



岩手労働局発表
平成30年6月29日

照	岩手労働局労働基準部監督課
会	監督課長 宮崎 一彦
	主任監察監督官 平松 正俊
	(電話) 019-604-3006
先	(FAX) 019-604-1534

報道関係者 各位

監督指導の実施状況（平成29年分）について

～ 監督指導を実施した3 / 4の事業場で法令違反～

岩手労働局（局長 永田 有）では、平成29年に管内7労働基準監督署が実施した定期監督等監督指導(*1)の実施結果をとりまとめましたので発表します。

【概要】

1 監督指導実施状況

監督指導実施事業場数 2,423事業場

労働基準関係法令等違反事業場数 1,847事業場（違反率 76.2%）

（違反率の高い業種）運輸交通業 88.5% 製造業 79.8% 商業 79.5%

2 主な違反内容

労働条件関係（労働基準法）

- ・労働時間 470件（違反事業場数の 25.4%）

（違反率の高い業種）運輸交通業59.7% 製造業44.0% 接客娯楽業35.6%

- ・割増賃金 340件（違反事業場数の 18.4%）

（違反率の高い業種）保健衛生業39.1% 接客娯楽業37.0% 商業31.6%

- ・労働条件の明示 213件（違反事業場数の 11.5%）

（違反率の高い業種）接客娯楽業27.4% 商業21.5% 運輸交通業16.9%

職場の安全衛生関係（労働安全衛生法）

- ・安全衛生基準 754件（違反事業場数の 40.8%）

（違反率の高い業種）建設業60.1% 製造業49.3% 運輸交通業23.4%

- ・健康診断 382件（違反事業場数の 20.7%）

（違反率の高い業種）保健衛生業44.8% 商業31.6% 接客娯楽業31.5%

- ・安全衛生管理体制 328件（違反事業場数の 17.8%）

（違反率の高い業種）保健衛生業35.6% 製造業33.8% 運輸交通業24.7%

3 使用停止等命令処分(*2)を実施した件数 83件（違反事業場数の4.5%）

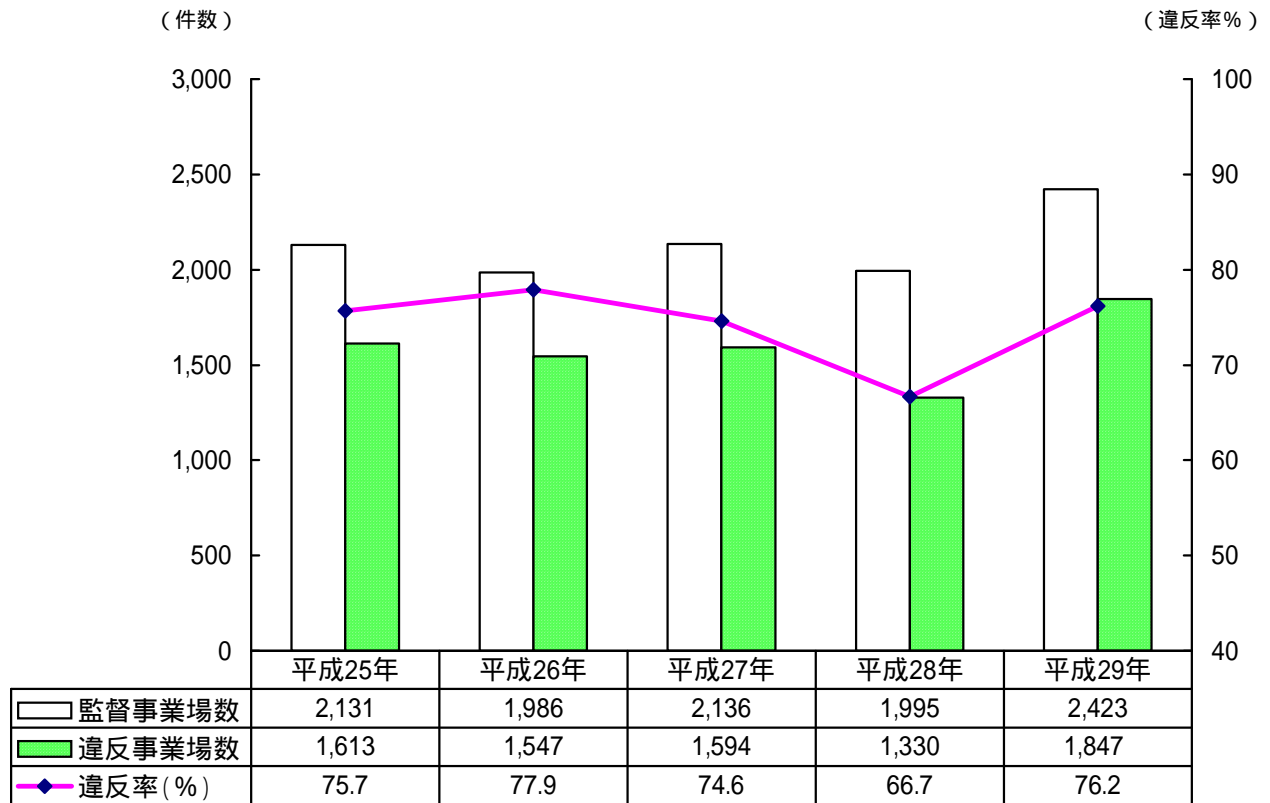
「違反率の高い業種」は、50件以上の監督指導を実施した業種のうち上位3業種のもの

