

岩手労働局発表
令和4年12月5日

照	岩手労働局労働基準部監督課
会	監督課長 八重樫祐一
先	監察監督官 渡辺幸輝
	(電話) 019-604-3006
	(FAX) 019-604-1534

報道関係者 各位

監督指導の実施状況（令和3年分）について

～ 監督指導を実施した71.0%の事業場で法令違反～

岩手労働局（局長 いなはら としひろ 稲原 俊浩）では、令和3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 2,032事業場
労働基準関係法令等違反事業場数 1,442事業場（違反率 71.0%）
（違反率の高い業種）保健衛生業 75.0% 建設業 74.6% 製造業 73.6%

2 主な違反内容

労働条件関係（労働基準法）

- ・割増賃金 319件（違反事業場数の22.1%）
（違反状況の割合が高い業種）保健衛生業40.9% 運輸交通業40.7% 接客娯楽業31.5%
- ・労働時間 270件（違反事業場数の18.7%）
（違反状況の割合が高い業種）運輸交通業55.9% 製造業29.3% 保健衛生業18.2%
- ・労働条件の明示 255件（違反事業場数の17.7%）
（違反状況の割合が高い業種）接客娯楽業41.3% 商業24.6% 保健衛生業21.2%

職場の安全衛生関係（労働安全衛生法）

- ・安全衛生基準 545件（違反事業場数の37.8%）
（違反状況の割合が高い業種）製造業58.3% 建設業50.7% 運輸交通業28.8%
- ・安全衛生管理体制 193件（違反事業場数の13.4%）
（違反状況の割合が高い業種）製造業32.1% 運輸交通業18.6% 保健衛生業10.6%
- ・健康診断 122件（違反事業場数の8.5%）
（違反状況の割合が高い業種）接客娯楽業22.8% 製造業15.1% 商業11.3%

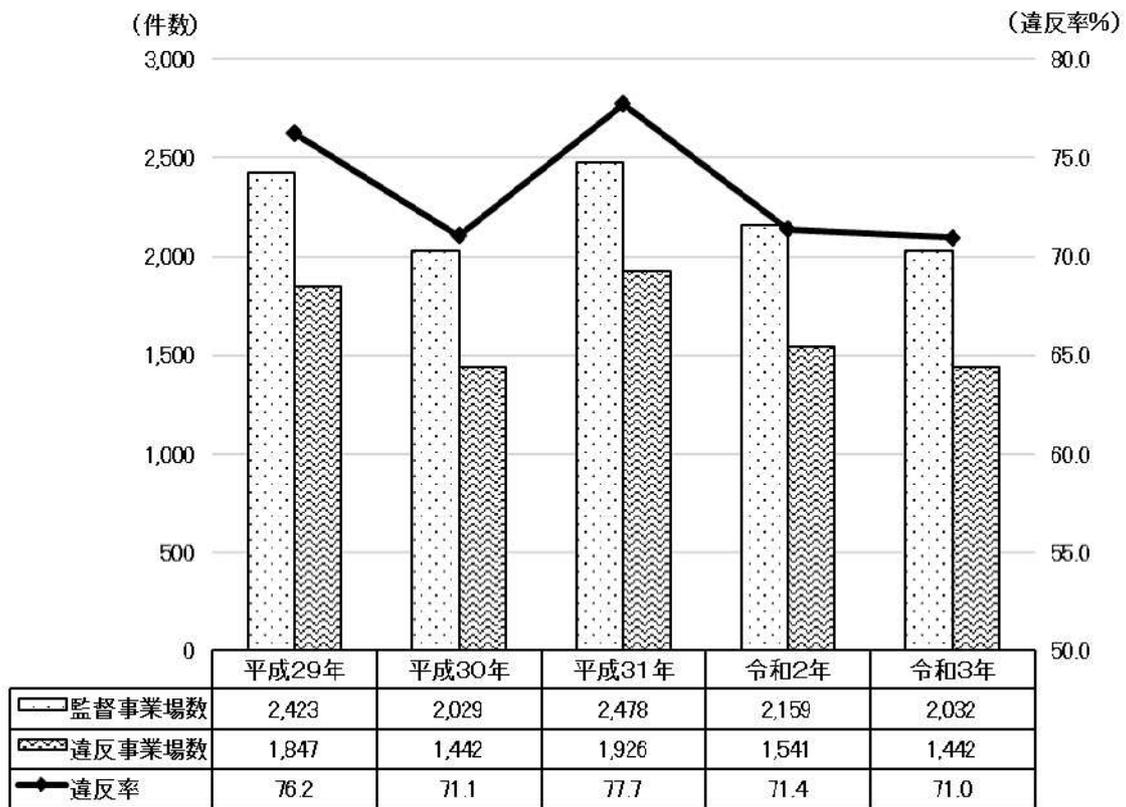
3 使用停止等命令処分^(※2)を実施した件数 49件（違反事業場数の3.4%）

