



岩手労働局発表
平成29年8月1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 川上 明
	(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28年分）について

～監督指導を実施した2／3の事業場で法令違反～

岩手労働局（局長 久古谷敏行）では、平成28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 1,995事業場

労働基準関係法令等違反事業場数 1,330事業場（違反率 66.7%）

（違反率の高い業種）運輸交通業 92.1% 製造業 69.3% 建設業 67.1%

2 主な違反内容

○労働条件関係（労働基準法）

・労働時間 350件（違反事業場数の 26.3%）

（違反率の高い業種）①運輸交通業79.3% ②製造業42.2% ③接客娯楽業38.5%

・割増賃金 306件（違反事業場数の 23.0%）

（違反率の高い業種）①接客娯楽業47.4% ②商業45.3% ③運輸交通業 37.9%

・労働条件の明示 139件（違反事業場数の 10.5%）

（違反率の高い業種）①運輸交通業25.9% ②商業19.4% ③接客娯楽業15.4%

○職場の安全衛生関係（労働安全衛生法）

・安全衛生基準 572件（違反事業場数の 43.0%）

（違反率の高い業種）①製造業62.6% ②建設業55.6% ③運輸交通業19.0%

・健康診断 281件（違反事業場数の 21.1%）

（違反率の高い業種）①接客娯楽業37.2% ②運輸交通業36.2% ③製造業33.3%

・安全衛生管理体制 173件（違反事業場数の 13.0%）

（違反率の高い業種）①製造業29.3% ②運輸交通業24.1% ③接客娯楽業6.4%

3 使用停止等命令処分(*2)を実施した件数 84件（違反事業場数の6.3%）

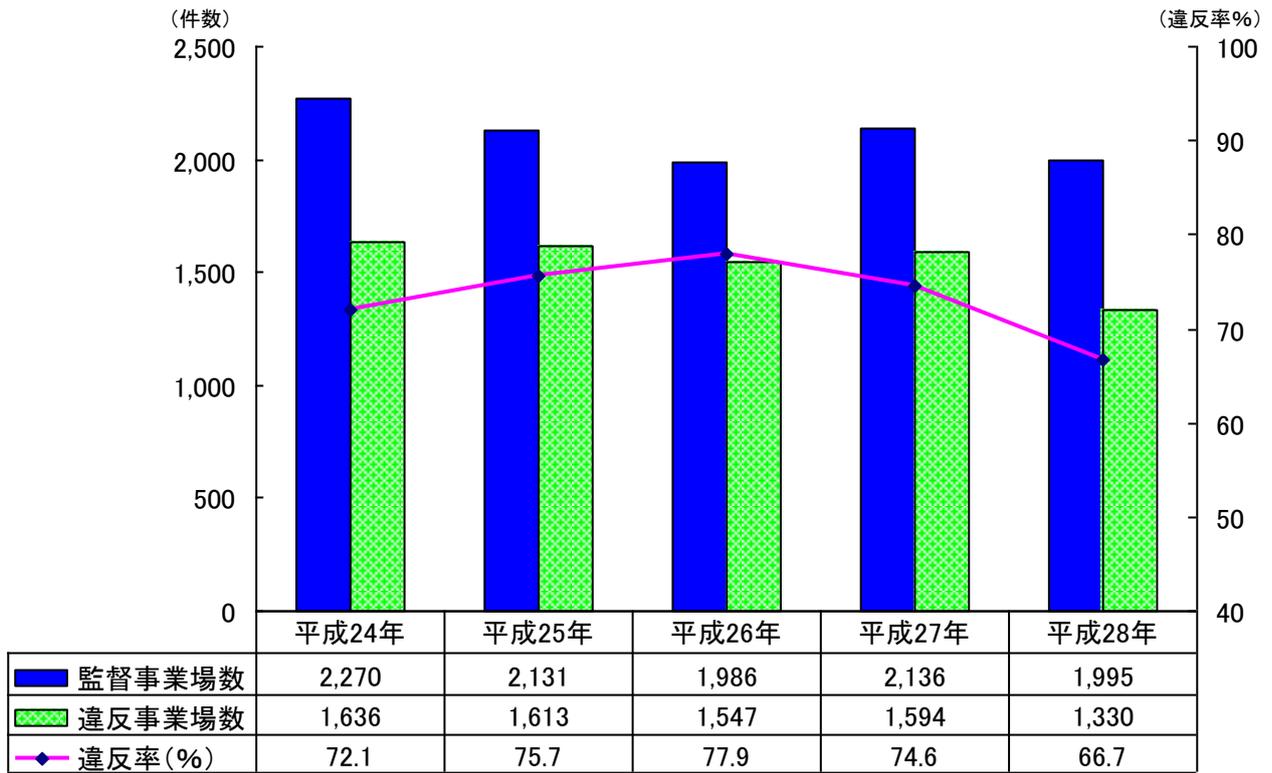
※「違反率の高い業種」は、50件以上の監督指導を実施した業種のうち上位3業種のもの

