



愛知労働局発表
令和2年6月1日(月)

【照会先】

愛知労働局労働基準部監督課
監督課長 恩田基弘
統括特別司法監督官 戸冨浩視
電話 052-972-0253

報道関係者 各位

令和元年(平成31年)の愛知労働局における
監督指導及び申告処理状況について

令和元年(平成31年)に県内の14労働基準監督署(支署)が実施した監督指導(※1)の実施結果及び申告処理(※2)状況を以下のとおり取りまとめた。

○ 監督指導を実施した事業場数	6,045 事業場	
うち、法令違反が認められたもの	4,169 事業場	(69.0%)
主な違反の項目		
・労働時間・休日	1,848 件	(30.6%)
・健康診断	570 件	(9.4%)
・時間外労働等による割増賃金	1,010 件	(16.7%)
○ 申告処理を行った件数	1,698 件	
主な内訳		
・賃金不払事案	1,478 件	(87.0%)
・最低賃金不払事案	191 件	(11.2%)
・解雇事案	194 件	(11.4%)

(詳細は次頁)

(※1)監督指導とは、労働基準監督官が事業場に立ち入り、調査・指導を行うこと。

(※2)申告処理とは、労働者が労働基準監督署に対し、事業場の労働関係法令違反の事実を申し立て(申告)、これを契機に労働基準監督官が事業場に立ち入り又は事業主の出頭を求めて違反の事実を確認し、違反が認められた場合には、是正を勧告するなどにより是正を図らせること。

1 監督指導について

(1) 業種別の状況

業種	監督指導実施件数	うち、違反事業場件数(違反率)
製造業	2,518	1,865 (74.1%)
建設業	707	439 (62.1%)
運輸交通業	419	288 (68.7%)
商業	857	580 (67.7%)
保健衛生業	366	235 (64.2%)
接客娯楽業	332	236 (71.1%)
全業種	6045	4,169 (69.0%)

(2) 違反件数が多い主な違反内容

違反内容
<p>①労働時間・休日 違反件数 1,848 件(監督指導実施件数に対する割合:30.6%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>時間外労働・休日労働に関する協定届を所轄署に届出を行わず、労働者に法定労働時間・日数を超えて時間外労働・休日労働を行わせているもの。協定の届出はあるものの、協定時間・日数を超えて時間外労働・休日労働を行わせているもの。</p>
<p>②健康診断 違反件数 570 件(監督指導実施件数に対する割合:9.4%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回、定期健康診断を実施していないもの。深夜業など特定業務従事者に対し、配置替えの際及び6月以内ごとに1回、定期に、健康診断を実施していないもの。</p>
<p>③安全基準 違反件数 831 件(監督指導実施件数に対する割合:13.7%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>労働者の身体の一部が挟まれ、巻き込まれる危険がある機械の原動機、歯車、ベルト等に、覆い、囲いを設けていないもの。</p> <p>また、高さが2m以上の作業床、開口部に墜落の危険があるのに、手すり、覆い等を設けていないもの。</p>
<p>④割増賃金 違反件数 1,010 件(監督指導実施件数に対する割合:16.7%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>時間外労働、深夜労働等を行わせているのに、割増賃金(通常の賃金の2割5分以上)を支払っていないもの。本来、算定基礎に含めるべき職務手当等を算入せず、法定割増率を下回るもの。</p>
<p>⑤労働条件の明示 違反件数 536 件(監督指導実施件数に対する割合:8.9%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>労働者を採用するとき、賃金、労働時間その他労働条件を書面(労働条件通知書)で交付するなどの方法で明示していないもの。</p>

(3) 令和2年度の取組

当面の間、新型コロナウイルス感染症による事業の縮小に伴う休業、解雇、雇い止め等の雇用問題に対し、雇用調整助成金の活用等による雇用維持がされるよう迅速的確に対応する。

また、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の徹底について周知啓発するとともに、労働者の健康・安全の確保のため、緊急性の高い事案に対して迅速に対応する。

新型コロナウイルス感染症が終息した際は、以下の重点に取り組む。

- ① 時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、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等に対する監督指導を徹底する。
- ② 労働時間管理について、客観的な記録を基礎として始業・終業時刻を確認し、記録する原則的な方法の導入を含め、労働時間が適正に把握されるよう重点的に指導する。
- ③ 労働災害防止対策については、死亡等の重篤災害が多発しやすい製造業や建設業、災害が増加傾向にある第三次産業を重点として対策を実施する。

2 申告処理の状況

(1)業種別、申告事項別の状況

業種	申告処理件数	主な申告事項	申告処理件数
建設業	219 件(平成 30 年比+6 件)	賃金不払	1,478 件(平成 30 年比+298 件)
商業	325 件(同+90 件)	最低賃金	191 件(同-4 件)
接客娯楽業	200 件(同-18 件)	解雇	194 件(同+42 件)
製造業	147 件(同-30 件)	労働時間等	32 件(同-21 件)
その他の事業	353 件(同-49 件)	労働条件明示等	96 件(同-58 件)
うち派遣業	183 件(同-37 件)	安全衛生基準	19 件(同+1 件)
総件数	1,698 件(同+47 件)	合計	2,010 件(同+258 件)

(注:1 件の申告について複数の申告事項に及ぶことがあるので、業種と主な申告事項の合計数は一致しない。
また、申告事項の賃金不払には休業手当、割増賃金未払を含む。)

(2)主な申告内容

申告内容
<p>①賃金不払(一部不払い等を含む) 1,478 件(申告処理総件数に対する割合:87.0%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>経営不振など事業主の都合により、定期賃金の全部または一部が支払われない。時間外労働・休日労働に対する割増賃金が支払われない。休業を命じられたのに、休業手当(平均賃金の6割以上)が支払われない。</p>
<p>②最低賃金 191 件(申告処理総件数に対する割合: 11.2%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>時間換算した賃金額が、適用を受ける最低賃金額を下回っている。</p>
<p>③解雇 194 件(申告処理総件数に対する割合:11.4%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>30 日以上前の予告または解雇予告手当(30 日分以上の平均賃金)の支払いがなく、解雇された。</p>
<p>④労働時間等 32 件(申告処理総件数に対する割合: 1.9%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>法定労働時間を超えて、また、36 協定の限度を超えて、長時間にわたり時間外労働を行っている。または 36 協定なく時間外労働を行っている。</p>
<p>⑤労働条件明示等(労働条件通知書、就業規則等) 96 件(申告処理総件数に対する割合:5.7%)</p> <p><典型的な事例></p> <p>雇入れに際し、賃金、労働時間その他労働条件を書面で明示されていない。常時 10 人以上の労働者を使用しているのに、所轄署に就業規則の作成・届出(変更届)がなく、周知もされていない。</p>

(3) 令和 2 年度の取組

解雇、賃金不払等の事案について、早期の解決を図るため、優先的に処理を行い、必要な指導を行うとともに、悪質なものは司法処分とする。

(参考)

主な法条項の概要

(1) 解雇(労働基準法第 20 条)

- ① 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前に予告をしなければならない。その予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければならない。
- ② 解雇予告の日数は、1 日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

(2) 賃金不払(労働基準法第 24 条)

- ① 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。
- ② 賃金は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。

(3) 最低賃金(最低賃金法第 4 条)

- ① 使用者は、最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない。

(4) 割増賃金(労働基準法第 37 条)

- ① 時間外、深夜に労働させた場合には 2 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければならない。
- ② 法定休日に労働させた場合には 3 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければならない。

(5) 労働条件の明示(労働基準法第 15 条)

- ① 使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間、その他労働条件を書面などで明示しなければならない。
- ② 明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができる。