

10年保存
-------

基発0213第1号

秘
---

平成25年2月13日

☐ 無制限
-------

平成25年2月13日から 平成35年2月12日まで
------------------------------

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

( 公 印 省 略 )

## 監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項について

平成25年度における監督指導業務の運営に当たっては、従来から指示してきた事項に加え、特に下記に示したところに留意の上、実効ある行政の展開に遺憾なきを期されたい。

## 記

## 1 監督指導業務の運営に当たっての基本的考え方について

## (1) 監督行政を取り巻く環境について

雇用情勢をみると、依然として厳しさが残り、改善の動きに足踏みがみられる中で、日本経済の再生、雇用や所得の拡大を目指す「日本経済再生に向けた緊急経済対策」が閣議決定されている。

労働時間の状況をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は依然として高く、脳・心臓疾患及び精神障害等の労災請求件数、支給決定件数はともに高水準で推移している。

労働災害については、休業4日以上の死傷災害の発生件数が3年連続で、死亡災害も前年に比べて増加しており、その削減は喫緊の課題となっている。また、現在策定中の第12次労働災害防止計画においても、平成24年と比較して、平成29年までに、労働災害による死亡者数及び休業4日以上の死傷者数ともに15%以上減少させることを目標とすることが検討されている。さらに、印刷業において胆管がんによる労災請求がなされる事案が発生するなど、化学物質による健康障害

の防止に向けた対応が求められている。一方で、東日本大震災の被災地域においては、放射性物質の除染等や復旧・復興への取組が加速されることに伴う対応が求められている。

申告受理件数については減少傾向にあるものの、12年連続で3万件を超え、賃金不払に関する申告は昨年と同水準の状況にあり、また、賃金不払残業事案も後を絶たないなど、労働者の労働条件上の問題も依然として多く存在している。

また、厳しい経済状況の中で、人員削減や配置転換等を行う企業もみられる。

## (2) 平成25年度における監督行政の重点課題について

以上の状況を踏まえ、平成25年度における労働基準監督行政（以下「監督行政」という。）は、労働者の生命や健康を守ることが重要な使命の一つであることを再認識しつつ、全国的に取り組むべき重点課題を、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並びに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として、これらに係る対策を積極的に推進することとする。なお、これらの課題のほかに、都道府県労働局（以下「局」という。）や各労働基準監督署（以下「署」という。）の管内事情を踏まえ、必要な重点対象を選定するなどにより、適切に対応していく必要がある。

また、東日本大震災の被災地域の局においては、放射性物質の除染業務等及び復旧・復興工事等の現場における労働災害の防止及び法定労働条件の履行確保に係る対策も、引き続き重点課題として推進することとする。

## (3) 行政課題の的確な把握

昨今の社会・経済情勢の目まぐるしい変化は、労働条件確保に係る問題の複雑化を促進している。

このため、労働基準監督機関においては、産業動向や雇用失業情勢、申告・相談の状況、労働災害の発生状況のみならず、地域において話題となっている健康障害の状況等の各種指標・情報をより踏み込んで分析するとともに、各種マスコミ情報、インターネット情報等についても積極的に収集するなど、管内で発生している問題を幅広く収集・分析することにより、監督行政として取り組むことが求められている行政課題を的確に把握していく必要がある。

## (4) 監督権限の公正かつ斉一的な行使について

監督権限については、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り、そのためには、労働基準監督官（以下「監督官」という。）一人一人が、法令及びその解釈を正しく理解し、監督権限行使に係る通達等をしっかり

と理解した上で、適切な措置を確実に行う必要がある。

## 2 過重労働による健康障害防止について

### (1) 過重労働による健康障害防止に係る指導等について

#### ア 時間外・休日労働協定の適正化に係る指導

労働基準法（以下「労基法」という。）第36条第1項の規定に基づく協定（以下「時間外・休日労働協定」という。）の適正化については、時間外・休日労働協定の意義をしっかりと認識の上、平成16年2月18日付け基発第0218004号「時間外労働協定の適正化に係る指導について」に基づき、引き続き適切な指導を行うこと。

[Redacted]

#### イ 的確な監督指導等

過重労働による健康障害防止対策については、平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」等に基づき、自主点検、集団指導、監督指導等を実施すること。

(ア) [Redacted]

(イ) [Redacted]

その際、引き続き長時間労働の実態があるなどの事業場については、再発防止の観点から、長時間労働の抑制や健康確保措置の確実な実施等の指導を丁寧に行い、これらの取組を定着させる必要がある。このため、監督指導時においては、累次にわたる関係通達において指示したところにより、必要な実態把握を行った上で、所要の措置を行うこと。また、是正確認に当たって

は、①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」（以下「250号通達」という。）

、②  
などにより、是正状況の定着も含めて確実に確認すること。

なお、法令違反については是正したものの、長時間労働抑制等についての改善意欲があり、労働時間等の設定改善に向けた支援が必要な事業場については、局に配置した「働き方・休み方改善コンサルタント」の活用を積極的に勧奨すること。

- (ウ) あらゆる監督指導時において、時間外・休日労働が月45時間を超えるおそれがある事業場に対しては、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の4(1)に基づき、衛生管理者等の選任及び活動状況並びに衛生委員会等の設置及び長時間労働による健康障害の防止を図るための対策に係る調査審議の状況等を確実に確認し、必要な指導を行うこと。