*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。

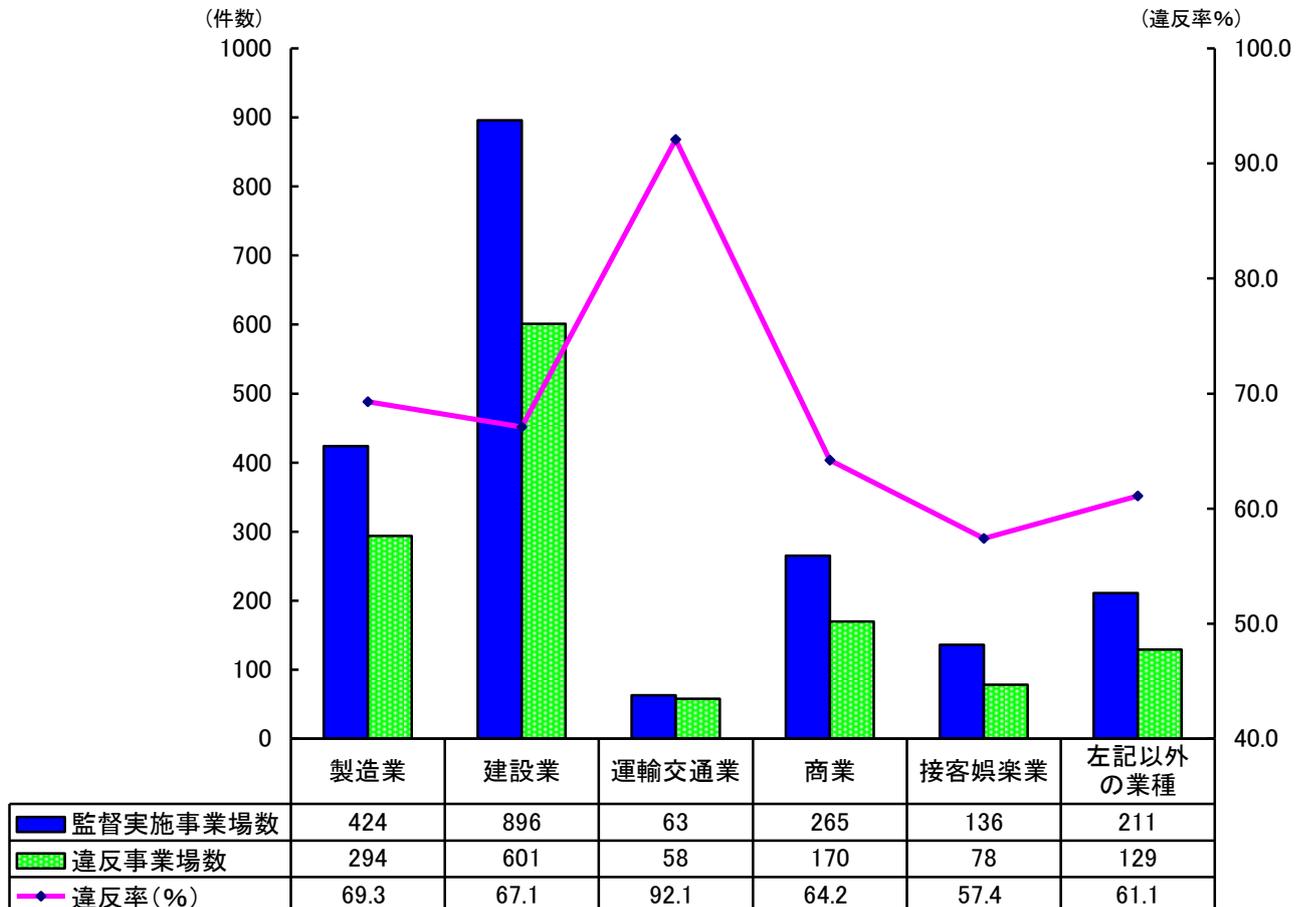
*2 労働基準監督署長は、労働安全衛生法第98条の規定に基づき、労働安全衛生法第20条から第25条などに違反した事実がある場合には、違反した事業者等に対し、作業の停止、建設物等や機械設備の使用停止または変更など労働災害を防止するための必要な事項を命じることができ、本条に基づく作業の停止や機械の使用停止、手すりの設置等の変更措置を命じられたものをいう。

