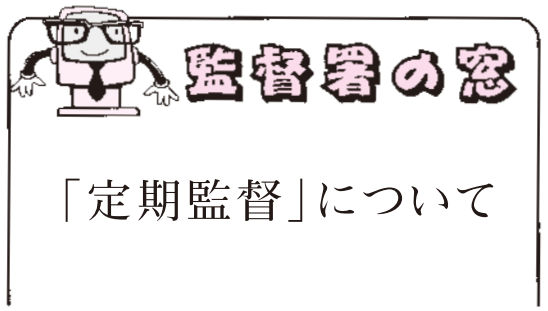




労働基準監督署（以下、「監督署」といいます）の職員には、労働基準監督官（以下、「監督官」といいます）、厚生労働事務官（以下、「事務官」といいます）、厚生労働技官（以下、「技官」といいます）の3官職があります。

このうち、監督官の職務の一つに監督指導業務があり、その中核をなすのが定期監督と呼ばれる労働者等からの申し立てや労働災害を契機としての監督です。

定期監督では、監督官が事業場を訪問して、その事業場の職場環境が安全衛生面から見て問題ないか確認するとともに、タイムカードや賃金台帳、健康診断個人票などの帳簿類をチェックし、その結果、法律違反や改善すべき事項があれば、是正勧告書や指導票を交付して改善指導を行います。

定期監督の対象となる事業場は、その年の運営方針等に則り、業種、規模、労働災害発生状況、過去の監督指導歴等から総合的に判断して選定されます。

ちなみに令和7年度愛知労働局行政運営方針では監督指導に関して、「最低賃金の遵守を図るため、履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導を行う」

「各種情報から、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過

重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を中心に、監督指導を実施する」等の記載がされています。

定期監督は、原則として監督官が単独あるいは複数で事業場を抜き打ち訪問します。事前に予告をすると事業場の普段の実態を確認できないおそれがあるからです。

ですが、抜き打ちで訪問されて気分のいいところはないと思います。場合によっては、明らかに気分を害していると思われる態度を示されることがあり、対応に苦慮することもあります。同じ監督署の職員である事務官や技官が事業場に訪問する際には事前連絡をさせていただいておりますので、なぜ、今回は抜き打ちなのかと言われることもあります。それぞれ職務の目的が違うからなのですが、説明しても理解いただけない場合もあり、経

験年数に関係なく、監督官が初めて事業場に足を踏み入れるときには、少なからず緊張するものです。

とはいえ、定期監督は監督官にとって最も重要な職務です。

私が監督官になったばかりの頃は、当時の上司から「定期監督に行くときは、労務管理と安全衛生管理のセールスマンのつもりで臨め」と指導されました。

事業場にとっても、定期監督を受けることによ

って、職場の問題に改めて気づき、その結果、重篤な労働災害を防ぐことができ、より一層働きやすい職場形成に寄与し優秀な人材の定着につながるなどのメリットも多々あるものと思います。私どもは、それを励みに日々監督業務に取り組んでおります。

事業場の皆様方には、今後とも定期監督にご理解、ご協力をいただきまします。

愛知県下各労働基準協会主催

安全配慮義務
リスクアセスメント のジョイント講演

リスクアセスメントから企業の
安全配慮義務を考えるセミナー

令和7年7月31日(木) 13:30~16:30
ウイंकあいち9階(インターネット受講対応)
会員6900円・非会員9130円

- 「労働災害等発生時に企業の安全配慮義務違反が問われる危険の予見・回避の範囲」

庄司弁護士

- 「企業におけるリスクアセスメントの意義と経営にも結びつく有効な活用策」
- 濱田労働安全衛生コンサルタント