#### ウ キャンペーン月間における重点監督等の実施

11月を「過重労働解消キャンペーン（仮称）」期間として設定し、長時間労働抑制等に向けた集中的な啓発活動を実施することとしているので、別途指示するところにより、

#### エ 労働時間等の調査的監督

労働時間等の調査的監督については、今後の労働時間法制の検討等のために、時間外・休日労働の状況、割増賃金率の状況、裁量労働制の実態等の項目について、別途指示するところにより、第1四半期に実施すること。

#### (2) 労働時間等の設定の改善について

仕事と生活の調和の実現を図り、労使双方の自主的な取組をより一層効果的かつ効率的に支援するため、関係通達の改正を予定しているので、これに基づき、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づく「労働時間等見直しガイドライン」及び職場意識改善助成金等の周知を図るとともに、労使の主体的な取組を促進するため、「働き方・休み方改善コンサルタント」を活用して、コンサルティング、ワークショップ、集団指導の実施等、個別事業場等への積極的な働きかけを行うこと。

### 3 死傷災害の増加等を踏まえた労働災害の防止に係る監督指導等について

#### (1) 労働災害防止のための管内状況の把握・分析等について

労働災害防止対策については、管内の労働災害の発生状況に係る過去の動向やこれまでの取組状況と成果を分析の上、取り組むべき重点対象、実施すべき行政手法等を総合的に検討し、局として総合的な取組方針を定める必要があるが、監督担当部署においても、安全衛生担当部署と連携を図るなどにより、積極的に参画すること。

その際、より効果的な取組となるよう、監督担当部署と安全衛生担当部署との役割分担を明確にすることとし、特に、

なお、建設業に対する監督指導については、全国的に、土木工事のほか、建築物に係る改修工事の増加が見込まれることから、安全衛生担当部署と連携し、

これらの現場を把握するとともに、

#### (2) 災害時監督の的確な実施について

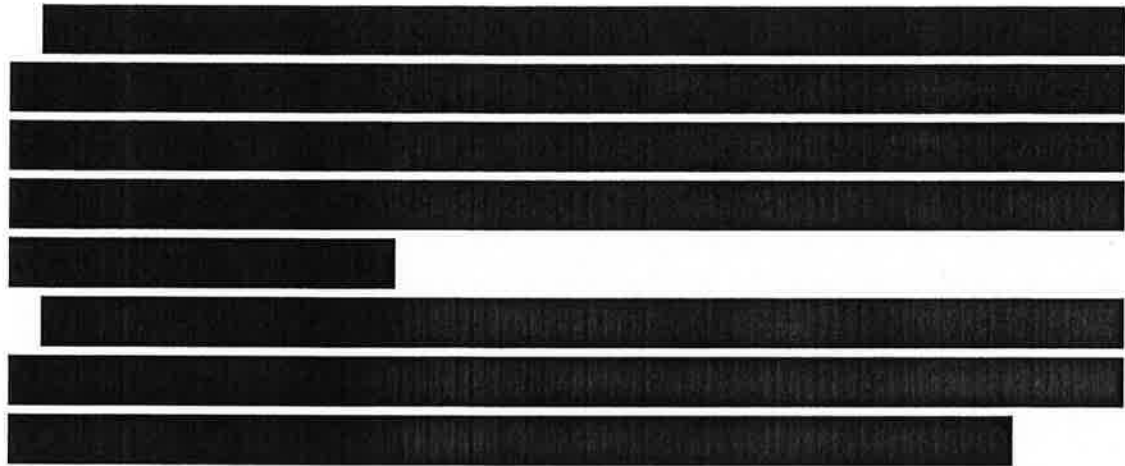
災害時監督については、労働災害が増加している状況の中で、実施すべき対象があるにもかかわらず実施できていない状況がみられるが、年間監督指導計画(以下「年間計画」という。)において必要な業務量を予め確保するなどにより、災害時監督を実施すべき対象について、その全数に対して確実に実施すること。

#### (3) 労働衛生に係る監督指導等について

労働衛生管理上の問題を原因とする健康障害の中には、長期間経過後に発症するものも多いことを踏まえ、各事業場における労働衛生管理の状況から中長期的な対応が必要と考えられる事業場に対しては、労働衛生を主眼とする監督指導を着実に実施していく必要がある。また、労働衛生主眼に限らず、あらゆる臨検監督時において、有害業務に関する状況を必ず確認することにより、管内における有害物の使用状況等を広く把握する必要がある。このため、次に示すところにより、効果的な取組を行うこと。

なお、労働衛生を主眼とする監督を実施する際には、別途配付する予定としている防毒マスク等の必要な装備品についても活用すること。

##### ア 化学物質による健康障害防止対策



なお、改正・施行された女性労働基準規則については、その内容を理解の上、法令違反が認められた場合には是正勧告を行うこと。

イ 石綿による健康障害防止対策

建築物等の解体時等における石綿ばく露防止対策については、改正された平成17年7月28日付け基発第0728008号「石綿ばく露防止対策の推進について」等に基づき、引き続き監督指導等を実施すること。

ウ 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止対策については、新たに策定する総合対策を踏まえ、安全衛生担当部署と連携し、管内の遵法水準等の状況を勘案して監督指導対象を選定し、効果的な監督指導を実施すること。

(4) メンタルヘルス及び職場のパワーハラスメント対策について

ア メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策については、平成21年3月26日付け基発第0326002号「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」等を踏まえ、引き続き、監督指導時にパンフレット等を活用するなどにより、その推進を図るとともに、メンタルヘルス対策支援センターの利用を勧奨すること。

イ 職場のパワーハラスメント対策

職場のパワーハラスメント対策については、平成24年9月10日付け地発0910第5号・基発0910第3号「職場のパワーハラスメント対策の推進について」に基づき、引き続き、パンフレットを配布するなどにより、その予防・解決に関する周知を図ること。

