

ア 監督指導の趣旨等に関する説明

臨検の際、事業主等から、その目的や監督官の権限の範囲等について疑念を抱かれ、臨検拒否事案等につながることを考えられる。

このため、事業場に臨検した際には、臨検の趣旨及び目的について、必要に応じリーフレット「労働基準監督官の仕事」を活用するなどにより丁寧に説明するとともに、関係法令に基づき労働基準監督官証票を提示することにより、立入権限を有する監督官であることを明らかにすること。

イ 丁寧な説明

企業の経営環境等によっては、事業主等が監督官に対して、厳しい姿勢をもって反論することも考えられるが、いかなる状況下においても、労働条件の最低基準を定めた労働基準関係法令は遵守されなければならない。このため、どのような経営環境下にあっても、労働基準関係法令を遵守することの必要性を事業主等に対して丁寧に説明するとともに、毅然とした態度をもって臨むこと。

法違反については、その法令上の根拠を説明の上、厳正な措置を徹底するとともに、遵法状態の定着のために改善すべき事項及びその改善方法についても、各種リーフレットを活用するなどにより、懇切丁寧な指導を行うこと。

ウ 守秘義務等の遵守

監督官には、強制権限をもって事業場を臨検し、労使双方の機密に属する事項を尋問できる権限が与えられていることから、職務上知り得たこれら事項についての守秘義務が課されている。これが監督官に対する信頼の源泉となっていることをしっかりと認識するとともに、必要に応じ、事業主等に対しても守秘義務について説明し、理解を得ること。

一方で、労働者から寄せられた情報、監督指導時に得られた企業に関する情報等について漏えいすることのないよう十分な情報管理を行うとともに、監督指導に携行する文書の取扱いについても十分注意すること。

エ 労働基準関係法令全般にわたる確認

監督指導時においては、一般労働条件のみならず、健康管理及び安全衛生管理体制等についても、全般的に確認すること。

(2) 指導に当たっての留意点

ア 十分な事実確認

法違反に該当するか否かについては、事業場の実態について十分な調

査を行った上で判断すべきであることから、法違反の有無の確認に当たっては、原則として、事業主等からの説明のみならず、

#### イ 法違反等に対する的確な措置

上記アにより確認した事実を法令に適切に当てはめ、認められた法違反に対しては、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。）により措置すること。

また、法違反以外の事項について指導を行う必要がある場合には、指導票を交付すること等によりその改善を求めること。ただし、

となるが、監督指導は監督官の強制的な権限行使下で行われるものであることから、指導票による指導についても、時として強制的指導と受け取られるおそれがあることに留意し、指導票による指導に当たっては、

なお、指導の内容はもとより、表現についても適切なものとなるよう細心の注意を払う必要があること。

#### ウ 適正な権限行使

監督官の権限は、正当な目的達成のために必要な範囲で行使されるべきものである。このため、権限行使に当たっては、労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）が処理すべき事項と労使が自主的に決定すべきもの等の監督官の権限の範囲を超える事項とを峻別し、権限の範囲を適切に見極めること。

#### エ 公正かつ斉一的な措置

監督機関が、全国一律に適用される労働基準関係法令の施行に関する事項をつかさどっている以上、その権限については、何よりも、法令に基づき公正かつ斉一的に行使することが必要であるため、各種通達で示した指示に基づき、適切な措置を確実に講ずること。

#### オ 疑義のある事案等に対する組織的な対応

適用条文に疑義がある事案、全社的に是正を図らせる事案等については、5号通達記の第2の1(1)ア(カ)ただし書きに基づき、是正勧告書及び指導票を臨検監督時に交付せず、署に持ち帰った上で、必要に応じて局に協議するなどにより、組織的な検討を行って対応方針を決定すること。

カ 全社指導を行う場合の注意点

監督指導は、管内の対象事業場に対して必要な権限を行使することを原則とするが、他署管内に本社が所在する事業場に対し監督指導を実施した結果、次に該当する実態が認められた場合には、

①

②

なお、

おって、

(3) 監督指導実施後の留意点

ア 監督復命書の作成等

監督指導実施後は、速やかに、5号通達記の第2の2に基づき監督復命書を作成し、署長判決を受けること。

なお、

イ 確実な是正確認

是正勧告を行ったにもかかわらず、法違反の是正が図られず放置された場合には、企業における遵法意識に悪影響を及ぼすのみならず、監督機関に対する国民の信頼を損なうこととなる。