*1 労働基準監督官が事業場に赴き調査・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。

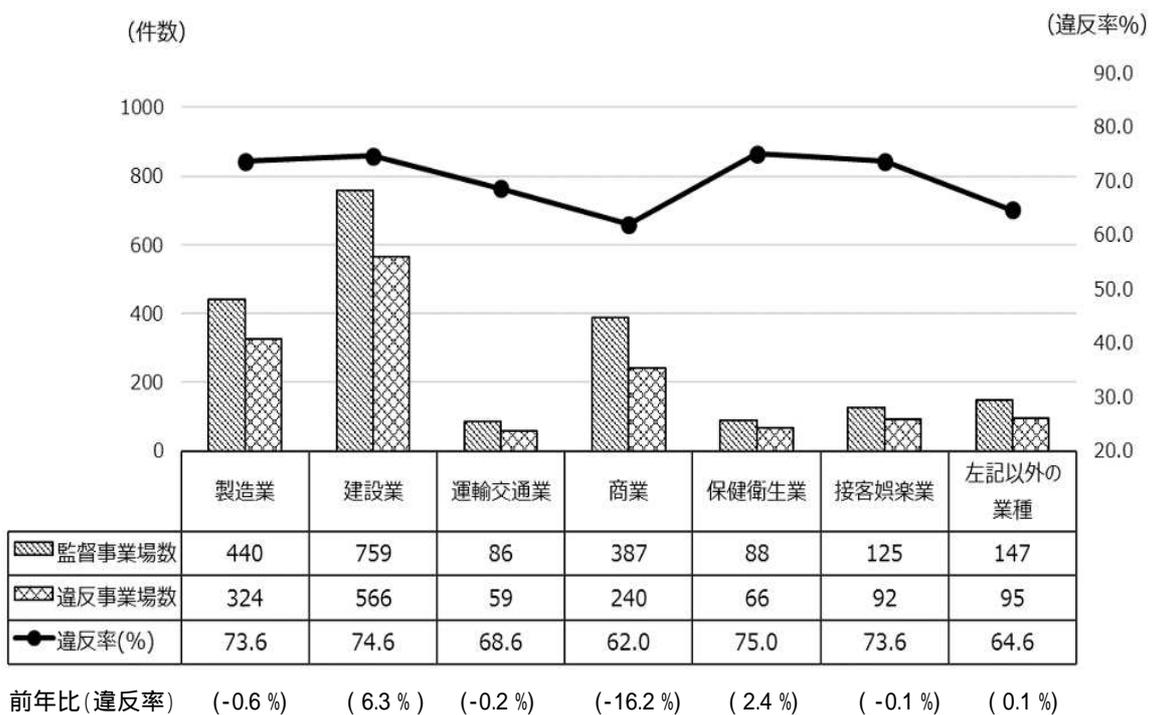
*2 労働基準監督署長は、労働安全衛生法第98条の規定に基づき、労働安全衛生法第20条から第25条などに違反した事実がある場合には、違反した事業者等に対し、作業の停止、建設物等や機械設備の使用停止または変更など労働災害を防止するための必要な事項を命じることができ、本条に基づく作業の停止や機械の使用停止、手すりの設置等の変更措置を命じられたものをいう。