なお、本省では、労使の取組の好事例をまとめた参考資料を作成するとともに、具体的な取組を促していくためのセミナーを、10月以降に全国規模で開催する予定である。

(5) 労働安全衛生規則の改正等について

解体用機械及び食品加工用機械に係る労働安全衛生規則の改正等を予定していることから、別途配付するリーフレット等を活用し、集団指導、各種会合等の機会を通じて周知するとともに、関係する業務を行っている事業場等に対する監督指導においては、その履行確保を図ること。

(6) 原子力施設に対する監督指導について

原子力施設に対する監督指導については、本年度中に改正を予定している平成12年9月19日付け基発第582号「原子力施設に対する監督指導について」に基づき、的確に実施すること。

4 東日本大震災に関連する安全衛生及び一般労働条件対策について

(1) 東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等について

東京電力福島第一原子力発電所においては、発電所の廃止措置等に向けた作業が続くことになることから、引き続き的確な監督指導等を実施すること。

(2) 除染等業務従事者の放射線障害防止等対策について

除染等業務従事者の放射線障害防止対策については、平成24年3月2日付け基発0302第2号「除染等業務における安全衛生対策の推進について」に基づき、引き続き的確な監督指導を実施すること。

また、除染等業務に伴って発生する廃棄物等の処分の業務における放射線障害の防止については、電離放射線障害防止規則の改正が予定されているので、別途指示するところにより必要な監督指導を行うこと。

(3) 復旧・復興工事における労働災害の防止について

復旧・復興工事については、被災地域の地方自治体が策定する復興計画に基づく工事量の増加に伴い労働災害の増加が懸念されることから、安全衛生担当部署と連携の上、管内の工事の発注状況を逐次把握し、監督指導等を積極的に実施すること。

5 一般労働条件の確保・改善対策について

(1) 的確な重点対象の設定等について

一般労働条件の確保・改善対策については、平成11年2月17日付け基発第70号

「今後における一般労働条件の確保・改善対策の推進に関する基本方針について」等に基づき、効果的に実施すること。

特に、重点対象の設定については、①

②

等がみられる。ついては、新たな視点からも管内状況を点検し、重点対象を的確に設定すること。

## (2) 労働基準関係法令の周知徹底等について

中小零細企業については、労働条件集合監督の違反率は高く、相談等も少なからず認められることなど、これらに対する労働基準関係法令の周知が十分に行き届いているとは言えない状況が認められる。

このため、中小零細企業を多く含む団体等に対する集団指導や各種会合等の機会を積極的にとらえて、効果的な周知を図ること。その際、必要に応じ、①ハローワークと連携し、求人窓口において労働基準関係法令に関するパンフレット等の配布を依頼する、②商工会等の経営指導員に対して労働基準関係法令の説明会を行う、③業所管官庁と連携の上で集団指導を実施するなどの取組を行うことも検討すること。

さらに、学生・生徒に対する周知は、将来的に関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止する観点からも有益であるので、都道府県教育委員会等へ必要な働きかけを行うとともに、学校側からの講義等の要請があった場合には積極的に対応すること。

## (3) 時間外・休日労働協定未届事業場に対する指導について

時間外・休日労働協定の届出状況等からみると、必要な届出を行うことなく時間外労働を行っている事業場、中には時間外労働が長時間にわたる事業場の存在も懸念されるところである。



6 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について

(1) 労働時間管理の適正化による賃金不払残業の防止について

労働時間管理の適正化については、「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」等を踏まえた取組が重要であることから、引き続き、投書等の情報等から労働時間管理上問題があると考えられる事業場を精査した上で適切な監督指導を実施し、労働基準関係法令及び同把握基準の遵守の徹底を図ること。

賃金不払残業の是正のためには、事業主が十分に理解し、納得して取り組むことが重要であることから、法違反の指摘に当たっては、法令の内容、法違反の根拠となった事実、是正に向けての考え方等を十分に説明すること。

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については、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。また、全社的に是正を図らせる指導を行った場合には、本社を管轄する署及び本省に対して、その内容を情報提供すること。

なお、今後の遵法状態の定着を図らせるため、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」に基づき、リーフレット「賃金不払残業（サービス残業）解消のための取組事例集」等を活用するなどにより、労使が取り組むべき事項についての指導も併せて行うこと。

(2) 申告・相談、投書等への的確な対応について

寄せられた申告・相談については、平成6年3月16日付け基発第140号「解雇、賃金不払等に対する対応について」等に基づき、引き続き優先的に迅速な処理を行うこと。

また、相談、投書等については、その内容を十分に確認した上で、法定労働条件履行確保上の問題があると考えられる事業場に対しては、優先的に取り組むべき対象を明らかにしつつ、迅速かつ適切な監督指導を実施すること。

(3) 大量整理解雇等の情報収集と迅速な対応について

大量整理解雇等の事案については、職業安定行政とも連携を図りつつ情報収集を行い、解雇・雇止め等に関する適切な労務管理の必要性についての啓発指導を行うなど、引き続き必要な対応を行うこと。

(4) 倒産事案に対する迅速な対応と未払賃金立替払の適切な処理について

各種情報から倒産事案等を把握した場合には、平成15年2月18日付け基監発第

0218001号「大型の企業倒産事案に係る賃金の支払等の確保について」に基づき、速やかに臨検監督等を実施して情報収集を図り、労働基準関係法令違反の未然防止及び早期解決を指導すること。