このため、法違反等の是正・改善報告を受ける際には、事業場の労務管理制度の改善が確実に行われているか、遵法状態が将来にわたって定着し得るものとなっているかなどについてにまで踏み込んで確認を行

うこと。例えば、

など、当該法違反の形式的な是正の確認にとどめるのではなく、違法な長時間労働が発生することを未然に防止するような仕組が構築され、それが維持されていることを確認するなど、解決すべき問題点について適切な措置を講じた是正・改善報告となっているかを確実に確認すること。

また、上記観点から、当該報告の内容が不十分である場合には、必要な是正方法を改めて丁寧に説明し、適切な是正・改善報告の提出に結びつけること。

なお、

その場合において、

#### ウ 重大又は悪質な事案への対応

平成 17 年 9 月 30 日付け基発第 0930001 号「労働基準監督機関における司法警察権限の行使に関する規範について」（以下「司法規範」という。）に該当する事案については、

## 第 2 総合監督たる監督指導時における一般労働条件の確保・改善に係る主要事項についての措置要領

一般労働条件の確保・改善に係る主要事項についての措置の方針は以下に示すところによることとし、具体的な措置要領については、別添「主要事項に係る具体的措置要領」に定めたところによること。

### 1 過重労働による健康障害の防止

[REDACTED]

[REDACTED]

## 2 労働時間管理の適正化等

労働時間管理等については、①時間外・休日労働の 36 協定の範囲内での実施及び②「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」（平成 13 年 4 月 6 日付け基発第 339 号「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について」別添。以下「労働時間適正把握基準」という。）の遵守について指導すること。

### 3 基本的な労働条件の枠組みの確立

以下の各項目に示す事項について確認を行い、その結果に基づき是正勧告又は必要な指導を行うこと。

#### (1) 労働条件明示の適正化

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

また、指導に当たっては、必要に応じ、「モデル労働条件通知書」を活用すること。

#### (2) 就業規則、各種労使協定等の適正化

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

また、就業規則に関する指導に当たっては、必要に応じ、モデル就業規則を活用すること。

#### (3) 賃金支払の適正化

[REDACTED]

[REDACTED]

また、[REDACTED]

[REDACTED]

#### (4) 各種労働時間制度の適正化

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

(5) 36 協定の適正化

[Redacted]

(6) 年次有給休暇制度の適正化

[Redacted]

(7) 解雇手続等の適正化

[Redacted]

また、退職時等の証明の徹底に向けて、必要に応じ、リーフレット等を活用して「退職事由に係るモデル退職証明書」及び「モデル解雇理由証明書」の普及を図ること。

(8) 有期契約労働者の労働条件の適正化

[Redacted]

また、労働契約法第 18 条に規定されている有期労働契約の無期転換ルールについて、リーフレット等を活用して幅広く周知を図ること。

### 第 3 その他の留意事項

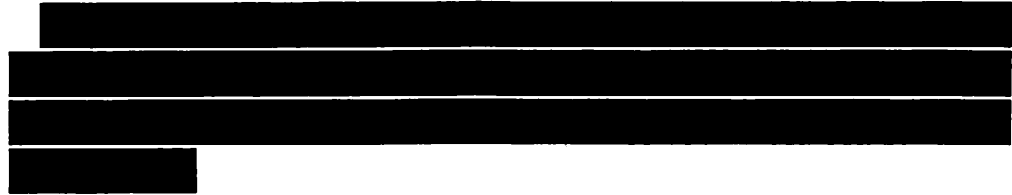
1. 監督指導時において確認等すべき事項

(1) 労働者の入れ替わりが激しい事業場

[Redacted]

(2) 健康管理及び安全衛生管理体制の適正化





なお、これに加えて、過重労働による健康障害の防止については上記第2の1によること。

(3) 労使間手続の適正化

不適切な解雇や雇止め、労働条件の切下げ等に係る問題が認められた場合は、その理由について確認し、必要に応じ、平成20年12月9日付け地発第1209001号・基発第1209001号「経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について」に基づき、啓発指導を行うこと。

2 署管理者による指導・助言等

(1) 重点対象の選定理由等の説明

署管理者は監督官会議の場等を活用し、各監督官の関係通達等の理解の促進を図ることはもとより、監督指導に当たっての留意事項、例えば、当該月に実施する監督指導に関し、重点対象として選定した理由、前年度までの取組状況、解消しようとする問題点、措置を行うに当たっての留意事項等について、各監督官に説明し、共通認識をもって事業場に対する的確な監督指導が実施できるよう積極的に指導・助言を行うこと。

