



岩手労働局発表
平成28年5月26日

報道関係者 各位

照	岩手労働局労働基準部監督課 監督課長 上条 訓之
会	主任監察監督官 川上 明 (電話) 019-604-3006
先	(FAX) 019-604-1534

平成27年における監督指導の実施状況について

～定期監督等を実施した約75%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27年において管内7労働基準監督署(*1)が実施した定期監督等(*2)の実施結果をとりまとめましたので発表します。

【概要】

- 平成27年1月から12月までの間に、岩手労働局管内で計2,136事業場に定期監督等を実施し、労働基準関係法令等に係る何らかの違反が認められた事業場は、1,594事業場、違反率は74.6%であった。業種別の違反率は、「運輸交通業」が最も高く87.5%であった。次いで「接客娯楽業」の81.7%、「製造業」の76.7%、「清掃業」の75.0%、「建設業」の74.9%、「保健衛生業」74.8%などとなっている(*3)。
- 法令違反の内訳は、労働基準法違反については、労働時間の323件(20.3%)、割増賃金の296件(18.6%)、労働条件の明示の174件(10.9%)となっている。労働安全衛生法違反については、安全衛生基準(安衛法20条～25条)が736件(46.2%)、安全衛生管理体制が196件(12.1%)となっている(*4)。

【今後の取組】

岩手労働局では、時間外・休日労働に関する協定届の適正な締結・届出、適切な割増賃金の支払、雇入れ時の労働条件通知書の書面交付等法定労働条件の履行確保を図るとともに、また、機械や設備の安全対策を徹底し、労働災害防止を図るために、引き続き積極的な監督指導等を実施して行っていくこととしている。

*1 管内7労働基準監督署とは、盛岡、宮古、花巻、釜石、一関、二戸、大船渡の7労働基準監督署である。

*2 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を契機として実施する監督をいう。このほかに、労働者からの賃金未払等の申告に基づきその権利救済を目的に実施するもの(申告監督)などがある。

*3 労働基準監督官が監督において労働関係法令違反を認めた場合、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。

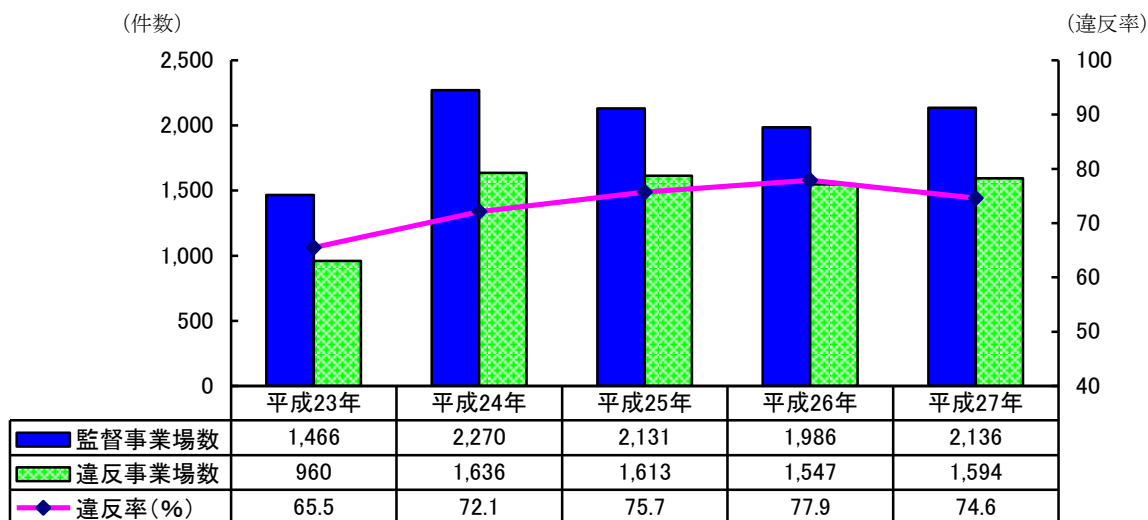
*4 比率は違反事業場数に対するもの。

1 監督指導の実施状況

(1) 平成23年以降に、岩手労働局（管内7労働基準監督署）が法定労働条件の履行確保を目的として実施した定期監督等の実施状況は表1のとおりである。

平成27年の定期監督等実施件数は、2,136件であり、労働基準関係法令（労働基準法、労働安全衛生法等）に係る法令違反が認められた事業場は、1,594事業場、違反率は74.6%であった。