未払賃金の立替払については、労働者の速やかな救済を図る観点から、より組織的な管理を行うことにより、引き続き、迅速かつ適切な処理に努めること。

なお、未払賃金立替払関係業務の効率的実施や的確な進行管理に資する観点から、未払賃金立替払情報管理システムを積極的に活用すること。

## 7 最低賃金の履行確保に係る監督指導について

最低賃金の履行確保については、

[REDACTED]

なお、集合監督を実施する場合には、より効率的に指導を行う観点から、依頼時に対応者を予め登録するよう求めるなど、監督実施率の向上に向けた取組を行うこと。

また、最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業への支援のための業務改善助成金については、業務改善助成金利用促進行動計画に基づき、引き続き、監督指導、集団指導等の機会において、パンフレットを活用するなどにより、積極的に周知や利用勧奨を行うこと。

## 8 労災かくしについて

労災かくしについては、平成20年3月5日付け基発第0305001号「「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進について」等に基づき、安全衛生担当部署及び労災補償担当部署とも連携を図った上で適切な対応を図るとともに、事案を把握した場合には、司法処分も含め厳正に対処すること。

## 9 特定分野における労働条件の確保・改善対策について

### (1) 自動車運転者について

ア 自動車運転者は依然として長時間労働の実態にあり、脳・心臓疾患の労災認定件数が最も多い職種である。このため、各種資料から長時間労働等自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場を的確に選定し、重点的な監督指導等を実施すること。

マスコミ報道されるなど社会的に注目を集める交通事故を発生させた事業場に対しては、平成11年4月1日付け基発第191号「自動車運転者の労働時間等の労働条件確保のための監督指導等について」の記の4に基づき、時機を逸することなく監督指導を実施すること。 [REDACTED]

なお、各局に配置している「自動車運転者時間管理等指導員」については、これまでの個別訪問による指導に加え、業界団体に加入していない事業者に対する労働基準関係法令や改善基準告示の周知等を行うこととしていることから、別途指示するところにより、その積極的な活用を図ること。

イ 「交通労働災害防止のためのガイドライン」については、夜間・長距離運行の貸切バスの交替運転者の配置基準を遵守する旨を盛り込むなどの改正がなされる予定である。引き続き、監督指導や集団指導等の機会には、パンフレット等を活用して積極的な周知を行うこと。また、陸上貨物運送事業者及び荷主先に対する監督指導、集団指導に当たっては、新たに策定される「荷役作業の安全対策ガイドライン(仮称)」についてパンフレット等を活用して周知を図ること。

ウ タクシー事業者については、 [REDACTED]

## (2) 技能実習生について

技能実習生については、平成22年9月1日付け基監発0901第1号「技能実習生に係る法定労働条件の履行確保のための監督指導等の実施に当たって留意すべき事項について」等に基づき、重点的な監督指導を実施すること。

また、JITCO(公益財団法人国際研修協力機構)の母国語相談コーナーの相談情報も含め、技能実習生本人から情報が寄せられた事案については、緊急性が高いと考えられる対象から順次、優先的に監督指導を実施すること。

## (3) 障害者である労働者について

障害者である労働者については、障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律が平成24年10月1日から施行され、使用者による障害者虐待は都道府県労働局が主体的に対応する必要があることから、平成24年9月24日付け地発0924第3号「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律の施行にかかる対応要領について」及び平成24年10月5日付け基発1005第5号「障害者である労働者の労働条件の確保・改善等について」等に基づき、迅速・的確に対応すること。

なお、使用者による障害者虐待事案を申告・相談時や監督指導時に把握した場合等には、直ちに局へ報告すること。

また、障害者であることを理由とする最低賃金額未満の賃金の支払いは、使用者による障害者虐待に該当することから、最低賃金の減額特例の許可期間を「最低賃金の減額特例許可台帳」等により適切に把握した上で、局賃金課室とも連携しつつ、必要に応じ、当該事業場の実態を確認するなどの対応を行うこと。

#### (4) 介護労働者について

介護労働者については、介護事業場数は年々増加しており、また、労働基準関係法令違反も多く認められることから、平成21年4月1日付け基監発第0401001号「当面の介護労働者の労働条件の確保・改善対策における監督指導等について」等に基づき、[REDACTED]対象事業場を的確に把握し、重点的な監督指導を実施すること。

また、社会福祉施設における腰痛による休業4日以上労働災害が増加していることを踏まえて「職場における腰痛予防対策指針」が改正されることから、介護事業場に対する監督指導等の際には、安全衛生担当部署と連携し、別途配付するパンフレット等を活用して、その周知を図ること。

#### (5) 有期契約労働者について

有期契約労働者については、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準が、労基法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下「雇止め基準」という。）から削除され、新たに労働基準法施行規則に規定される改正が、平成25年4月1日から施行される。このため、同日以降に締結された有期労働契約については、監督指導の際に必要な点検・確認を行い、法違反に対しては所要の措置を講じるとともに、雇止め基準違反については適切な指導を行うこと。

#### (6) 派遣労働者について

派遣労働者については、平成21年3月31日付け基発第0331010号「派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について」等の内容を踏まえ、管内状況を的確に把握した上で、必要な監督指導等を実施すること。

## 10 年間監督指導計画の策定について

年間計画策定に当たっては、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」等に基づき、必要な庁外活動業務量の確保に努めるとともに、次に示すところにより行政効果把握を適切に行うなど、より実効あるものとする。

### (1) 重点対象の設定等について

ア 主要な重点対象に係る行政効果については、過去複数年に遡り、かつ、局全体の状況をも把握・分析すること。その上で、次年度の重点対象を設定するとともに、監督対象事業場の選定基準を適切に定めること。

