



労働基準監督署が行う 監督指導への対応ポイント

資料作成：特定社会保険労務士・行政書士 西村 美夕妃

目次

■ 1. はじめに.....	2
■ 2. 監督指導の趣旨と実態.....	2
■ 3. 指摘されやすい調査項目.....	5
■ 4. 監督指導が行われたあとの流れ.....	7
■ 5. まとめ.....	9

労働基準監督署が行う 監督指導への対応ポイント

■ 1. はじめに

もしも突然、労働基準監督署から「臨検です！」と訪問があったとしたら……。そんな場面を想像するだけで、緊張を感じる方もいらっしゃるかもしれません。労働基準監督署が行う監督指導、いわゆる「臨検」は、決して特別な企業だけでなく、業種や規模を問わずあらゆる企業に実施の可能性があるものです。実際に監督指導が行われることとなったときに慌てないよう、日頃から基本的なルールを守り、適切な運用を行うことが大切です。この記事では、突然の監督指導にも、安心して適切な対応ができるよう、実際の調査の流れや事前にチェックしておきたい事項、対応方法まで、実務に役立つポイントを解説します。

■ 2. 監督指導の趣旨と実態

毎年、厚生労働省のウェブサイトで公開されている「労働基準監督年報」の冒頭には、監督指導を実施する趣旨や、社会的背景に応じた重点的な調査対象等が記載されています。最新の令和5年の内容を見ると、(図1)の通り、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が行われたほか、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる中小規模の事業場に対して、労働基準法等関係法令の周知及びその遵守を目的としたきめ細やかな支援等の取組みが行われたことが分かります。

(図1)

第1章 令和5年度における労働基準行政の運営

第1節 労働条件対策の推進

都道府県労働局及び労働基準監督署では、全ての労働者が安心して働くことができるよう、事業場に対する監督指導の実施等により、労働基準関係法令の履行確保に努めている。

我が国経済は、新型コロナウイルス感染症の影響を乗り越え、経済活動が回復しつつある中、労働基準監督署に対する賃金不払や解雇等の申告が増加した。

また、我が国の労働者1人当たりの年間総実労働時間は、近年緩やかに減少していたが、令和5年は1,636時間で、昨年よりも3時間増加しており、引き続き、過重労働によって過労死等が発生しないよう、対策の推進が求められた。

このような状況を受け、労働基準監督署では、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を行ったほか、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる中小規模の事業場に対して、労働基準法等関係法令の周知及びその遵守を目的としたきめ細やかな支援等の取組を行った。

また、企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者を早急に救済するため、未払賃金立替払制度により迅速かつ適正な未払賃金の立替払を実施した。

出典：厚生労働省 労働基準監督年報

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/kantoku01/

同じく令和5年に行われた監督指導の件数については、全国で171,679件となっており、その内訳は、定期監督等139,215件、申告監督19,348件、再監督13,116件であることが公表されています。もし、皆さまの会社が監督指導の対象とされた場合、断ることはできません。もしも監督指導を事業主側が拒否すれば、30万円以下の罰金が科せられることもあります。労働基準法には、労働基準監督官の権限について定められており、第101条では、「労働基準監督官は、事業場、寄宿舍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。」とされ、続く第102条においては、「労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。」と明記されています。実際に、かつて労働基準監督官を勤められた方から、過去に数回の逮捕を経験されたとお聞きしたこともあり、それだけ強い権限を持って、人が働く現場を守っているのだということを改めて実感するとともに、監督指導が行われる際は、誠実かつ真摯に対応しなければならないことを心得ておかなければなりません。それでは、実際にどのような監督指導が行われるのか、主な種類と特徴を(図2)にまとめます。

(図 2)



図 2 : 著者作成

▶定期監督

計画的に行われる調査で、法違反やトラブルが発生していない場合であっても、重点的な調査の方針等に沿って実施されます。事前に通知があった場合は、求められた帳簿や書類等を準備するとともに、調査に対応する担当者を決め、日頃の労務管理の状況をあらためて確認した上で、質問に回答できるよう備えておくといよいでしょう。ただし、事前の通知なく抜き打ちで監督指導が行われる場合もありますので、平常時から適切な帳簿や書面を整え、正しい運用を行うことが大切です。

▶申告監督

労働者や、すでに退職した元社員等から、法令違反を訴えるような通報や申告があった場合は、通報内容に基づいた調査が行われます。たとえ匿名での通報であっても、調査に踏み切るケースも少なくありません。日頃から、法令違反はもちろん、それと疑われるような労働実態が浮き彫りに

なることのないよう、注意を払っておく必要があります。もし、賃金の未払いが生じていたり、ハラスメントを見て見ぬふりしたりしていると、結果的に監督指導を招くような通報への第一歩となりかねません。

