



厚生労働省

岐阜労働局

Gifu Labour Bureau

Press Release

岐 阜 労 働 局
令和 3 年 5 月 27 日 発 表

担	岐阜労働局労働基準部監督課
	監督課長 大谷 徹
当	監察監督官 下田 貴裕
	電話 058 - 245 - 8102

令和 2 年の監督指導結果を公表

～違反率は約 70%と高止まり～

岐阜労働局（局長 畑 俊一）は、令和 2 年に県内の 7 つの労働基準監督署（以下「監督署」）が実施した監督指導^(※)と司法事件の結果を取りまとめましたので、公表します。

1 監督指導の状況

- (1) 令和 2 年は県内 2,747 の事業場に対して監督指導を実施し、このうち、1,891 事業場 (68.8%) で法令違反を確認した。（グラフ 1 参照）
- (2) 主な違反事項別の違反率では、健康診断 (19.6%) が最も高く、次いで労働時間 (16.1%)、割増賃金 (15.7%) となっている。（グラフ 2 参照）
- (3) 主な業種別の違反率では、保健衛生業 (78.4%) が最も高く、次いで運輸交通業 (76.5%)、製造業 (74.9%) となっている。（グラフ 3、4 参照）

2 司法事件の状況

- (1) 法違反の内容が重大又は悪質な事案 23 件を検察庁に送検した。（グラフ 5 参照）
- (2) 主な法違反 (1 事案について複数該当するものあり) は、賃金不払が 11 件、墜落防止措置義務不履行が 5 件、労災かくしが 4 件、労働時間超過が 2 件等となっている。（グラフ 6 参照）

3 岐阜労働局の対応

引き続き、月 80 時間超の時間外・休日労働を行う事業場全数に監督を実施し、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処します。

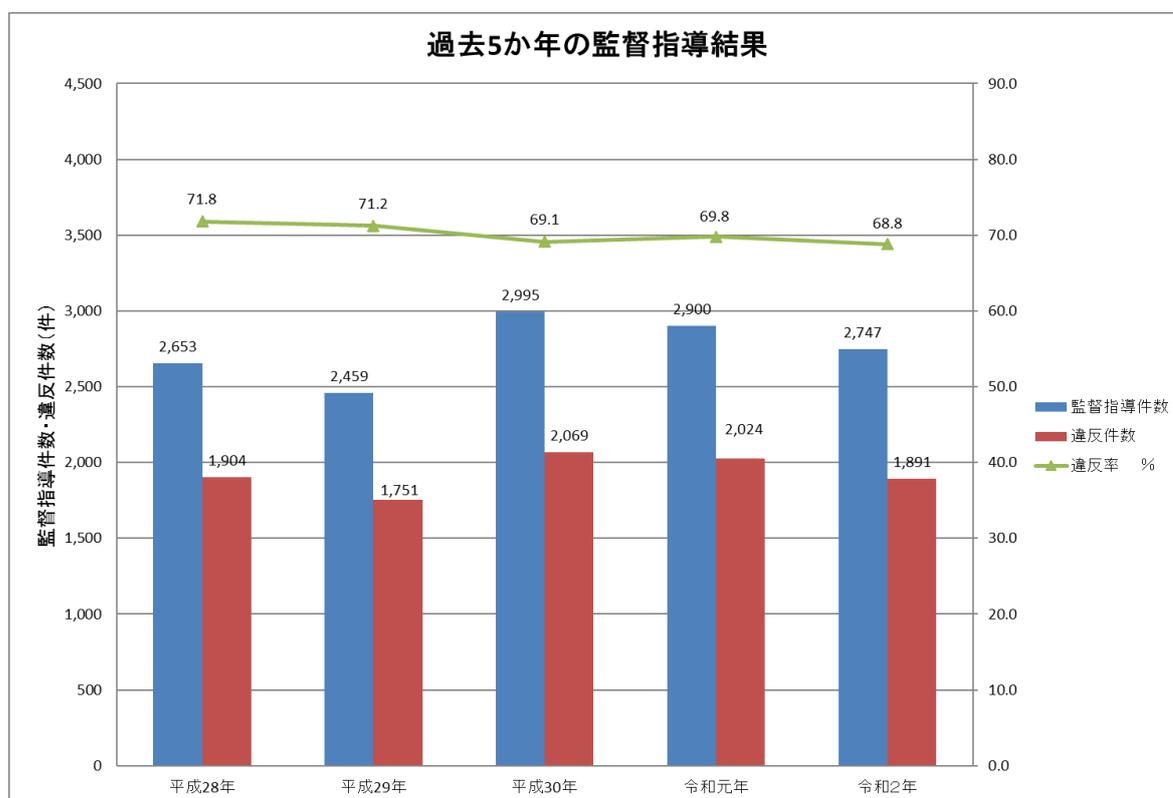
(※) 労働基準監督官が、労働基準法等に基づき事業場に立ち入るなどによって調査を行い、法違反等の是正指導、使用停止等処分を行います。