イ

進捗状況の管理や監督指導等の効果把握がそれぞれについても行うことができるよう、①それぞれを別の重点対象として設定する、②同一の重点対象とする場合には選定基準ごとに分けて管理するなど、工夫すること。

### (2) 適切な調整の実施について

年間計画の調整については、選定基準に基づく対象事業場を具体的に確認していないなどの状況もみられることから、監督対象事業場リストの作成等について、チェックリストを用いて確認するなどにより、適切に行うこと。

特に、労働災害防止に係る監督指導等については、年間安全衛生指導計画との摺合せが必要であることから、各署における監督担当部署と安全衛生担当部署との役割分担が適切に行われているかについて、調整を十分に行うこと。

## 11 監督指導業務の運営について

### (1) 的確な監督指導の実施について

一般労働条件の確保・改善を主眼とする臨検監督において、危険有害業務等の労働実態や安全衛生管理体制が十分に確認されていない状況もみられる。

このため、総合監督として行う臨検監督においては、一般労働条件や、安全衛

生管理体制を含めた安全衛生に係る労働実態等を全般的に確認し、労働基準関係法令違反が認められた場合には、確実に是正勧告を行うこと。

その際、[redacted] 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」の記の3のチーム監督を活用すること。

また、少なくとも、工業的業種に対する監督指導に係る監督復命書の決裁時には、[redacted] こととし、署管理者はその登録状況を確認すること。

## (2) 基礎資料の整備について

時間外・休日労働協定、就業規則等の各種届出時及び監督指導時等に入手した事業場の労働条件や安全衛生に関する情報は、監督指導業務等を的確に行うために不可欠な情報であり、組織として共有し、積極的に活用することが強く求められる。

このため、入手した情報については、[redacted] 必要な管理を行うこと。特に、危険機械・有害業務情報については、その情報の収集方法、収集した情報の精度等について、安全衛生担当部署と連携して十分に検討を加えること。

## (3) 監督復命書等の文書管理について

監督復命書や申告処理台帳等の行政文書については、公文書等の管理に関する法律において行政文書ファイルにまとめて保存することが義務付けられていること、また、事業場の機密情報や個人情報等が記載されていること等から、その管理は厳重に行われるべきものである。しかしながら、これらの行政文書の管理について、完結後に所定のファイルに編てつされていないものや、完結の決裁を得ないまま異動先へ持ち出すなどの状況が一部にみられたところである。

このため、完結事案の編てつ状況及び未完結事案の処理経過の状況について、組織的に定期的な点検を行うなどにより、適正な文書管理の徹底を図ること。

## 12 司法処理について

### (1) 厳正かつ積極的な司法処理について

ア 平成24年の司法処理件数は1,100件を上回ったが、相変わらず監督官1人当たり年間1件を大きく下回っている。

監督活動は、法を逸脱する事業場に対して行政指導たる是正勧告等を行い、

一定の行政目的を果たしているが、監督官の司法警察権限という最終的かつ強力な権限を背景として、それがより実効あるものとなっている。

このことを踏まえ、司法処理の取組が低調な局においては、各署における司法処理の状況について必要な把握・分析を行い、重大又は悪質な事案について、積極的な取組を行うよう必要な指導を行うなど、問題点の把握・解消を図ること。

なお、一部の局に特別監督官を配置することとしているので、積極的に活用すること。

イ 過去の留意通達で示してきた積極的に司法処分の対象とすべき重大又は悪質な事案の処理について、局によっては理解が十分でない状況がみられる。

## (2) 検察庁との連絡調整について

司法事件について、検察庁との事前協議に必要以上の期間を要している状況もみられるが、その原因として、検察庁との協議の方式や運用に改善を要するものも一部認められる。

このため、検察庁に対して、必要に応じ、協議対象事案の範囲の縮小、協議方法の見直し等について、組織的な働きかけを行うこと。また、働きかけに当たっては、職員研修等による司法処理能力の向上を図る、局におけるチェック体制を確立するなどの状況についても十分な説明を行うこと。

なお、自動車事故に関する事件については、証拠品の取扱等に関して、事業場の所在地を管轄する検察庁と、警察が送致する事故発生場所を管轄する検察庁の調整が必要となることから、早期に検察庁への協議を行い、指示を受けること。

## 13 効果的な情報発信について

監督行政における活動内容等の情報発信は、行政に対する理解と信頼を深め、労

働基準関係法令の周知・啓発や法令遵守の必要性に対する労使の認識の形成にもつながるものである。また、情報発信の内容をみると、①主要な重点対象についての監督指導結果の公表に際し、単に監督指導件数等の統計数値の発表にとどまることなく、その結果から当該重点対象特有の労務管理上の問題点を取りまとめて示したもの、②改正法令に関する説明会時に行った今後の対応方針に関するアンケート結果を示したもの等がみられる。

このため、監督指導結果、司法処理結果等の活動内容の情報発信については、各種調査結果、集団指導・説明会等も含めて対象を幅広くとらえ、積極的に実施するとともに、広報文に指導事例も盛り込むなど、効果的な実施に努めること。なお、署単位で広報を行うことについても積極的に取り組むこと。

なお、今般、署の業務内容をわかりやすく説明するリーフレットを作成し、送付することとしているので、監督行政に対する理解を得るために適宜活用すること。

#### 14 実効ある地方労働基準監察制度の運用について

地方労働基準監察は、署にとって、自らが行う行政活動が適切に行われているか、その水準が維持されているかなどを確認し、不適切な部分を改善するための重要な機会である。地方監察時には、計画の進捗状況のみならず、監督復命書の内容についてしっかりと点検するなどにより、個々の事案に係る監督官の措置状況を確認するとともに、管理者の管理や指導調整状況についても十分に確認し、認められた問題点を組織的に解消するための必要な指導を行うこと。