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

建設現場に設置された足場の作業床、商店の倉庫2階に設けられた開口部の端など、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・手すりの設置など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が設置されるなど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29年度における労働基準監督行政（以下「監督行政」という。）の重点課題として、①東日本大震災に関連する建設工事現場における安全衛生及び一般労働条件対策、②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、③管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害の防止、④化学物質による健康障害防止対策、⑤法定労働条件の履行確保とし、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、送検を含め、厳正に対処することとする。

【参考1】 長時間労働に対する指導事例

事例1 法違反に対する指導事例

多店舗展開を行う飲食店の事業場において、人手不足などのため、店長、正社員のほか、一部のパート・アルバイト労働者に対し、時間外労働・休日労働に関する労使協定（36協定）に定める延長することができる時間・休日労働日数を超えた違法な時間外労働・休日労働を行わせており、法定労働時間を超えた時間外労働・休日労働時間（時間外・休日労働等）数は月120時間を超える状況となっていた。

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、①36協定の遵守、②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、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を実施すること（労働安全衛生法第66条の8）を指導した。

事業場においては、新規採用、配置替えなどを進めて適正人員を確保することにより、時間外・休日労働等を月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。

事例2 法違反ではないものの、長時間労働に対する指導事例

建設工事現場において、工事内容の変更があり、この工期を厳守のため、現場代理人ほか当該現場事務所に配属された職員に対し、36協定の範囲内ではあったが、月160時間を超える時間外・休日労働を行わせていた（医師の面接指導は行われていた）。

このため、工事現場に対して、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を指導すると共に、工事現場を管理する建設店社に対しても同様の指導を併せて行ったところ、工事現場に対して管理職員の増員が行われたほか、業務内容の見直し、発注者との打ち合わせ方法の見直しなどが行われ、時間外・休日労働が月60時間まで削減された。

【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
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。
割増賃金 (労基法第37条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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ていながら、割増賃金を全く支払っていなかった。 ・ 固定残業手当として月30時間分の割増賃金を定額で支払っていたが、実際には40時間の時間外労働を行わせており、超過した10時間分の割増賃金は支払っていなかった。 ・ 割増賃金の算定基礎に職務手当等の必要な手当を含めておらず、また、月平均所定労働時間で算定しなかったため、割増賃金算定の基礎となる時間あたり賃金が法定計算額より下回り、割増賃金の一部不払いが生じていた。
安全衛生基準 (安衛法第20条 ～25条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ フォークリフト、ドラグショベル及び移動式クレーンなどの機械等を使用した作業を行うにあたり、作業に応じた作業計画を作成し、当該作業計画に沿って作業を行っていなかった。 ・ 有機溶剤、特定化学物質を取り扱う業務や粉じん作業などにおいて、局所排気装置を設けておらず、呼吸用保護具も使用させていなかった。