▶再監督

過去に実施された監督指導で指摘された内容の改善状況を確認する目的で行われます。求められた是正報告書を提出しなかったり、改善が十分でなかったりした場合に実施されることが多いとされています。再監督の状況によっては、より厳しい指導が行われることもあるでしょう。指摘された事項はそのまま放置せず、迅速に改善を図り、求められた報告を行うようにしてください。

▶労働条件調査

事業主や人事労務担当者に、労働基準監督署への来所を文書で求められ、持参品として、就業規則や労働条件通知書、賃金台帳、タイムカード等が記載されていることが多いです。労働基準行政の重点施策の一つとして、労働基準関係法令の遵守徹底を目的とし、賃金の支払い状況等の労働条件が調査されます。よくあるケースとして、求められた書類を準備している途中で未払い賃金が発生していることに気づいたり、不適切な取り扱いが行われていたことを発見したりすることがあります。例え故意でなく、単なる誤りであったとしても、決して後から隠蔽を試みたり、虚偽の書類を新たに作成して提出したりすることがないように注意してください。偽造や改ざんを行ってしまうと、それ自体が新たな法令違反となってしまうので、誠意をもって説明を行い、改善への努力を行いましょう。

▶災害時監督

労働災害が発生してしまった際に行われることがあります。深刻な災害発生時は書類送検につながり、報道される可能性もあります。機械や設備等の稼働状況や、安全に関する事柄について、現場で働く労働者に対しても具体的なヒアリングが行われる場合があるほか、写真撮影等もあり得ますので、いずれも拒否することなく誠実に協力してください。

■ 3. 指摘されやすい調査項目

ここでは、労働条件や安全衛生に関する事項等、実際の調査の際に指摘されやすい内容をまとめます。書類が整っていればよいというものではなく、

それが実態と合っているかどうか調査されますので、自社で適切な運用が行われているかどうか、再確認していただければと思います。

▶労働時間

1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えていないか、さらに「時間外・休日労働に関する協定届」、いわゆる36協定を締結している場合は、実際の法定時間外労働がその範囲内で適切に行われているかを、タイムカードや勤怠打刻データをもとに確認します。あわせて、勤怠打刻前後のサービス残業が発生していないか等、細やかな確認が行われるでしょう。

▶賃金支払状況

労働時間の実態に応じた賃金が支払われているか、さらに法定時間外労働や休日労働、深夜労働が発生している場合は、それぞれについて、割増し賃金が不足なく支払われているか確認されるでしょう。近年、最低賃金が過去最高の引き上げを更新する状況が続いていますが、当然ながら、最低賃金以上の賃金が支払われているかどうかチェックポイントの一つです。

▶労働条件通知書

昨年4月の法改正から間もなく1年が経過します。適切に労働条件が明示され、あわせて法律が求める以上の内容になっているかの確認が行われます。有期雇用契約の更新時等、作成自体を忘れてしまっているケースもありますので、今一度確認しておきましょう。

▶就業規則

常時10人以上の労働者を雇用している場合、就業規則の作成・届出・周知が適切にされているか確認されます。また、就業規則の内容と、職場での実態が合致しているかどうかについてもチェックが行われるでしょう。

▶年次有給休暇

労働基準法39条に基づいた適切な年次有給休暇の付与が行われているか、年10日以上付与される労働者に対しては、「年5日以上の取得義務」が果たされているか、さらに、管理簿等で適切に管理・記録されているかが確認されます。時間単位で年次有給休暇を取得できるようにしている場合は、労使協定の締結が必要ですので、あわせて確認しておきまし

よう。

▶**産業医・安全衛生管理者の専任等**

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、労働安全衛生法に基づき、安全管理者・衛生管理者・産業医等が適切に選任されているか、安全委員会や衛生委員会を開催し、その議事録が残されているか等の確認事項をクリアしておきましょう。あわせて、労働者に安全教育が実施されているか等の安全措置についても、現場での視察が行われることがあります。

▶**健康診断個人票等**

定期健康診断の実施が適切にされているか、その結果が記載された個人票が適切に管理・保管されているか等について確認が行われるでしょう。常時50人以上の労働者を使用する事業場では、定期健康診断の結果を、遅滞なく所轄労働基準監督署へ報告する義務があります。うっかり忘れてしまわないよう、報告までをセットで管理するようにフローを整えておくとう安心です。あわせて、長時間労働の実態がある場合には、医師による面接指導等が適切に行われているかどうかも調査の対象です。

▶**ヒアリング**

前述のような事項について確認が行われるとともに、その実態や労務管理方法等について、事業主のほか、人事労務担当者等へのヒアリングが行われます。必要に応じて労働者へのヒアリングが行われることもありますので、矛盾が生じてしまうようなことのないよう、その場しのぎの安易な回答をすることなく、誠意をもって対応してください。