#### 15 改正労働契約法の周知について

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換させるルールを導入等を内容とする改正労働契約法が平成25年4月1日から全面施行されることから、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、第1四半期を中心に集団指導、各種会合等の機会を活用して、その内容の周知徹底を図ること。

#### 16 高齢法改正に伴う対応について

高齢者の安定した雇用の確保等を図るため、高齢者の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）が改正され、平成25年4月以降、事業主は定年年



齢の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかを講じなければならないこととなる。

高齢法についての指導は職業安定機関が行うものであるが、就業規則の変更届等がなされるなどにより、必要な対応を行うこととなることから、適切に対応すること。

## 17 監督官の資質・能力の向上について

### (1) 若手監督官の監督の質の向上について

若手監督官の監督指導等の水準を維持・向上させるためには、適切な環境下において、必要な経験を積ませるとともに、その業務の質を確認して的確な指導を行うことが必要である。このため、監督復命書の決裁時に署管理者が確認し、必要な指導を行うことに加え、①チーム監督に同行させて適切な指導を行っているか確認する、②企画・説明能力を伸ばすために各種集団指導の説明を担当させるなどを行うことにより、丁寧な指導に努めること。

平成23年度以降に採用された監督官については、新人事制度の見直しに伴い、1局目の3年間監督業務に従事することとなるが、引き続き、できる限り早期に司法処理及び未払賃金立替払処理を経験させること。また、司法処理については、3年間のうちに賃金不払関係及び安全衛生関係の事案を少なくとも1件ずつは経験させること。

また、安全衛生又は労災補償の業務に従事するなどにより、監督業務から離れていた任官7年目までの監督官が監督担当部署に配属された場合は、必要に応じて局で実施する転入監督官研修に参加させるなどにより、監督業務を離れていた間に行われた通達の変更や自局の重点対象等について理解させること。

### (2)

## 18 各種行政手法の改善・工夫について

各種行政手法の改善・工夫については、行政活動をいかに効果的に推進するかという観点から、更なる改善・工夫に取り組むこと。

平成24年に各局が取り組んだ事項のうち、①集団指導や労働条件集合監督の出席率等の向上に係る取組、②漏れがなく効率的な指導を行う観点から、監督指導時に

持参すべきリーフレットを定めておく取組等については、多くの局において成果が得られたとしていることから、各局においても積極的に取り組むこと。

基発0308第1号  
平成25年3月8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 )

労働時間等に関する調査的監督について

標記については、平成25年2月13日付け基発0213第1号「監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項について」の記の2の(1)のエにおいて別途指示することとしていたところであるが、下記により実施することとしたので遺漏なきを期されたい。

記

1 目的

「労働基準法の一部を改正する法律」(平成20年法律第89号)により、平成22年4月1日から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は50%に引き上げられたが、当分の間、中小企業に対する適用が猶予されている。この割増賃金率の引上げ及びその猶予措置については、同法附則第3条第1項において、施行後3年を経過した場合に、施行の状況や、時間外労働の動向等を勘案し、検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされている。

このため、これらを含め、今後の労働時間法制等の検討の際に必要となる時間外労働及び休日労働の実態、割増賃金率の状況、裁量労働制の実態等を把握することを目的として、労働時間等に関する調査的監督を平成25年度に実施するものである。

2 実施局

全都道府県労働局(以下「局」という。)とする。

3 実施時期

平成25年4月から6月とする。

#### 4 調査事項

本調査的監督の調査事項は、別紙1「平成25年度 労働時間等に関する調査的監督付表」（以下「監督付表」という。）に掲げるものとし、その記入に当たっては、別紙2「平成25年度 労働時間等に関する調査的監督付表記入要領」（以下「記入要領」という。）によること。

#### 5 対象事業場

- (1) 本調査的監督の対象とする業種別、規模別の事業場数は、全局計で別紙3の1「労働時間等に関する調査的監督対象事業場数（全国）」に掲げるものであること。
- (2) 各局別調査的監督対象事業場数は、別紙3の2「労働時間等に関する調査的監督対象事業場数（各局別）」に掲げるものであること。
- (3) 対象事業場は、国、地方公共団体及び独立行政法人を除く民営事業場の中から無作為に選定すること。ただし、裁量労働制に係る事業場数を一定数確保するため、企画業務型裁量労働制導入事業場及び専門業務型裁量労働制導入事業場を優先的に選定すること。また、対象事業場が労働基準法（昭和22年法律第49号）第138条の中小事業主又は中小事業主でない事業主の事業場のいずれかに偏らないよう選定すること。

#### 6 実施に当たって留意すべき事項

- (1) 本調査的監督は、臨検監督により実施すること。また、労働基準法等関係法令違反等が認められた場合は、所要の措置を講ずること。
- (2) 監督指導に際しては、記入要領に示したところにより、監督付表に所要の事項を記入すること。記入に際しては、事前に記入要領を熟読し、記入漏れや誤記入のないようにすること。  
なお、監督付表及び記入要領については、各局における必要部数を別途送付することとしていること。

#### 7 本省報告等

- (1) 本調査的監督の結果については、本省において集計を行うので、平成25年4月及び5月に監督指導を実施したものに係る監督付表については6月17日（月）までに、6月に監督指導を実施したものに係る監督付表については7月16日（火）までに、それぞれ別紙4（送付票）を添付して、本省労働基準局労働条件政策課あて送付すること。
- (2) 監督付表の本省送付に当たっては、記入漏れや誤記入のないよう、局においても十分な確認を行うこと。