1 監督指導の状況

(1) 過去5年間の推移

岐阜県内の7つの労働基準監督署は、令和2年の1年間に、県内2,747事業場に対して、相談、通報、各種届出書類状況、インターネット監視情報などを踏まえて監督指導を実施し、このうち、1,891事業場(違反率68.8%)で労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の法令違反を確認し、改善指導を行いました。
違反率は概ね70%前後で推移しており、高止まりの状況となっています。

(グラフ1)



(2) 主な違反事項と内訳

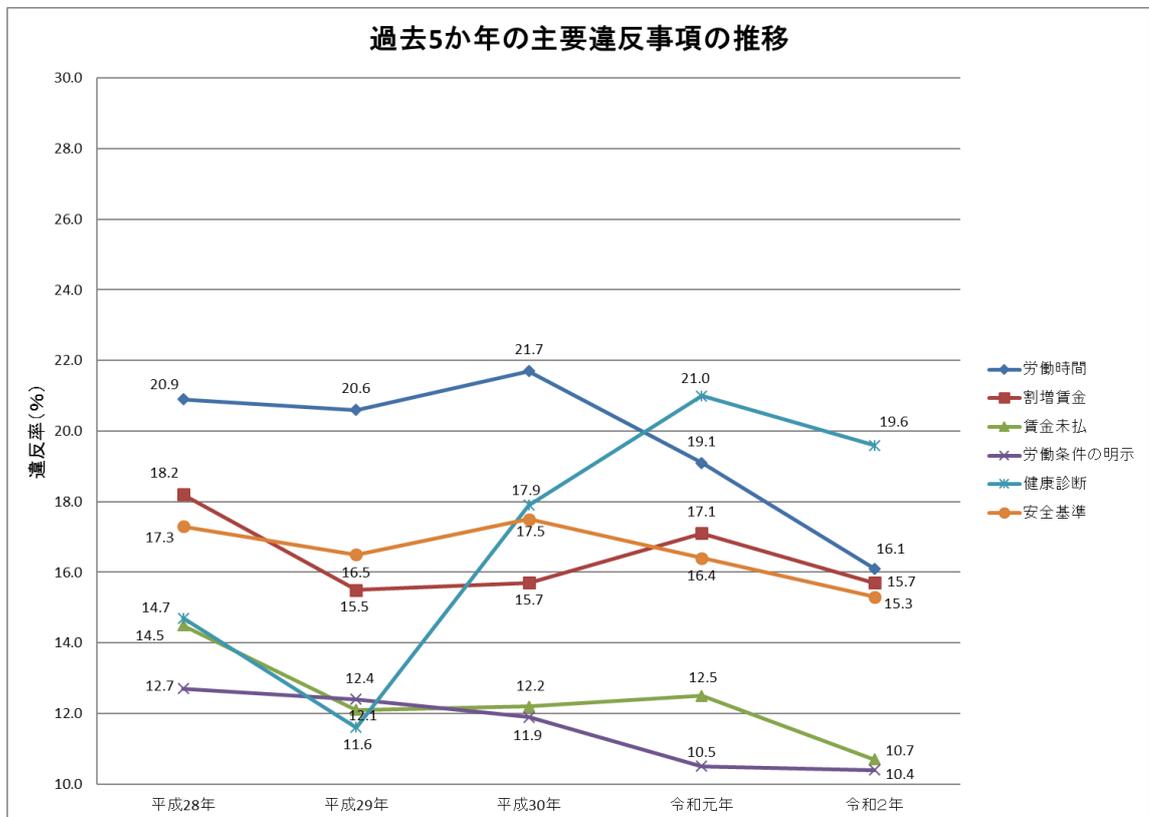
違反事項別でみると、健康診断の違反率が2年連続で最も高くなりました。1年に1回実施する一般健康診断未実施の他、健康診断有所見者に対する医師の意見聴取の違反率が上昇しています。