*1 労働基準監督官が事業場に赴き実際に調査・指導を行うもので、管内状況や各種情報に基づき計画的に実施する監督及び労働災害の発生等の情報を契機として実施する監督をいう。

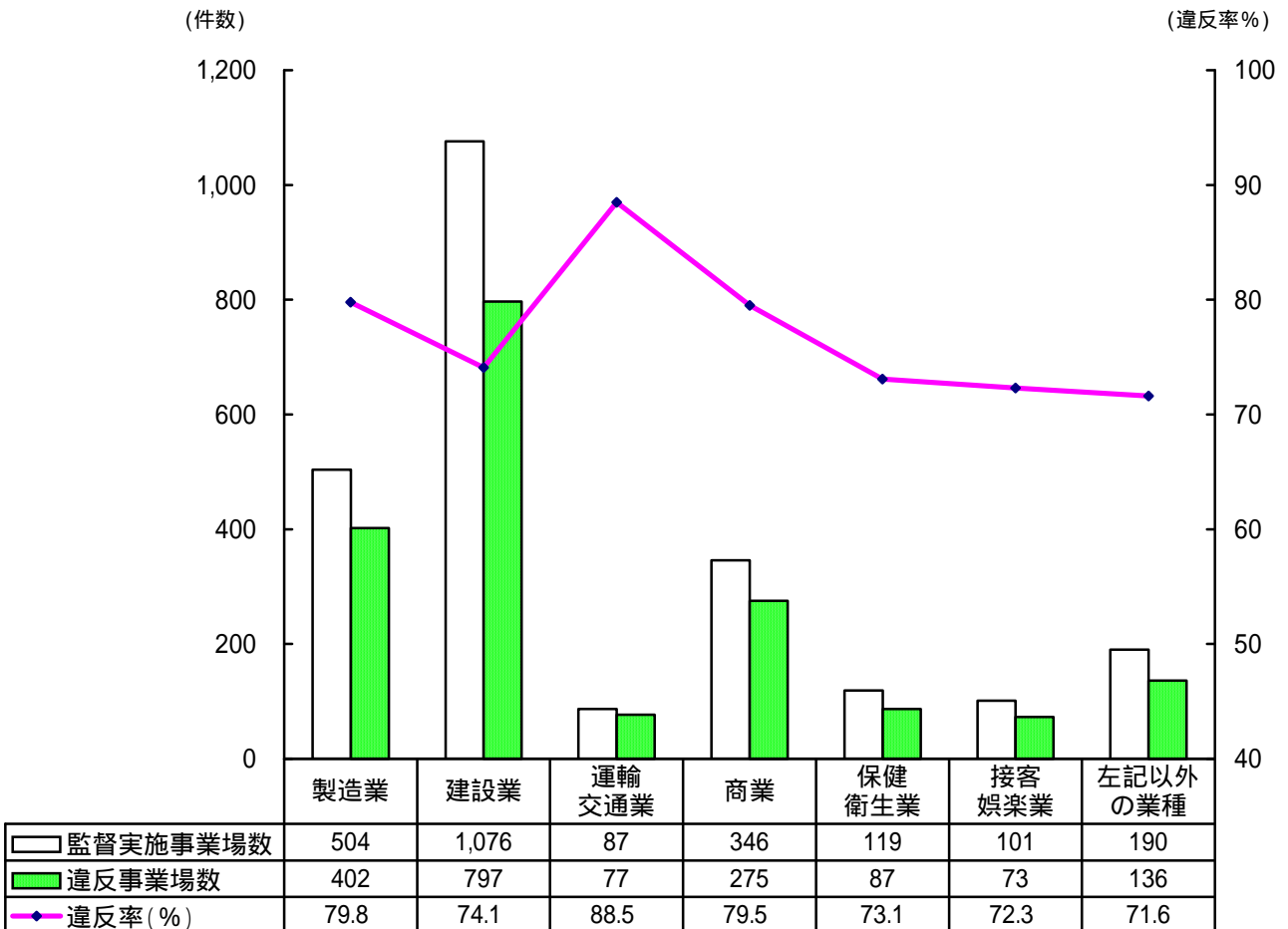
*2 労働基準監督署長は、労働安全衛生法第98条の規定に基づき、労働安全衛生法第20条から第25条などに違反した事実がある場合には、違反した事業者等に対し、作業の停止、建設物等や機械設備の使用停止または変更など労働災害を防止するための必要な事項を命じることができ、本条に基づく作業の停止や機械の使用停止、手すりの設置等の変更措置を命じられたものをいう。