【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
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り、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。
賃金の支払い (労基法第24条、 最低賃金法第4条)	<ul style="list-style-type: none"> 経営状況の悪化や、退職時のトラブルを理由として、賃金を所定支払期日に支払っていなかった。
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のに就業規則を作成していなかったり、就業規則の内容を変更したにも関わらず、所轄労働基準監督署長に就業規則の変更を届け出ていなかった。
賃金台帳 (労基法第108条)	<ul style="list-style-type: none"> 賃金額、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。
最低賃金の効力 (最低賃金法第4条)	<ul style="list-style-type: none"> 最賃の改定は承知していたが、月給者の賃金を最賃改定時に時間額へ換算して確認していなかったため、最賃額以上の賃金(月額)を支払っていなかった。 障がい者や断続的労働に従事する労働者などについて、労働局長から最低賃金の減額の特例許可を受けずに、最賃額以下の賃金を支払っていた。
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。 安全衛生委員会を毎月1回以上開催していなかった、毎月開催していたが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。
安全衛生教育・就業制限 (安衛法第59条～61条)	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の雇入れ時、あるいは、危険有害業務(アーク溶接作業、5トン未満の天井クレーンの操作、木材伐木等機械の操作、常時粉じん作業など)に従事する労働者に対し、その業務に係る安全または衛生のための教育(特別教育)を実施せずに業務を行わせていた。 フォークリフト、ドラグショベルの操作、クレーンの玉掛け作業などの技能講習修了者に行わせなければならない業務について、無資格者に業務を行わせていた。
定期自主検査 (安衛法第45条)	<ul style="list-style-type: none"> 動力プレスやフォークリフト等の特定の機械について、1年以内毎に、特定自主検査を行っていなかった。 有機溶剤、特定化学物質を使用する作業場所の局所排気装置について、1年以内毎に、自主検査を実施していなかった。 クレーン、フォークリフトなどの月次点検、使用開始前点検を行っていなかった。
健康診断 (安衛法第66条)	<ul style="list-style-type: none"> 雇い入れ時に健康診断を実施しておらず、また、1年以内ごとに1回の定期健康診断も実施していなかった。 深夜業、粉じん・有機溶剤などの有害業務などに従事する労働者に対し、年2回の特定健康診断を実施していなかった。 健康診断の結果、異常所見が認められた労働者の健康を保持するために必要な事項について、医師から意見を聴いていなかった。

労働基準監督行政について

労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などの労働基準関係法令は、罰則をもって最低の労働条件の遵守を求めるものである。

法令違反があった場合に、労使間の交渉や民事裁判による紛争解決だけでは長時間を要する等、権利救済の観点からは不十分である。

このため、違反行為の発生を未然に防止し、かつ、早急に是正させるための機能を持つ、労働基準監督官制度を設けている。

【概要・仕組み】

臨検監督

工場や事務所などに立ち入り、機械・設備や帳簿などを検査して労働基準法などの法律違反が認められた場合、是正勧告（*）、機械・設備などの使用停止などを命ずる行政処分を行う。

（*）法律違反を認めた場合、是正期日を定めて是正勧告書を交付することによりその是正を指導し、是正の報告や再び監督を行うことによりその是正を確認することとしている。