労働時間の違反率が令和元年から3ポイント下がっており、原因としては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による時短営業などが考えられます。

- ① 健康診断 19.6%
 - 定期健康診断の未実施
 - 健康診断有所見者に対する医師の意見未聴取
- ② 労働時間 16.1%
 - 36 協定未締結の時間外労働
 - 36 協定の上限時間を超えた時間外労働

- ③ 割増賃金 15.7%
時間外労働の実態を適正に把握していない
時間外労働時間数に関係なく、定額の残業手当しか支払わない
- ④ 安全基準 15.3%
高さ2m以上の足場に手すり、中さん等墜落防止措置が無かった
食料品製造機械等の安全カバー未設置
- ⑤ 賃金未払 10.7%
所定支払日に賃金を支払わない
賃金から損害金等を控除
- ⑥ 労働条件明示 10.4%
労働契約の締結、雇入れ時に労働条件を記載した書面を未交付

(グラフ2)

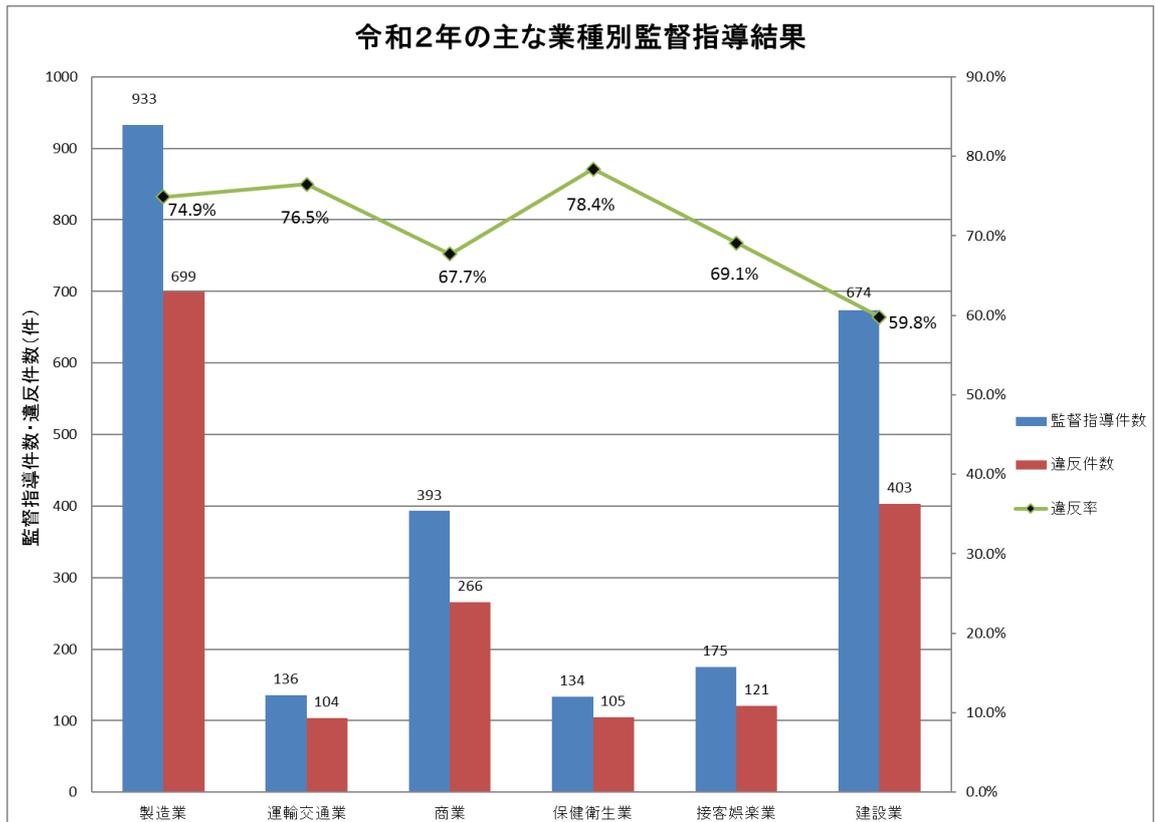


(3) 業種別の違反状況

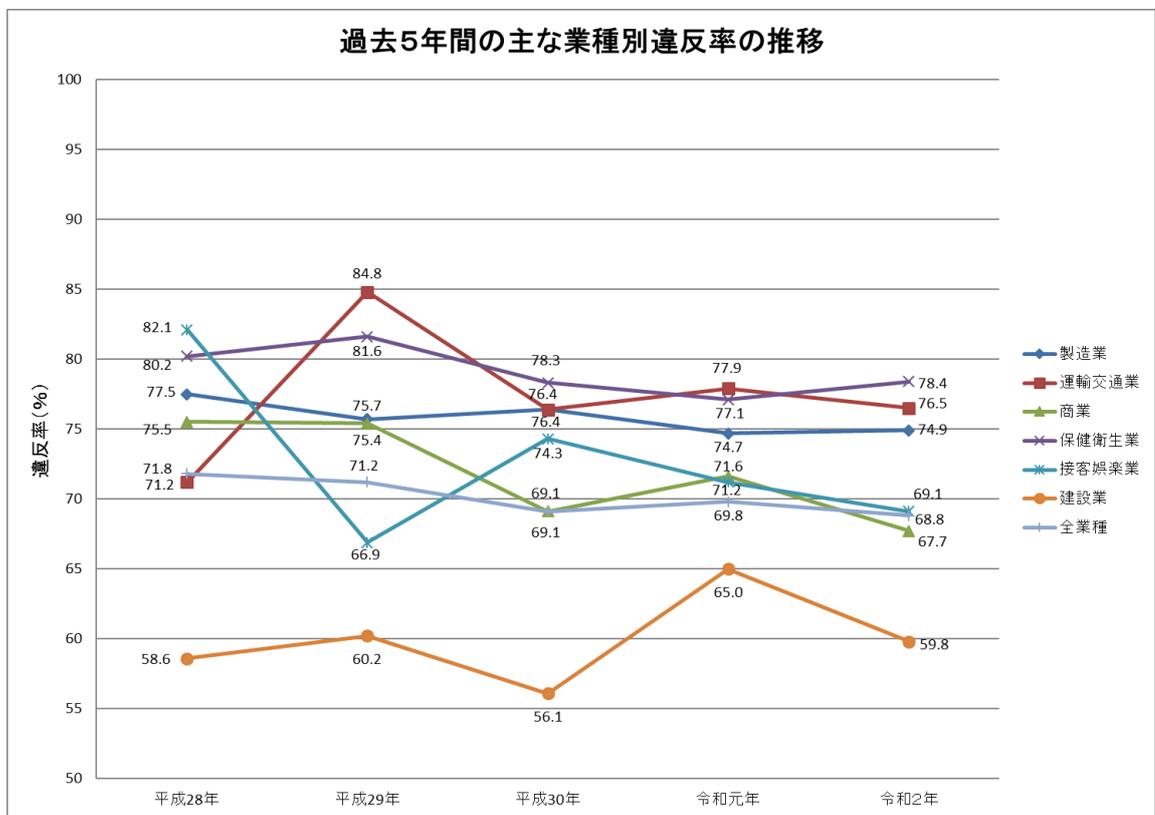
介護施設、病院などの保健衛生業が78.4%と最も高く、続いて、運輸交通業(違反率76.5%)、製造業(同74.9%)、飲食店などの接客娯楽業(同69.1%)、小売業などの商業(同67.7%)、建設業(同59.8%)の順になっています。

過去5年間の違反率をみると、全体の違反率は3年連続で70%を割り込んだものの、保健衛生業、運輸交通業、製造業は全ての年で70%を超えており高止まりが続いています。

(グラフ3)



(グラフ4)



2 監督指導の事例

(1) 事例1【長時間労働の是正】

概要

自動車部品の製造を行う事業場において、月150時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせていたもの。