表1 何らかの法令違反が認められた事業場数、年別（過去5年）

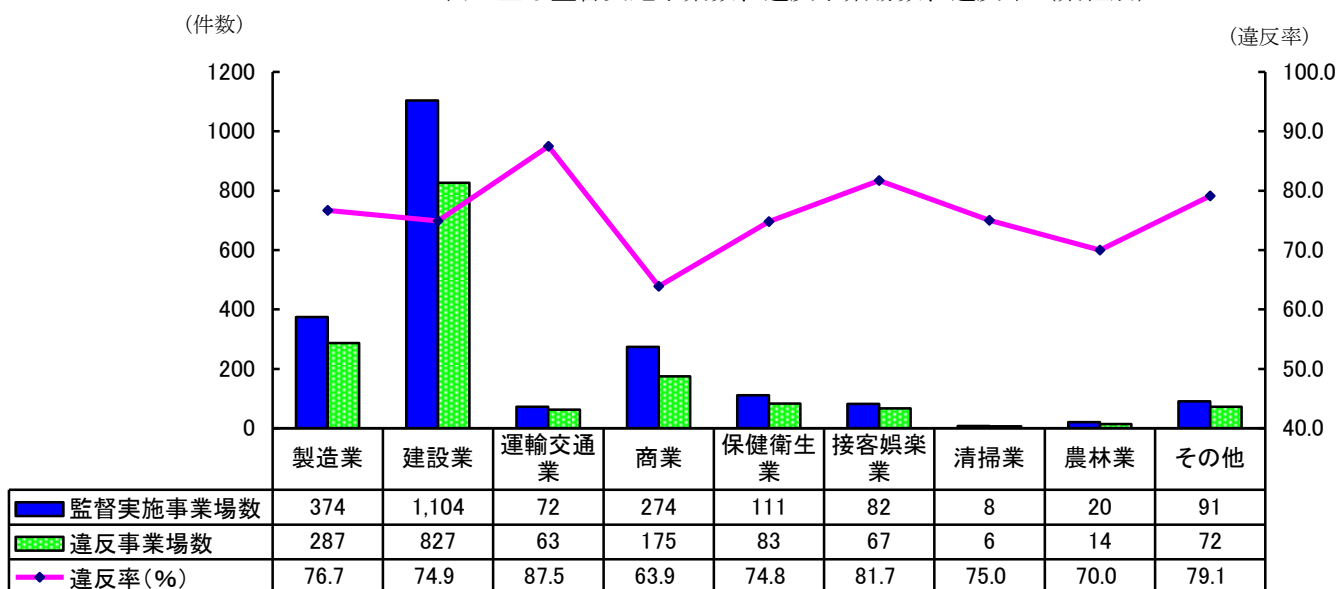


(2) 平成27年の定期監督等の業種別の実施状況は表2のとおりである。違反率を業種別でみると、「運輸交通業」が最も高く87.5%であった。次いで「接客娯楽業」の81.7%、「製造業」の76.7%となっている。

また、建設業の定期監督等の実施件数は1,104件で、そのうち827件（違反率74.9%）で何らかの労働基準関係法令に係る法令違反が認められた。

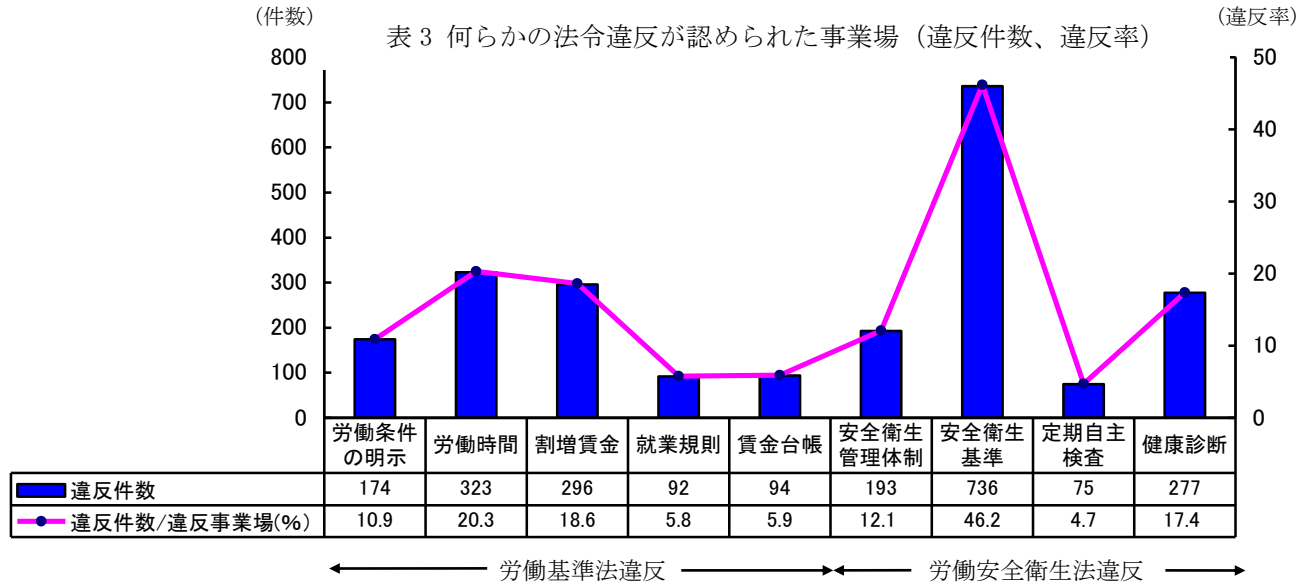
同じく、商業の定期監督等の実施件数は274件で、そのうち175件（違反率63.9%）で同様に何らかの法令違反が認められ、保健衛生業は111件で、そのうち83件（違反率74.8%）で法令違反が認められた。