- (3) 監督付表の内容及び対象事業場に係る事項に関する問い合わせについては本省労働基準局労働条件政策課法規係（内線5349）に、監督権限の行使に係る事項に関する問い合わせについては本省労働基準局監督課監督係（内線5581）に対して、それぞれ行うこと。

- |       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 別紙1   | 平成25年度 労働時間等に関する調査的監督付表     |
| 別紙2   | 平成25年度 労働時間等に関する調査的監督付表記入要領 |
| 別紙3の1 | 労働時間等に関する調査的監督対象事業場数（全国）    |
| 別紙3の2 | 労働時間等に関する調査的監督対象事業場数（各局別）   |
| 別紙4   | 送付票                         |

平成 2 5 年度 労働時間等に関する調査的監督付表

██████████

██████	██████

██████████

██████	██████	██████

██████████

██████	██████	██████

██████████

調査事項

I 時間外・休日労働等

[Redacted]

■		■		■
---	--	---	--	---

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

■		■		■
---	--	---	--	---

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

■	■	■	■

[Redacted]



[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]



[Redacted]

■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

[Redacted]

[REDACTED]

[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

{ }

[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED] [REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED] [REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED]



[Redacted]

[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]
[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]
[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]

[Redacted]  
[Redacted]  
[Redacted]  
[Redacted]  
[Redacted]  
[Redacted]  
[Redacted]  
[Redacted]  
[Redacted]

[Redacted]

[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]
[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]
[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]

[Redacted]

[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]
[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]
[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]	[Redacted] [Diagram]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[REDACTED]

■	■	■	■	■	■	■

[REDACTED]

[REDACTED]

■	■	■	■	■

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ■	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ■	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ■
[REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED] ■	[REDACTED] [REDACTED] ■
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ■	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ■	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ■
[REDACTED] [REDACTED] ■	[REDACTED] [REDACTED] ■	[REDACTED] [REDACTED] ■
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ■	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ■	[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ■
[REDACTED] [REDACTED] ■		[REDACTED] [REDACTED] ■

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]	[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted]	[Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted]	[Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted]
[Redacted]	[Redacted] [Redacted]	[Redacted] [Redacted] [Redacted]
[Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted]	[Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted]	[Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted]
[Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted]	[Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted]	[Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted]
[Redacted] [Redacted]	[Redacted]	[Redacted] [Redacted] [Redacted]

問 6 時間外労働の実績

1 時間外労働時間数

		調査対象月の時間外労働が最長の者	調査対象月の時間外労働が平均的な者
		法定労働時間超	法定労働時間超
一般労働者	1日の時間外労働の最長時間数	時間 分	時間 分
	1週の時間外労働の最長時間数	時間 分	時間 分
	月間の時間外労働時間数	時間 分	時間 分
	年間の時間外労働時間数	時間 分	時間 分
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[REDACTED]

■	■	■	■	■	■	■	■

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]	[REDACTED]		[REDACTED]	
	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

■	■	■

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED]

[Redacted]

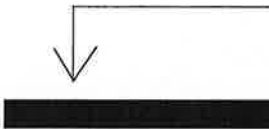
--	--

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

--	--



--	--

[Redacted]

)

--	--	--	--	--	--	--

[Redacted]

[Redacted]

--	--	--

[Redacted]

[Redacted]

--	--	--

[Redacted]

--	--	--

[Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]

■	■	■

[Redacted]

[Redacted]

--	--	--	--

[Redacted]

[Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]

■	■	■	■	■	■	■	■	■

[Redacted]

**IV 裁量労働制** (裁量労働制を導入している場合に記入すること)

[Redacted]

--	--	--	--

[Redacted]

[Redacted]

--	--	--	--

[Redacted]



[Redacted]

[Redacted] [ ] [ ] [ ] [ ]

[Redacted] [ ] [ ] [ ] [ ]

問3 労働時間の状況

	労働時間の状況として把握した時間のうち、最長の者の状況	労働時間の状況として把握した時間のうち、平均的な者の状況
① 専門業務型裁量労働制	1日 時間 分	1日 時間 分
② 企画業務型裁量労働制	1日 時間 分	1日 時間 分

[Redacted]

		[Redacted]		[Redacted]	
		[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

[Redacted]

	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

[Redacted]

[Redacted] [ ] [ ] [ ] [ ]

[Redacted] [ ] [ ] [ ] [ ]

平成 2 5 年度 労働時間等に関する調査的監督付表記入要領

[Redacted text block]

[Redacted text] 

■	■	■	■	■
---	---	---	---	---

 [Redacted text]

[Redacted text] 

■	■	■	■	■
---	---	---	---	---

 [Redacted text]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

問6 時間外労働の実績

1 時間外労働時間数

(1) 調査対象期間に関する事項

1日・1週・月間の時間外労働については、原則として平成25年4月又は同月の最終賃金締切日を含む1か月の賃金締切期間内の実績を調査すること。調査実施時に、平成25年4月又は同月の最終賃金締切日時点の調査事項が未確定の場合は、直近の賃金締切日を含む1か月の賃金締切期間を調査して差し支えないこと。

年間の時間外労働については、原則として平成24年度の実績を調査すること。ただし、平成24年5月から平成25年4月までの実績を調査することも差し支えないこと。また、1年単位の変形労働時間制については、直近の対象期間の末日を含む対象期間の初日から1年間の実績を調査することも差し支えないこと。