指導内容

36協定の特別条項を適正に運用し、長時間労働の削減に向けて取り組むよう指導を行った。

指導結果

フルタイムパートの正社員への転換による正社員の負担軽減、勤務間インターバル制度の導入を行ったほか、これまで賃金締切日にのみ把握していた時間外労働時間を日々把握する等により長時間労働削減に向けて取り組んだ結果、時間外・休日労働を月80時間以内に削減した。

(2) 事例2【休業手当の支払】

概要

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により休業した飲食店において、正社員にのみ休業手当を支払っていたもの。

指導内容

シフト制で勤務するアルバイトに対する休業手当支払について指導を行い、雇用調整助成金の利用勧奨を行った。

指導結果

雇用調整助成金を活用し、アルバイトに対しても休業手当を支払った。

(3) 事例3【休業手当の支払】

概要

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により休館となったホテルにおいて、正社員やシフトが決定していたパートに対してのみ休業手当を支払っていたもの。

指導内容

シフトが決まっていないパートについても、過去の勤務日から出勤予定日を想定することにより休業手当を支払うことを検討するよう指導し、併せて雇用調整助成金の利用勧奨を行った。

指導結果

事業場は、シフトが決まっていなかったパートに対しても休業手当を支払うこととし、雇用調整助成金の申請を行った。

(4) 事例4【啓発指導】

概要

タイル製造業の事業場において、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により業績が悪化し、人員整理を検討していたもの。

指導内容

整理解雇の要件等の説明を行った上で、雇用調整助成金の利用勧奨を行った。

指導結果

事業場は、ぎふ働き方改革推進支援センターの支援を受けて雇用調整助成金の申請を行い、同助成金を活用することにより人員整理を回避した。

(5) 事例5【安全基準】

概要

食料品製造業の工場において、非定常作業時の労働災害や高年齢者が被災者となる労働災害が多発していたもの。

指導内容

エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）に基づく点検の実施及び点検結果に基づく対策の実施などについて指導を行った。

指導結果

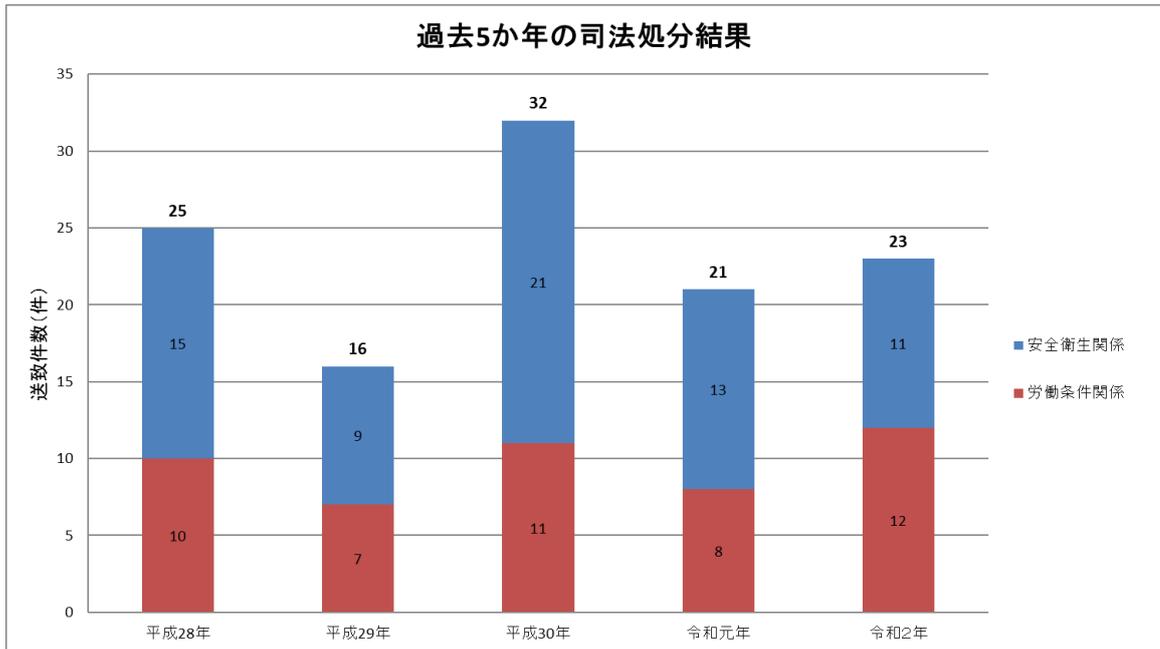
事業場は、点検結果に基づく対策を検討の上、班長をリーダーとした安全パトロールを編成し、安全意識の向上及び潜在的な不安全箇所への対策を講じるなどの自主的な安全活動を積極的に行った。その結果、令和2年度は休業を要する災害は発生しなかった。