1 監督指導の実施状況

(1) 労働基準関係法令違反が認められた事業場数の推移（過去5年）

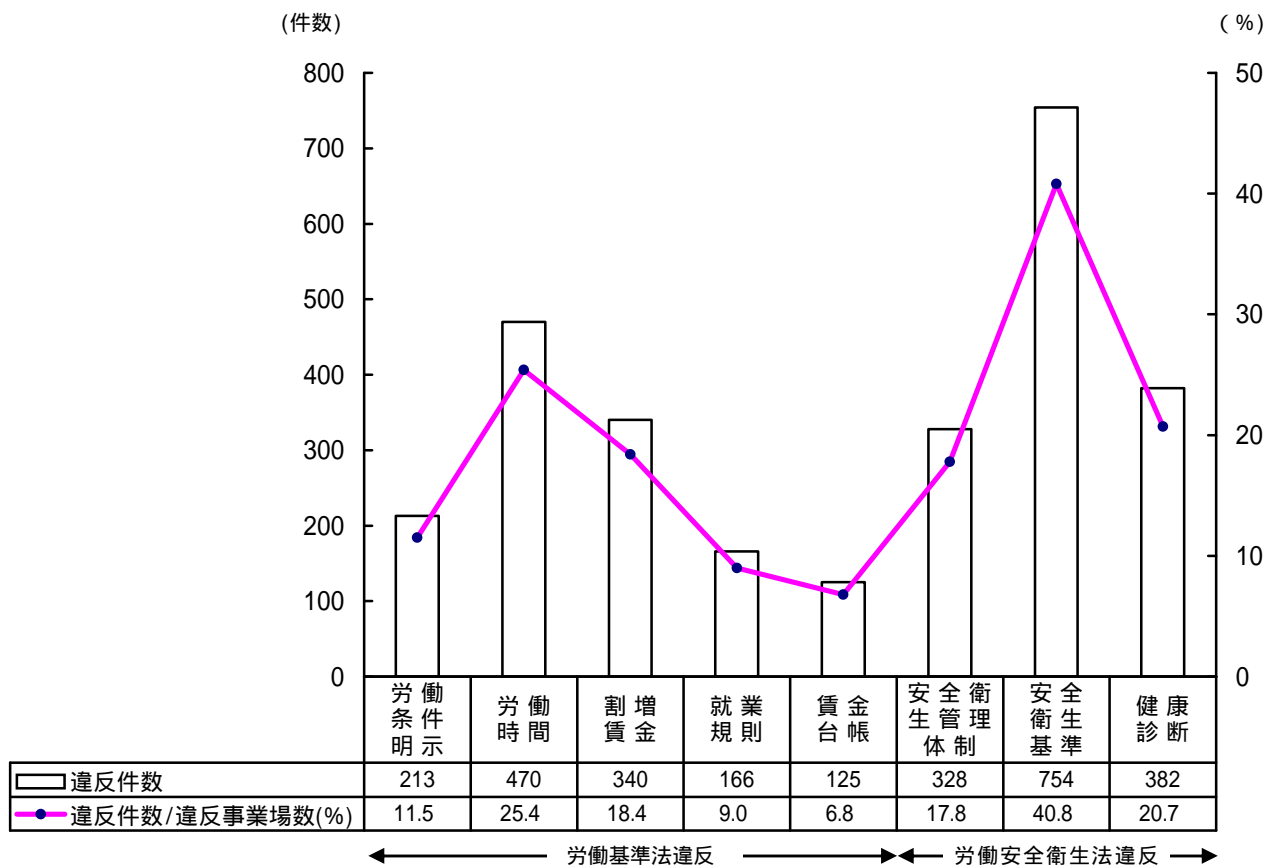


(2) 主要な監督実施事業場数、違反事業場数、違反率（業種別）



2 平成 29 年における定期監督等の主要な法令違反の状況

(1) 主要な項目別違反状況



(2) 各業種における主要な項目別違反状況(*1)

(%)

業種	労働基準法					労働安全衛生法			
	15条 労働条件 明示	32・40条 労働時間	37条 割増賃金	89条 就業規則	108条 賃金台帳	10～19条 安全衛生 管理体制	20～25条 安全衛生 基準	66条 健康診断	使用 停止等 命令 (措置率) (*2)
製造業	13.4	44.0	20.6	9.7	4.2	33.8	49.3	29.9	6.7
建設業	4.0	7.0	6.1	2.4	2.1	11.4	60.1	6.6	6.6
運輸交通業	16.9	59.7	29.9	16.9	22.1	24.7	23.4	26.0	
商業	21.5	29.8	31.6	16.4	13.8	8.0	6.5	31.6	0.4
保健衛生業	14.9	34.5	39.1	17.2	11.5	35.6	2.3	44.8	
接客娯楽業	27.4	35.6	37.0	24.7	17.8	11.0	6.8	31.5	
上記以外の業種	16.2	39.0	27.2	12.5	9.6	15.4	25.0	29.4	1.5
合計	11.5	25.4	18.4	9.0	6.8	17.8	40.8	20.7	4.5

*1 各業種について、条文別の違反件数/当該業種の違反事業場数を算出したもの。

*2 労働安全衛生法第98条の規定に基づき、労働基準監督署長が事業者に対し、使用停止または変更などを命じたもので、措置率は、各業種について、措置を命じられた件数/当該業種の違反事業場数を算出したもの。

3 使用停止等命令の措置事例

《機械災害の防止》

機械のプーリーやベルト等の回転部分に覆いが無い、丸のこ盤の歯やかんな盤の刃との接触防止装置が設けられていない等の安全措置が講じられていなかった。