(2) 指導内容に関する必要な指導・助言

署管理者においては、監督復命書の決裁時等に、監督指導の内容が当該重点対象における重点事項を押さえたものとなっているか、法違反として是正勧告した内容が適切か、指導票の内容が義務を課するような表現になっていないか、教示する是正・改善方法の内容が適切かなど、業務処理の状況を確認し、必要に応じて、担当監督官に対して適宜具体的な指導・助言を行うこと。

(別添)

主要事項に係る具体的措置要領

1 過重労働による健康障害の防止

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1) [Redacted]	[Redacted]	
(2) [Redacted]	[Redacted]	

	<div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div>	
<div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div>	<div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div>	<div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div>
<div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div>	<div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div>	<div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div> <div>[REDACTED]</div>



[illegible]

(4)		<p>ア</p> <p>イ</p>	

## 2 労働時間管理の適正化等

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1)		



[REDACTED]

[REDACTED]

① [REDACTED]

② [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]





(2)		

#### 4 就業規則、各種労使協定等の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1)		
(2)		
(3)		

[illegible]

## 5 賃金支払の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1) [Redacted]	[Redacted]	
(2) [Redacted]	[Redacted]	
(3) [Redacted]	[Redacted]	

[illegible]

(4)		

## 6 代替休暇の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1)		
(2)		

(3)		

7 1 箇月単位の変形労働時間制の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1)	<p>①</p> <p>②</p>	









	イ		
	ウ		
	エ		
(4)			

10 事業場外労働のみなし労働時間制の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1)		
(2)		



<div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	
--------------------------------------	--	--

11 専門業務型裁量労働制の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
<div> <div>(1)</div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div>①</div> <div></div> <div>a</div> <div></div> <div>b</div> <div></div> <div></div> <div>②</div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div>③</div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>

<div>[REDACTED]</div>		
<div>[REDACTED]</div>	<div>[REDACTED]</div>	<div>[REDACTED]</div>
	<div>(2)</div> <div>[REDACTED]</div>	<div>(3)</div> <div>[REDACTED]</div>

(4)		
(5)		

## 12 企画業務型裁量労働制の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1)	<p>①</p> <p>a</p>	

	<p>b</p> <p>②</p> <p>a</p> <p>b</p> <p>③</p>	
(2)		
(3)		





(7)		
(8)		

13 36協定の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1)		







(2)		
(3)		
(4)		

# 15 解雇手続等の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1)		
(2)		

<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	
--	--	--

16 管理監督者の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
<div> <div>(1)</div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	
<div> <div>(2)</div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	

(3)		

# 17 有期契約労働者の労働条件の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
(1)		
(2)		

# 18 派遣労働者の労働条件の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
-----	------	-------------------

(1)	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	
(2)	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> </div>	
(3)	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	<div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>	

19 健康管理及び安全衛生管理体制の適正化

着眼点	措置要領	基本とすべき 署長判決その他
-----	------	-------------------



	<div data-bbox="180 504 227 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="227 504 274 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="274 504 321 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="321 504 368 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="368 504 420 1720" data-label="Text"><div></div></div>	(1)
	<div data-bbox="420 504 467 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="467 504 514 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="514 504 561 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="561 504 608 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="608 504 650 1720" data-label="Text"><div></div></div>	(2)
	<div data-bbox="650 504 697 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="697 504 744 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="744 504 791 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="791 504 838 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="838 504 885 1720" data-label="Text"><div></div></div> <div data-bbox="885 504 928 1720" data-label="Text"><div></div></div>	(3)