表2 主な監督実施事業数、違反事業場数、違反率（業種別）



2 平成 27 年における定期監督等の主要な法令違反の状況

(1) 主要な法令違反の状況は表 3 のとおりである。法令違反が認められた事項のうち、労働基準法違反が最も多かったは労働時間 323 件（違反件数/違反事業場 20.3%）、次に割増賃金の 296 件（違反件数/違反事業場 18.6%）であった。労働安全衛生法違反のうち、安全衛生基準（20 条～25 条）が 736 件（違反件数/違反事業場 46.2%）、安全衛生管理体制が 193 件（違反件数/違反事業場 12.1%）であった。



(2) 業種別の法令違反の状況は表 4 のとおりである。建設業では安全衛生基準（安衛法 20 条～25 条）に関する法令違反は 535 件になる等、安全衛生上の問題点が多い結果であった。製造業では、労働時間 110 件、割増賃金 76 件、安全衛生基準 160 件など労働条件・安全衛生双方の問題点が見られた。

また、商業では割増賃金 60 件、労働時間 49 件、健康診断 55 件と、また、運輸交通業では労働時間 43 件、割増賃金 21 件、健康診断 21 件と労働条件・安全衛生双方の問題点が見られた。

表 4 業種別の法令違反の状況（件数）

	労働条件の明示	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	定期自主検査	健康診断
製造業	44	110	76	18	15	100	160	54	90
建設業	23	43	42	8	9	34	535	9	22
運輸交通業	16	43	21	9	9	10	7	3	21
商業	35	49	60	30	19	6	9	2	55
保健衛生業	19	19	44	9	19	22	1	0	34
接客娯楽業	20	24	31	6	10	9	2	0	23
農林業	3	1	0	1	2	0	8	0	3
その他	14	34	22	11	11	12	14	7	29

← 労働基準法違反 → ← 労働安全衛生法違反 →

3 今後の監督指導等の取組

岩手労働局では、過重労働の解消を最重要課題として監督指導の実施などに取り組むほか、「岩手労働局働き方改革推進本部」を設置し、岩手県と連携しつつ、労働

局幹部による県内企業経営陣等への労働時間の設定改善に向けた働きかけを行っている(仕事の進め方の見直しによる時短など)。

また、労働条件の書面明示や安全措置の徹底など、労働基準関係法令に定めるルールの周知啓発や履行確保、特に沿岸地域の復旧・復興工事における労働災害発生防止にも、引き続き力を入れて取り組んでいくこととする。

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】主な法令違反の態様

事項	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"> 労働条件を書面にて交付していない労働者が存在し、また、パート労働者には交付しているも更新の有無等が明示されていなかった。
労働時間 (労基法第32条・40条)	<ul style="list-style-type: none"> 36協定を締結・届出なく法定労働時間(1週40時間又は1日8時間)を超えて労働させていた。 36協定の上限を超えた時間外労働はなかったが、特別条項の適用に必要な労使協議が行われていなかった。 始業前の朝礼に業務命令として参加をさせていたが、労働時間の記録を見ると午前8時の作業開始を始業時刻として取扱い、朝礼時間を労働時間として認めていなかったことから、労働時間を適正に把握させた結果、36協定違反となっていた。
割増賃金 (労基法第37条)	<ul style="list-style-type: none"> 固定残業手当を支払っているが、それを超えた時間外労働について、割増賃金を支払っていないかった。 手待ち時間を休憩時間とみなし、8時間超え及び深夜時間に対する割増賃金が未払いとなっていた。 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いなかった
就業規則 (労基法第89条)	<ul style="list-style-type: none"> 作成又は変更した就業規則を労働基準監督署長に提出していなかった(本社が所在する労働基準監督署長あてのみに届出していた)。
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。
安全衛生管理体制 (安全衛生法第11条・12条)	<ul style="list-style-type: none"> 安全管理者又は衛生管理者を選任していなかった。 衛生委員会を毎月1回以上開催していなかった。
安全衛生基準(安全衛生法第20条～25条)	<ul style="list-style-type: none"> プレス機械に有効な安全装置を設けていなかった。 機械の原動機、回転軸に覆い等を設けていなかった。
定期自主検査 (安全衛生法第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、法定の自主検査を行っていないかった。
健康診断 (安全衛生法第66条)	<ul style="list-style-type: none"> 雇入れ時に健康診断を実施しておらず、1年以内ごとに1回、定期健康診断も実施していなかった。 深夜業に従事する労働者に年2回の健康診断を実施していなかった。