このため、機械と人体との接触を防止するための覆いや接触防止装置を設けるよう変更措置を命令したところ、覆いや接触防止装置が設けられる等の安全措置が講じられた。

《墜落災害の防止》

建設現場に設置された足場の作業床、2階に設けられた開口部の端等、高さ2メートル以上に設置された作業場所について、労働者が墜落するおそれがあるのに、囲い・手すりの設置等の墜落することを防止するための安全措置が講じられていなかった。

このため、墜落するおそれのある箇所に手すりなどの墜落防止措置が講じられるまでの間、作業を停止するよう命令したところ、墜落のおそれがある箇所に対して手すりを設置する等の安全措置が講じられた。

4 今後の取組について

岩手労働局では、平成30年度における労働基準監督行政の重点課題を、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、働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度の周知徹底、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底、第13次労働災害防止計画を踏まえた労働災害の防止とし、これらに係る対策を積極的に推進することにより、労働者の法定労働条件の履行確保及び安全と健康の確保を図ることとする。

さらに、労働関係法令に係る重大・悪質な事案については、送検を含め、厳正に対処する。

【参考1】 長時間労働に対する指導事例

測量業を営む事業で、突発的な業務量増加により、時間外労働・休日労働時間数が月 80 時間を超え、違法であることを確認した。

このため、労働基準法第 32 条、第 35 条違反を是正勧告すると共に、36 協定の遵守、時間外・休日労働等を当面月 80 時間以下に削減し、最終的には月 45 時間以下となるよう努めること、長時間労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の整備、を指導した。