3 司法事件の状況

(1) 過去5年間の送検件数の推移

昨年に比べ2件増加し、23件になりました。

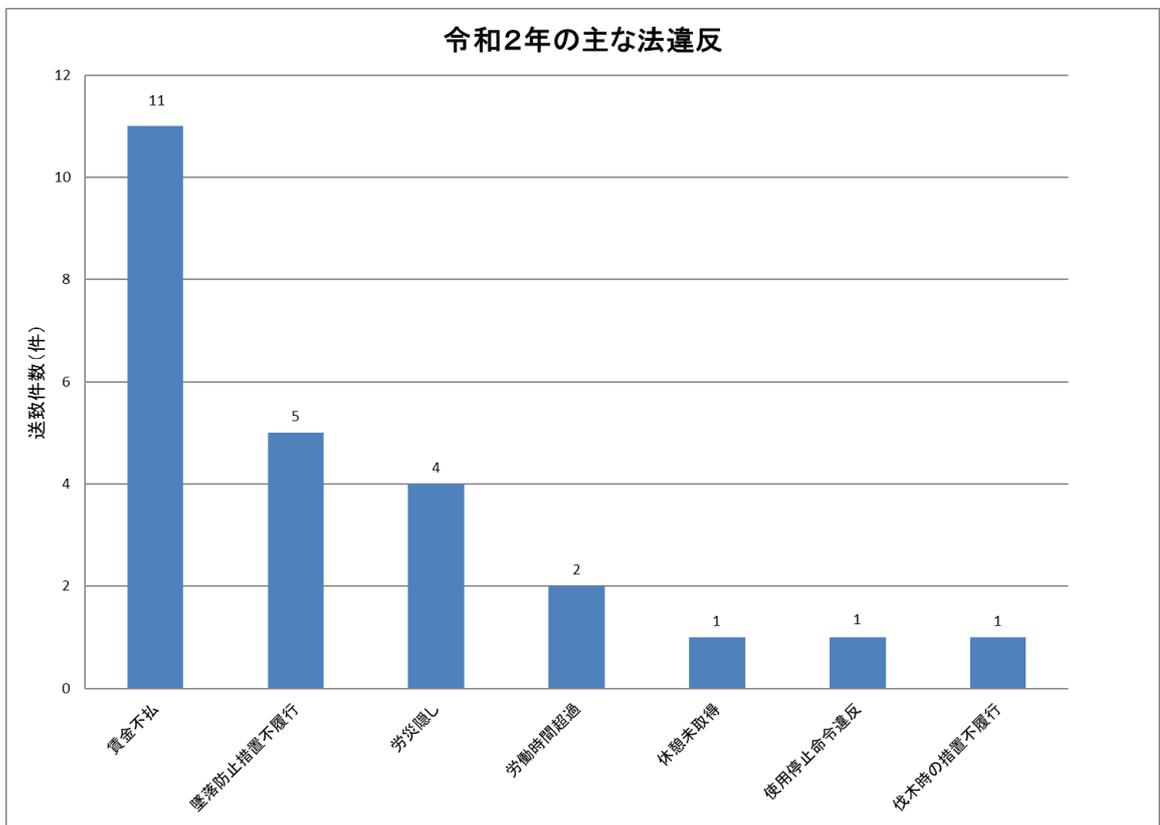
(グラフ5)



(2) 主な法違反と内訳

賃金不払が 11 件、墜落防止措置義務不履行が 5 件、次いで労災かくしが 4 件等となっており、労働基準法及び最低賃金法違反が約 52%を占めています。

(グラフ6)



(3) 業種別の送検件数

製造業と建設業がそれぞれ8件、運送業と商業がそれぞれ2件等となっています。

(グラフ7)

