



岩手労働局発表
令和元年10月15日

照	岩手労働局労働基準部監督課
会	監督課長 川上 明
	主任監察監督官 熊谷 久
	(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30年分）について

～監督指導を実施した64.1%の事業場で法令違反～

岩手労働局（局長 小鹿 昌也）では、平成30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 2,248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 64.1%）

（違反率の高い業種）製造業 68.0% 建設業 67.9% 商業 63.6%

2 主な違反内容

○労働条件関係（労働基準法）

・労働時間 297件（違反事業場数の 20.6%）

（違反率の高い業種）①運輸交通業57.7% ②製造業32.1% ③接客娯楽業31.6%

・割増賃金 262件（違反事業場数の 18.2%）

（違反率の高い業種）①保健衛生業39.1% ②接客娯楽業32.9% ③商業30.8%

・労働条件の明示 158件（違反事業場数の 11.0%）

（違反率の高い業種）①接客娯楽業36.7% ②商業21.6% ③製造業16.8%

○職場の安全衛生関係（労働安全衛生法）

・安全衛生基準 474件（違反事業場数の 32.9%）

（違反率の高い業種）①建設業53.1% ②製造業24.6% ③運輸交通業19.2%

・健康診断 284件（違反事業場数の 19.7%）

（違反率の高い業種）①商業34.1% ②運輸交通業32.7% ③保健衛生業32.6%

・安全衛生管理体制 198件（違反事業場数の 13.7%）

（違反率の高い業種）①製造業29.7% ②保健衛生業21.7% ③運輸交通業19.2%

3 使用停止等命令処分(*2)を実施した件数 44件（違反事業場数の3.1%）

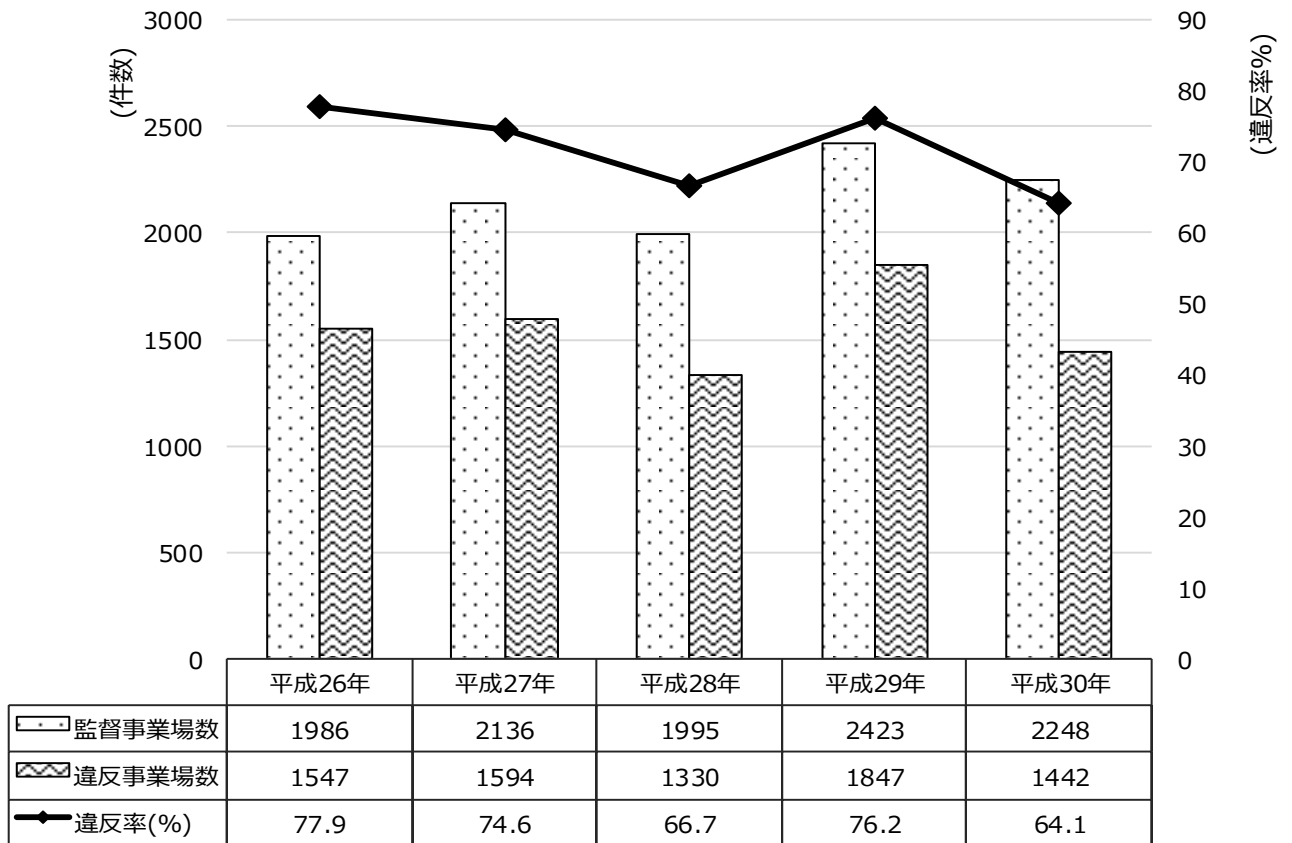
※「違反率の高い業種」は、50件以上の監督指導を実施した業種のうち上位3業種のもの