(別紙)  
平成 年 月 日

(事業者) あて

所 属  
官 名 氏 名

## 過重労働による健康障害防止について

過重労働による健康障害を防止するため、貴事業場においては、☒を付した事項について、改善等の措置を講じてください。

なお、改善等の状況については、 月 日までに報告してください。

### 記

- ☐ 1 時間外・休日労働を1か月当たり80時間を超えて行わせ、かつ、面接指導等の措置を希望する旨の申出を行った労働者について、面接指導等の措置が実施されていないことから、速やかにこれを実施するよう努めること。
- ☐ 2 時間外・休日労働を、1か月当たり100時間を超えて行わせた労働者又は2ないし6か月の平均で1か月当たり80時間を超えて行わせた労働者について、医師による面接指導等の対象とされているにもかかわらず、これが実施されていないことから、速やかにこれを実施するよう努めること。
- ☐ 3 時間外・休日労働を、1か月当たり100時間を超えて行わせた労働者又は2ないし6か月の平均で1か月当たり80時間を超えて行わせた労働者について、面接指導等を実施するよう努めること。なお、その際には、衛生委員会等により調査審議を行う（常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して関係労働者の意見を聴取する）よう努めること。
- ☐ 4 時間外・休日労働を1か月当たり45時間を超えて行わせた労働者であって、健康への配慮が必要な者について、面接指導等を実施する対象とされているにもかかわらず、これが実施されていないことから、これを実施するように努めること。
- ☐ 5 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関する事」のうち、以下の項目のうち☒を付したものについて、衛生委員会等において速やかに調査審議を行う（常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して速やかに関係労働者の意見を聴取するようにする）こと。また、その結果に基づき、必要な措置を講ずるよう努めること。
  - ☐① 面接指導等の実施方法及び実施体制に関する事項
  - ☐② 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関する事
  - ☐③ 面接指導等の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関する事
  - ☐④ 面接指導等を実施する場合における「事業場で定める必要な措置の実施に関する基準」の策定に関する事項
  - ☐⑤ 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関する事項

- 6 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内（※1）とするよう削減に努めること。

また、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めること。

- 7 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内（※2）とするための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策を 月 日までに実施すること。

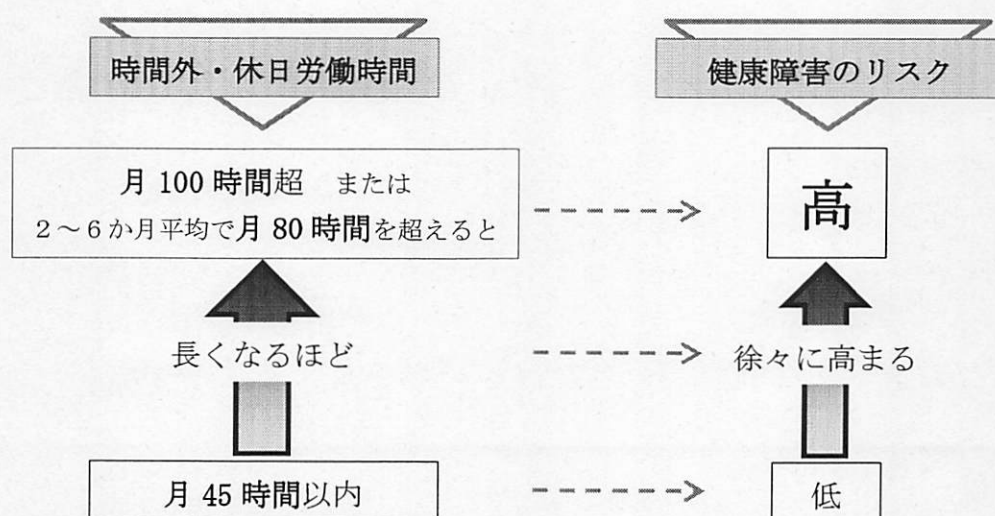
また、時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内（※1）とするための具体的方策を併せて検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めること。

- 8 面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするため、労働者が自己の時間外・休日労働時間数を確認できる仕組み等を予め定めるなど、必要な措置を講じ、これを労働者に周知徹底すること。

※1,2 時間外・休日労働協定で定めた上限時間を超える時間外・休日労働は違法となるので注意が必要です。

※2 特別延長時間まで労働時間を延長できる回数（月数）の上限に達している労働者については、時間外労働協定で定めた延長時間を超えると法違反となりますので注意が必要です。

#### 【参考】



- 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。

1か月の「時間外・休日労働時間」数＝1か月の総労働時間数－（計算期間1か月の総歴日数／7）×40

1か月の総労働時間数＝労働時間数（所定労働時間数）＋延長時間数（時間外労働時間数）＋休日労働時間数

- 裁量労働制対象労働者や管理・監督者であっても、健康障害防止の観点から、労働時間の状況等の勤務実態を把握し、過重労働とならないように配慮しましょう。

- 長時間労働者に対する面接指導、メンタルヘルス等に関する相談は、産業保健総合支援センターでも受け付けています。

受領年月日	平成 年 月 日	㊟
受領者職氏名		