事業場においては、幹部による業務量配分状況の確認、受注案件の処理を個別担当からグループ担当に変えることで、業務分担の偏在を解消し、時間外・休日労働時間を月 80 時間以下に削減し、併せて医師による面接指導を実施する体制を整えた。

【参考2】 主な法令違反の態様（違反件数上位3条文）

違反事項（条文）	主 な 法 令 違 反 の 例
安全衛生基準 (安衛法第20条 ~25条)	<ul style="list-style-type: none"> 作業床の端部や開口部、足場について、手すり、中さん、巾木などの墜落防止措置を講じていなかった。 建設機械を使用する際に、作業の方法や運行経路に関する作業計画を定めていなかった。 機械の安全装置(丸のこ盤の安全カバー、クレーンのフックの外れ止め装置、グラインダーの調整片など)が有効に機能するよう整備されていなかった。 有機溶剤を使用する際に、有機溶剤の人体に及ぼす作用、使用する有機溶剤の区分(第1種~第3種)の表示を行っていなかった。
労働時間 (労基法第32条・40条)	<ul style="list-style-type: none"> 労基法第36条に基づく時間外労働・休日労働に関する労使協定(36協定)を締結し、所轄労働基準監督署に届出をすることなく、法定労働時間(1週40^注時間又は1日8時間)を超えて労働させていた。 注; 労基法第40条により、特例措置対象事業(商業、映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業)で、常時10人未満の労働者を使用する事業場は、週44時間労働が認められています。 36協定は締結していたが、協定した時間外労働時間を超えて時間外労働を行わせていた。
健康診断 (安衛法第66条)	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断の結果、異常の所見が認められた労働者に対する就業上の意見を医師から聴取し、健康診断結果個人票に聴取した意見を記載していなかった。 労働者に対し、1年以内ごとに1回定期的に健康診断を実施していなかった。 深夜業等政令で定める有害な業務に従事する労働者に対し、6月以内ごとに1回定期的に健康診断を実施していなかった。

【参考3】 主な法令違反の態様（違反率上位3条文以外）

違反事項（条文）	主な法令違反の例
割増賃金 (労基法第37条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日給者には時間外労働などの割増賃金が支払われていたが、月給者の場合、割増賃金が月給に含まれると誤解し、支払を行っていなかった。 ・ 時間外労働を行った時間数を積立てて、代休を取らせていた。 ・ 手待ち時間を労働時間と評価せず、当該労働時間について割増賃金を支払っていなかった。 ・ 労働者が時間外労働、休日労働を行わせている実態を承知しながら、残業の申請がされていないという理由で、割増賃金を支払っていなかった。 ・ 時間外手当について、時間数の上限を設け、その時間数を超える時間外労働に対する割増賃金を支払っていなかった。
安全衛生管理体制 (安衛法第10条～19条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者など、安全衛生管理に係る担当者を選任していなかった。 ・ 安全衛生委員会で長時間労働の抑制に関する事項などの法定審議事項を調査審議していなかった。 ・ 有機溶剤や特定化学物質等を使用した作業を行っているにも関わらず、有機溶剤作業主任者や特定化学物質作業主任者などを選任し、法定の業務を行わせていなかった。
賃金の支払 (労基法第24条、 最低賃金法第4条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協定なく賃金の控除を行っていた。 ・ 最低賃金額を下回る賃金を支払っていた。 ・ 賃金を所定支払期日に支払わなかった。
労働条件の明示 (労基法第15条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の雇い入れにあたり、労働条件を書面にて交付していなかった。 ・ 労働条件通知書を書面で交付してはいたが、記載内容が法定項目を満たしていなかった(期間の定めのある契約で更新の基準が未記載。)
就業規則 (労基法第89条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 常時10人以上の労働者を使用しているにも関わらず、就業規則を作成していなかった。 ・ 勤務時刻や賃金に関する事項を変更したにも関わらず、就業規則を変更し所轄労働基準監督署長に就業規則変更の届け出を行っていなかった。
賃金台帳 (労基法第108条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働日数、労働時間及び時間外労働時間数等の必要事項を賃金台帳に記載していなかった。 ・ 労働実態と異なる労働日数、労働時間数を記録していた。