災害調査

重篤な労働災害が発生した場合に災害の発生現場に赴き、労働災害発生原因を調査し、事業主に災害発生防止対策を講じさせる。

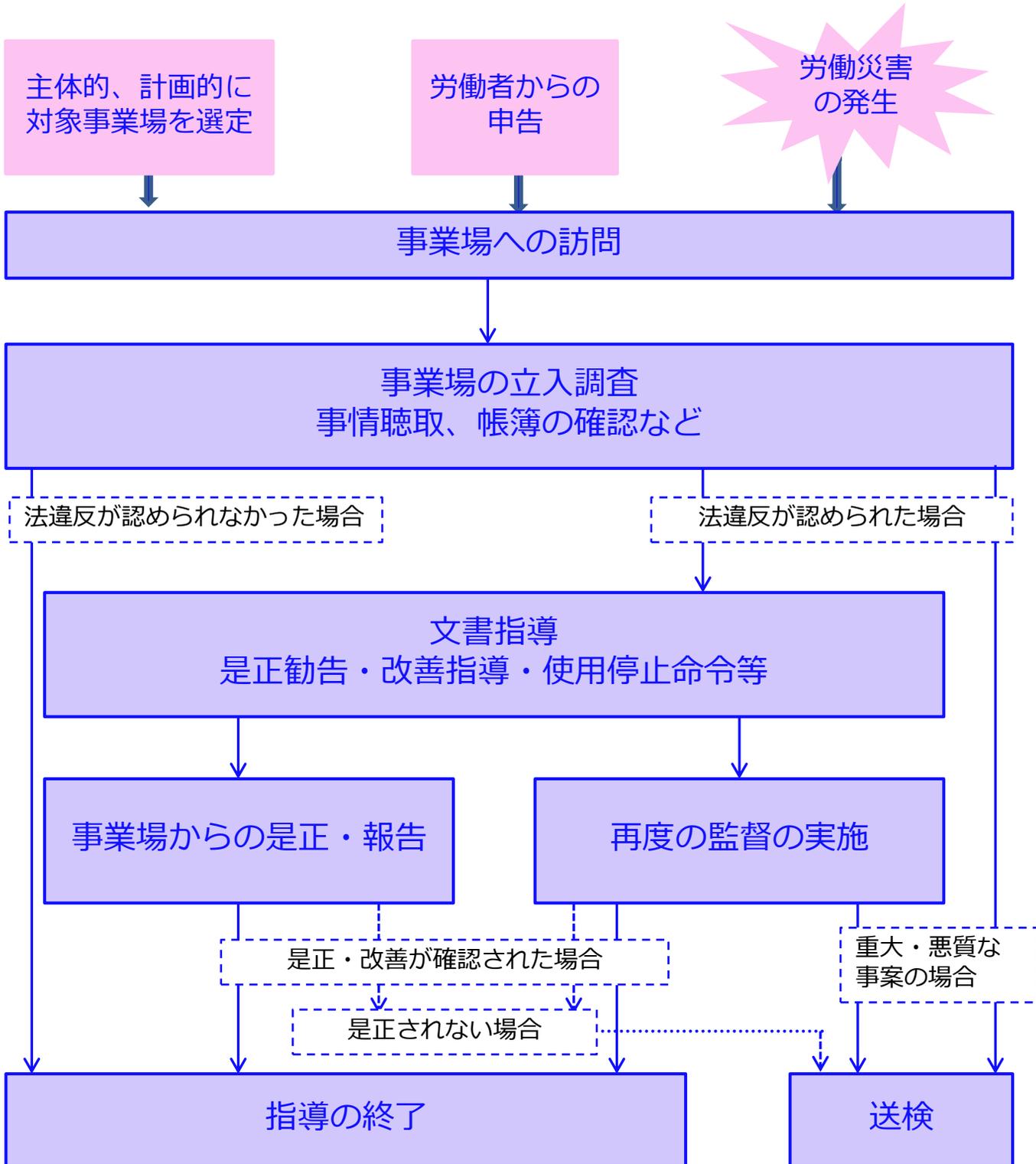
司法警察実務

度重なる指導にもかかわらず是正を行わない場合など重大または悪質な事案について、取調べなどの任意捜査や捜索・差押、逮捕などの強制捜査を行い、検察庁に送検。



労働基準監督の仕組み

※労働基準監督官の仕事です



注1 上図は一般的な流れを示したものであり、事案により異なる場合もあります。

注2 監督指導は、原則として予告することなく実施しています。