## (2) 調査対象労働者の属性に関する事項

1年単位の変形労働時間制を導入していない場合は、「1年変形適用労働者」欄への記入はせず斜線を引くこと。また、法第41条各号に該当する者以外のすべての者が1年単位の変形労働時間制の適用を受けている事業場では、「一般労働者」欄への記入はせず斜線を引き、「1年変形適用労働者」欄のみ記入すること。

調査対象事業場が限度基準適用除外事業である場合又はその事業場に限度基準適用除外業務等がある場合には、「限度基準適用除外労働者」の項目の※の枠に①から⑧までのいずれかを記入の上、実績を記入すること。なお、①から⑧までの複数に当てはまる場合は、その事業場の対象労働者が多い業務2位までについて記入すること。

「調査対象月の時間外労働が最長の者」は、それぞれの労働者の属性ごとに調査対象月の月間の時間外労働が最長の者を選択し、各項目の実績を調査すること。「平均的な者」とは、最も多くの労働者が属すると思われる時間外労働時間数（0時間の者も含む。）の層に含まれる労働者をいうこと。

「一般労働者」、「1年変形適用労働者」又は「限度基準適用除外労働者」の各属性に該当する労働者が1名の場合は、「最長の者」及び「平均的な者」欄いずれにも重複して記入し、2名の場合は、「平均的な者」は最短の者の実績を記入すること。

## (3) 調査項目に係る事項

法定労働時間を超える時間外労働の実績を調査すること。なお、法定休日に行われた労働は含まれないこと。

「最長の者」又は「平均的な者」にフレックスタイム制が適用されている場合には、その旨を欄外に記入し、月間、年間の時間外労働時間のみ記入すること。

1か月単位の変形労働時間制又は1年単位の変形労働時間制を導入している場合には、解釈例規で示している「時間外労働となる時間」に留意すること。

## 2 特別条項に基づく特別延長時間が適用された期間

特別条項にに基づく特別延長時間が適用された期間の合計を調査すること。

平成24年4月1日を有効期間に含む時間外労働に関する労使協定の有効期間の初日から1年間について調査すること。その1年間に有効期間が1年未満である時間外労働に関する労使協定が複数回締結されていた場合であっても、それぞれの協定の特別条項に基づき特別延長時間が適用された期間を合計すること。

なお、複数の業務について特別条項付き時間外労働に関する労使協定を締結している場合であって、業務により本設問の期間が異なるときは、対象労働者が最も多い業務を調査すること。

また、特別条項付き時間外労働に関する労使協定を締結していない場合は、欄への記入はせず全体に斜線を引くこと。



例【前提】平成24年4月1日を有効期間の初日とする有効期間が1年の特別条項付き時間外労働に関する労使協定を締結しており、原則としての延長時間が1か月30時間で、特別延長時間が1か月50時間と定められていた場合（※調査対象期間は、平成24年4月1日から平成25年3月31日までである。）

ケース1 特別条項に基づき特別延長時間が適用された1か月が4月のみであった場合

→1か月であるので③に該当

ケース2 特別条項に基づき特別延長時間が適用された1か月が4月、5月、11月であった場合

→3か月であるので⑤に該当

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[以下の調査項目は裁量労働制を導入している事業場のみ対象とすること。]

IV 裁量労働制

専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の両方を導入している事業場では、①専門業務型裁量労働制、②企画業務型裁量労働制のそれぞれの欄に記入すること。

問1 裁量労働制適用労働者数

調査事業場で専門業務型裁量労働制が適用されている労働者数又は企画業務型裁量労働制が適用されている労働者数をそれぞれ記入すること。

問2 1日のみなし労働時間数

専門業務型裁量労働制については、専門業務型裁量労働制に関する協定届に記載されている「協定で定める時間」を記入すること。企画業務型裁量労働制については、企画業務型裁量労働制に関する決議届に記載されている「決議で定める労働時間」を記入すること。

なお、業務により本設問の時間が異なる場合は、対象労働者が最も多い業務を調査すること。

問3 労働時間の状況

法第38条の3第1項第4号又は第38条の4第1項第4号に規定する労働時間の状況として把握した時間のうち、最長の者及び平均的な者の状況を記入すること。なお、調査事業場で、労働時間の状況を把握していない場合には空欄とすること。なお、空欄の場合は、問6の回答は不要であること。

問4 休日労働の実績

年間の休日労働が最多の者とは、法定外休日労働日数及び法定休日労働日数の合計が最多の者をいうこと。同様に年間の休日労働日数が平均的な者とは、法定外休日労働日数及び法定休日労働日数の合計が平均的な者をいうこと。

日数の調査に当たっては、暦日単位で調査すること。

年間の休日労働については、Iの問6の1の(1)に準じて、平成24年度の実績を調査すること。

問5 年間実労働日数の実績

年間実労働日数が最多の者及び平均的な者について記入すること。年間の実労働日数については、Iの問6の1の(1)に準じて、平成24年度の実績を調査すること。

なお、年間実労働日数には年次有給休暇取得日数は含まないこと。

問6 法定労働時間を超える労働時間が月60時間を超える労働者数

問3に定める労働時間の状況として把握した時間に関し、法定時間外労働(休日労働除く)に相当する時間が60時間を超える労働者数を調査すること。また、本設問は、Iの問6の1の(1)に準じる調査対象期間の実績を対象とすること。

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

事務連絡  
平成25年 月 日

厚生労働省労働基準局  
労働条件政策課法規係 宛

\_\_\_\_\_労働局労働基準部監督課  
(担当: \_\_\_\_\_)

平成25年度 月及び 月実施分調査的監督付表の送付について

標記について、下記のとおり送付します。

記

月分	部
月分	部