*1 労働基準監督官が事業場に赴き実地に調査・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。

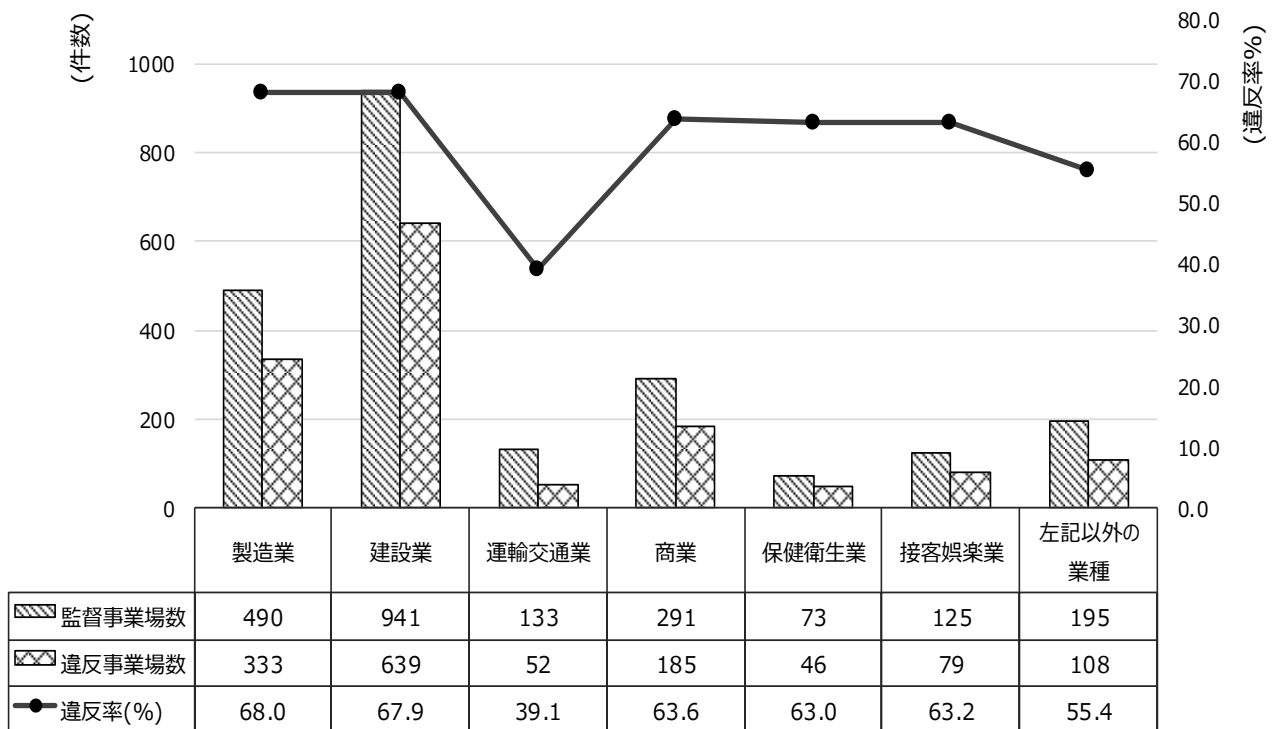
*2 労働基準監督署長は、労働安全衛生法第98条の規定に基づき、労働安全衛生法第20条から第25条などに違反した事実がある場合には、違反した事業者等に対し、作業の停止、建設物等や機械設備の使用停止または変更など労働災害を防止するための必要な事項を命じることができ、本条に基づく作業の停止や機械の使用停止、手すりの設置等の変更措置を命じられたものをいう。

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）



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、機械と人体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。

また、製造業において、工場の中二階等の高さ2メートル以上の資材置き場、作業場所に手すりを設ける等の墜落防止講じていない事例もあった。

このため、墜落するおそれのある箇所到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。

《その他》

石綿が使われていた建物の解体工事において、作業者のばく露防止、石綿の飛散防止措置が行われていなかった事例があり、作業を停止するよう命令し、法令で定める管理体制を整備し、暴露防止、飛散防止対策が行われた。

4 今後の取組について

岩手労働局では、令和元年度における労働基準監督行政の重点課題を、①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、②改正労基法等に基づく長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底、③中小企業等に対する改正労基法等の周知徹底、④管内の労働災害の発生状況等に応じ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

電気機械器具製造業を営む事業で、取引先の都合による業務量の変動とリーダークラスの管理業務の負担があり、時間外労働時間数が月 100 時間を超え、また、時間外労働に関する協定の特別条項適用^注を適用する月が 6 回を超える状況となっており、違法であることを確認した。また、長時間労働に関する事項について衛生委員会で審議していなかった違反も認められた。

このため、労働基準法第 32 条違反および労働安全衛生規則第 22 条違反を是正勧告すると共に、①36 協定の遵守、②時間外・休日労働等を削減し、最終的には月 45 時間以下となるよう努めること、③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、安全衛生委員会において、医師による面接指導を実施する体制整備等について審議し、長時間労働の削減対策について検討をはじめ取る取組を進めているところである。

注； 時間外労働に関する協定では、特別条項を設けた場合には、1年間に6回を上限として、協定に定める時間外労働の月の上限時間を超えて労働させることができることとなっています。

【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
健康診断 (安衛法第66条)	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断の結果、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。
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、足場等の高さ2メートル以上の箇所について、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。 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およ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。
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
割増賃金 (労基法第37条)	<ul style="list-style-type: none"> ・精皆勤手当などの時間外労働の割増賃金の計算にあたり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あたって、毎日の端数時間を切り捨て、実際の時間外労働時間より少ない時間で計算し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"> ・法定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せず、また選任していても法定の業務を行わせていなかった。
労働条件の明示 (労基法第15条)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の雇入れにあたり、労働条件を口頭で告げるのみで、法定で定める事項を書面を交付することにより明示していなかった。 ・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であった等)。
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"> ・労使協定を締結せず、親睦会費等を賃金から控除していた。 ・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。
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ているのに、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、法令で定める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。