■ 4. 監督指導が行われたあとの流れ

実際に様々な調査やヒアリングが行われたあと、明らかな法令違反が認められた場合は「是正勧告書」が交付されるでしょう。具体的には是正すべき事項等が記載され、一定の期限内に違反を解消するとともに、是正報告書の提出を求められることとなります。昨年7月に厚生労働省が公表したデータによると、令和5年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導は、(図3)のとおり26,117件であり、そのうち21,201件で法令違反が認められ、是正勧告書が交付されています。

(図3)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和5年4月から令和6年3月までに実施)						
1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)						
令和5年4月から令和6年3月までに、26,117事業場に対し監督指導を実施し、21,201事業場(81.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが11,610事業場、賃金不払残業があったものが1,821事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが5,848事業場であった。						
表1 監督指導実施事業場数						
	監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数			
			違法な時間外労働 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計 (注1、2)	26,117 (100.0%)	21,201 (81.2%)	11,610 (44.5%)	1,821 (7.0%)	5,848 (22.4%)	
主な業種	商業	6,053 (23.2%)	4,869	2,467	410	1,553
	製造業	4,763 (18.2%)	3,958	2,235	283	791
	保健衛生業	2,495 (9.6%)	2,054	1,050	156	479
	接客娯楽業	3,052 (11.7%)	2,687	1,599	318	1,072
	建設業	1,819 (7.0%)	1,420	775	143	341
	運輸交通業	2,236 (8.6%)	1,936	1,331	151	410
	その他の事業 (注6)	2,928 (11.2%)	2,180	1,110	186	585
<small>(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。 (注2) かつこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。 (注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反〔時間外労働の上限規制〕の件数を計上している。 (注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。 (注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。 (注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。</small>						

参考：厚生労働省プレスリリース

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001278556.pdf>

また、明らかな法違反がなくとも、行政指導上改善が望ましいと認められた場合には「指導書」が交付されます。一定の期間内に改善を目指すことで将来の法違反を防止できるとともに、労使トラブルの未然防止に役立つことも考えられますので、真摯に対応することが望まれます。指導書が交付された件数も公開されており、例えば、長時間労働が行われた場合の医師による面接指導等、健康障害防止措置を講じるように指導された件数は、図4のとおり12,944件。ほかにも労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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ガイドライン」に適合するよう指導した件数は4,461件であることが報告されています。

(図4)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況
監督指導を実施した事業場のうち、12,944事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導事項別事業場数

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
12,944	2,681	1,954	5,258	7,544	690	660

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

(注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

(注3) 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ことについて、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会での調査審議を行うこと、②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ことを指導した事業場数を計上している。

(注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、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を指導した事業場数を計上している。

(注5) 医師による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の仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

参考：厚生労働省プレスリリース

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001278556.pdf>

もし、皆さまの職場で監督指導が行われることとなった際は、必要に応じて、社会保険労務士や弁護士といった労働分野の専門家に相談し、アドバイスを受けていただくのもよいと思います。何より、日頃から適切な労務管理を行っていただくために、不明点等があれば、専門家の支援を活用していただければ幸いです。監督指導への一時的な対応策を検討するだけにとどまらず、より働きやすい職場を実現するためのヒントが見つかるものと思います。

■ 5. まとめ

今回は、全ての企業で実施される可能性がある「監督指導」についてまとめました。抜き打ちで行われた場合でも慌てないように、日頃から法令遵守を徹底し、丁寧な労務管理を行うことがなにより大切だということは、いうまでもありません。適切な労務管理を行えば、必然的に法違反や労使トラブル、通報が減ることにも繋がるでしょう。もし、「いざ、臨検！」ということになった場合でも、慌てたり怖がったりする必要はありません。改善すべき事項が見つかったのであれば、それを隠すことも先送りにすることもなく、きちんとあるべき姿に正すチャンスだと思ってみてはいかがでしょうか。同

時に、労働基準監督官に正しい労務管理についての見解を聞くことができ、現状の課題を解決するために活かすこともできると思います。監督指導は、決してマイナスな出来事ではなく、皆さまの職場が、より働きやすくなるための転換点にもなり得ます。安心して働き続けられる職場づくりのためにも、ぜひ前向きに捉え、臨んでいただければと思います。

【著者プロフィール】西村 美夕妃（にしむら みゆき）



社労士・行政書士 西村美夕妃事務所。特定社会保険労務士・行政書士。
働く現場は、人生の舞台そのものだと思うからこそ、全ての人がしあわせに活躍でき、働く自分を好きでいられるような組織への支援を心がけています。いつもそばにいて、なんでも相談できる労働分野の専門家として、「迅速に、心ある仕事で、ともに在る。」をモットーに、東京都港区赤坂にて社労士・行政書士 西村美夕妃事務所を開業しています。

<https://www.miyuki-sr.com/>

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