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）

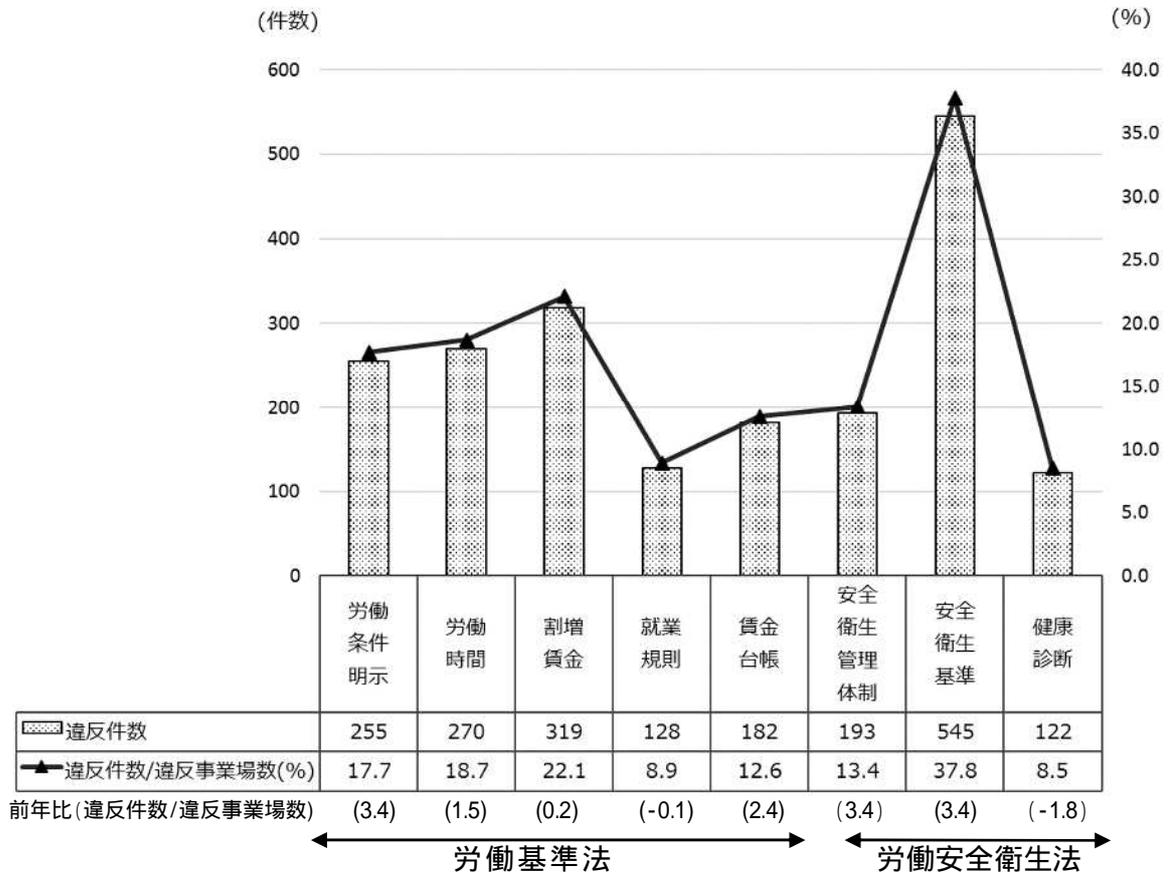


(2) 主要な監督実施事業場数、違反事業場数、違反率（令和3年・業種別）



2 令和3年における定期監督等の主要な法令違反の状況

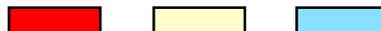
(1) 主要な項目別違反状況



(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	32・40条	37条	89条	108条	10～19条	20～25条	66条	使用停止 等命令 (措置率) (*2)
	労働条件 明示	労働時間	割増賃金	就業規則	賃金台帳	安全衛生 管理体制	安全衛生 基準	健康診断	
製造業	19.1%	29.3%	21.6%	12.3%	10.2%	32.1%	58.3%	15.1%	4.6%
建設業	8.8%	11.1%	13.3%	4.1%	5.1%	7.2%	50.7%	1.2%	5.1%
運輸交通業	13.6%	55.9%	40.7%	11.9%	22.0%	18.6%	28.8%	6.8%	-
商業	24.6%	13.8%	30.4%	13.3%	20.0%	5.4%	8.8%	11.3%	-
保健衛生業	21.2%	18.2%	40.9%	10.6%	30.3%	10.6%	-	10.6%	-
接客娯楽業	41.3%	13.0%	31.5%	13.0%	19.6%	5.4%	2.2%	22.8%	0.2%
上記以外の業種	25.3%	23.2%	22.1%	7.4%	22.1%	12.6%	30.5%	7.4%	3.2%
合計	17.7%	18.7%	22.1%	8.9%	12.6%	13.4%	37.8%	8.5%	3.4%