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。

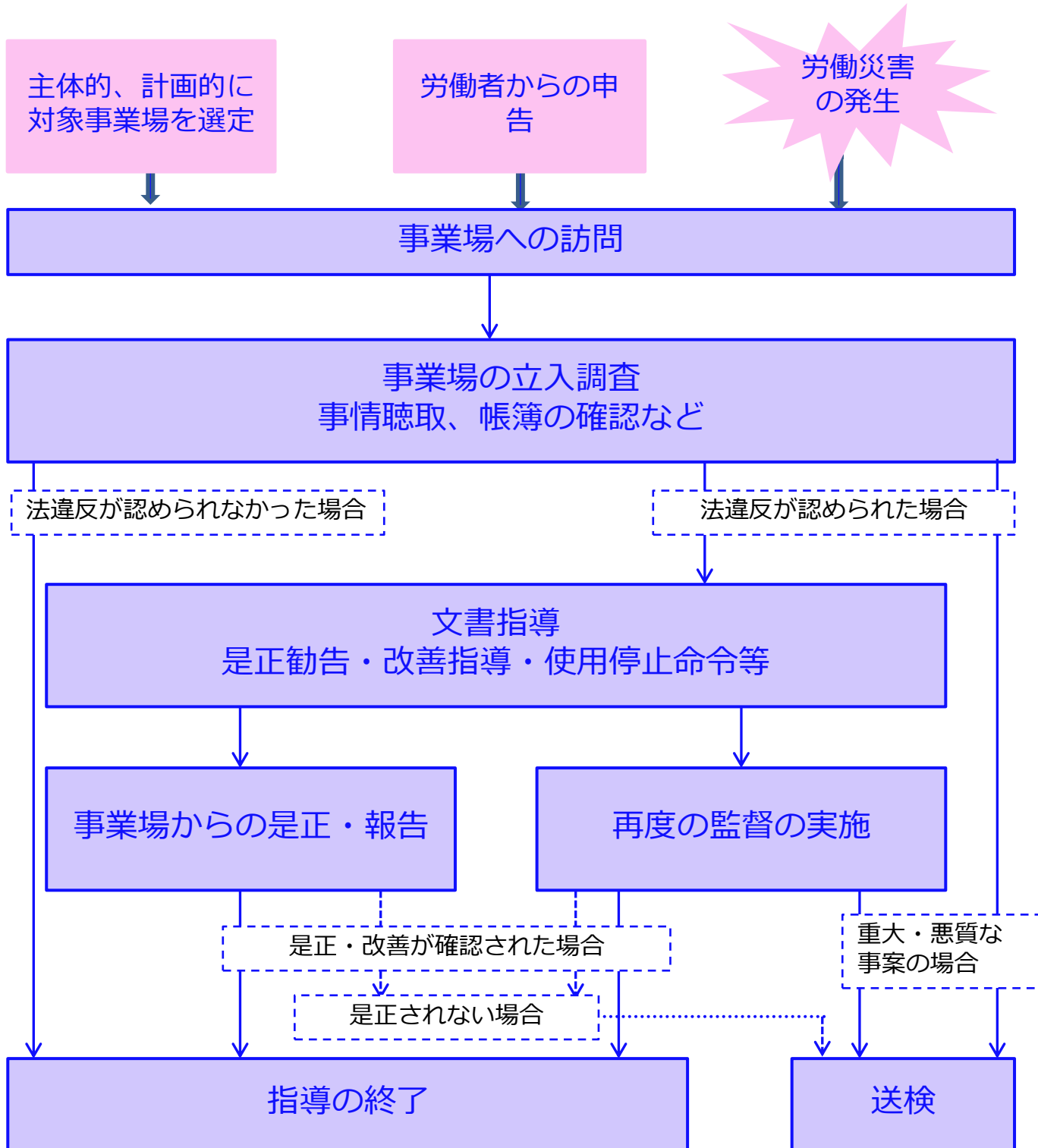
司法警察実務

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

※労働基準監督官の主な仕事になります



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。