各違反条文において違反率が高い業種準



(例) 労働基準法第15条「労働条件明示」における違反率が高い業種順： 接客娯楽業 商業 保健衛生業

*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、歯車等の回転部分に覆い等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、機械と労働者の身体の一部との接触を防止するための覆い等の接触防止装置を設けるよう変更措置を命令したところ、覆い等の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による危険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、作業を停止する等の命令をしたところ、墜落のおそれがある箇所に手すりを設置する等の安全措置が講じられた。

《その他》

製造業の特定化学物質を使用している事業場において、作業者へのばく露防止のための措置が行われていなかった事例があり、作業場所にばく露防止のための局所排気装置を設けるよう変更措置を命令したところ、局所排気装置が設けられる等の健康確保措置が講じられた。

4 令和4年度の取組について

岩手労働局では、令和4年度における労働基準行政の重点課題を、改正労基法等に基づく長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止、中小企業を中心とする改正労基法等の周知及び支援等、管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害の防止等の実施とし、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、労働基準関係法令に係る重大・悪質な事案については、司法処分を含め、厳正に対処する。

【参考1】 長時間労働に対する指導事例

時間外労働が36協定で定める特別延長時間を超え、月80時間を超える時間外労働及び休日労働を行っていた事業場について、労働基準法第32条違反として是正勧告するとともに、36協定の遵守及び時間外・休日労働等を削減するための具体的対策の樹立を指導した。

事業場においては、岩手働き方改革推進支援センターを活用し、管理者及び一般労働者に対して研修を行い、法令遵守等についての意識改革を図るとともに、長時間労働者に対する面接指導要領を制定し、長時間労働の削減、健康管理等の改善を図り、今後、変形労働時間制や勤務間インターバル制の導入について検討していくこととした。

【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 (労働安全衛生法 第20条～25条)	<ul style="list-style-type: none">・作業床の端部や開口部、足場等の高さ2メートル以上の箇所について手すり、中さん、幅木などの墜落防止措置を講じていなかった。・建設機械及びフォークリフト等を使用する際に、作業の方法や運行経路等に関する作業計画を定めていなかった。・機械の安全装置(丸のこ盤及びグラインダー等の安全カバー、クレーンのフックの外れ止め装置など)が有効に機能するよう点検整備されていなかった。・工場の中で有機溶剤を使用しているのに、有機溶剤の人体に及ぼす作用等及び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。
割増賃金 (労働基準法第37条)	<ul style="list-style-type: none">・時間外労働の割増賃金を計算するに当たり、役付手当、調整手当などの算定基礎に算入しなければならない手当を算入していなかった。・時間外労働時間を計算するに当たって、毎日の端数時間を切り捨てして、実際の時間外労働時間に基づいた適正な割増賃金を支払っていなかった。・固定残業代として手当を支給していたが、この手当額を上回る時間外労働について、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。
労働時間 (労働基準法第32条・ 40条)	<ul style="list-style-type: none">・労働基準法第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長に届出をすることなく、法定労働時間(1週40時間又は1日8時間)を超えて労働させていた。・36協定は締結していたが、協定した時間外労働時間の上限を超えて時間外労働を行わせていた。

【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
労働条件の明示 (労働基準法第15条)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の雇入れに当たり、労働条件を口頭で告げるのみで、法定で定める事項について書面を交付するなどの方法で明示していなかった。 ・労働条件通知書を交付していたが、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であった等。)
安全衛生管理体制 (労働安全衛生法第10条～19条)	<ul style="list-style-type: none"> ・法定数以上の労働者がいるのに安全衛生委員会を設けていなかった。 ・安全衛生委員会を月に1回以上開催していなかった。 ・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する作業を行っているにもかかわらず、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せず、また選任していても法定の職務を行わせていなかった。
賃金台帳 (労働基準法第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、法令で定める事項を賃金台帳に記載していなかった。
就業規則 (労働基準法第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かかわらず、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署に届出を行っていなかった。 ・勤務時刻や賃金に関する事項を変更しているのに、就業規則を変更し、所轄労働基準監督署に就業規則変更の届出を行っていなかった。
健康診断 (労働安全衛生法第66条)	<ul style="list-style-type: none"> ・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。