

報道関係者 各位

令和4年7月28日

【照会先】

高知労働局労働基準部監督課
課長 神子沢啓司
主任地方監察監督官 門脇 勲
電話 088-885-6022

労働基準監督署における定期監督等の実施結果を公表します

- 定期監督等を実施した事業場の56.7%に法違反 -

高知労働局（局長 中村 克美）は、令和3年1月から同年12月までに管下4労働基準監督署が実施した定期監督等の実施結果についてとりまとめましたので、公表します。

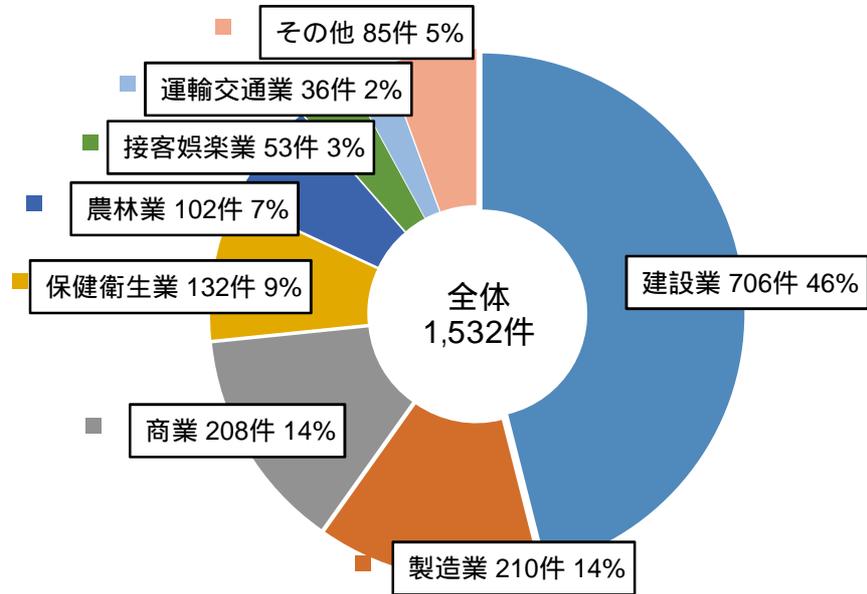
高知労働局では、時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得を含めた「働き方改革」への対応支援をはじめ、全ての働く方が安全で安心して働くことができるよう、労働条件や安全衛生をめぐる問題点を的確に把握しつつ、効果的に指導を行ってまいります。

（ ）定期監督等とは、労働災害の発生、働く方からの情報等を契機として、労働基準監督官が事業場に対して実施する立入調査のことをいいます。

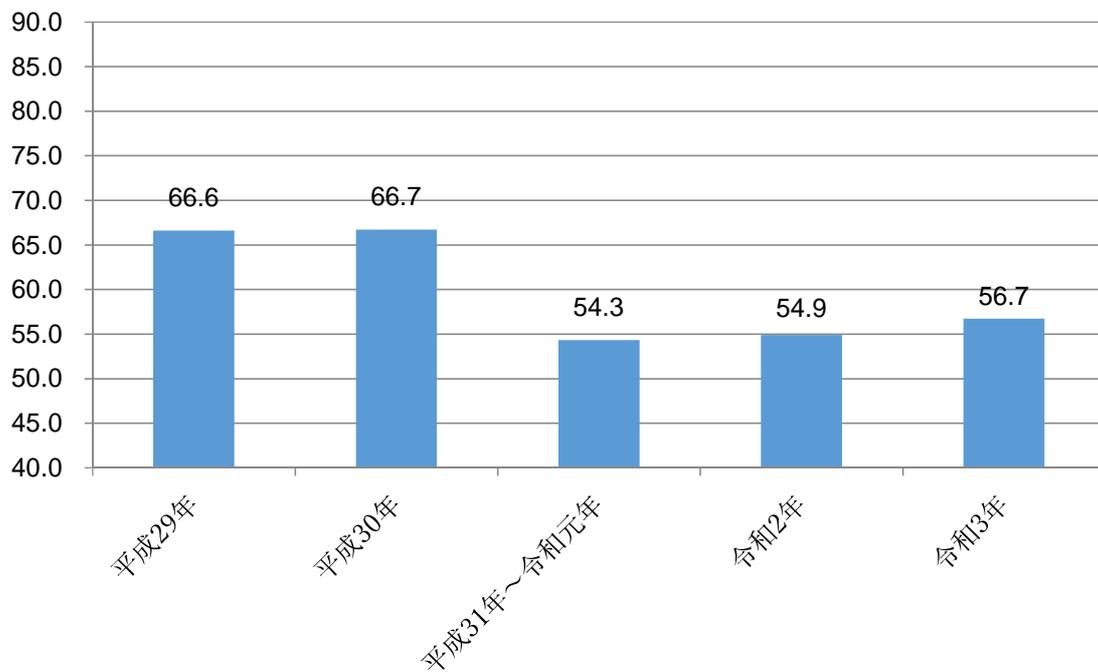
【実施結果のポイント】（詳細：別紙1～3、典型的な事例：別紙4 参照）

- 令和3年1月から同年12月までに実施した定期監督等の件数
1,532件（前年比117件減）
- 1のうち、労働基準関係法令違反が認められた件数
869件（前年比36件減）
- 違反率
56.7%（前年比1.8ポイント増）
- 労働基準関係法令違反の主な内容
労働時間に関するもの（労働基準法第32条）
違反件数118件、違反率7.7%（前年比3.1ポイント減）
時間外労働上限規制に関するもの（労働基準法第36条6項2号・3号）
違反件数18件、違反率1.2%（前年比0.8ポイント増）
割増賃金に関するもの（労働基準法第37条）
違反件数106件、違反率6.9%（前年比0.6ポイント減）
年休時季指定に関するもの（労働基準法第39条7項）
違反件数60件、違反率3.9%（前年比1.2ポイント増）
安全基準に関するもの（労働安全衛生法第20条から第25条）
違反件数308件、違反率20.1%（前年比1.9ポイント増）
健康診断に関するもの（労働安全衛生法第66条など）
違反件数215件、違反率14.0%（前年比2.7ポイント増）

業種別監督指導実施状況（令和3年1月～同年12月）



法違反率の推移（％）



主な業種別・定期監督等の実施結果(令和3年1月～同年12月)

業種	定期監督等の件数	労働基準関係法令違反が認められた件数・割合	主な内容ごとの違反件数・割合					
			労働時間	上限規制 ^{*1}	割増賃金	年休時季指定	安全基準	健康診断
建設業	706	360	10	-	14	6	209	24
		51.0%	1.4%	-	2.0%	0.8%	29.6%	3.4%
製造業	210	135	35	9	19	14	54	45
		64.3%	16.7%	4.3%	9.0%	6.7%	25.7%	21.4%
商業	208	131	21	4	30	17	3	38
		63.0%	10.1%	1.9%	14.4%	8.2%	1.4%	18.3%
保健衛生業	132	79	20	0	17	10	0	30
		59.8%	15.2%	0.0%	12.9%	7.6%	0.0%	22.7%
農林業	102	52	3	0	3	1	28	8
		51.0%	2.9%	0.0%	2.9%	1.0%	27.5%	7.8%
接客娯楽業	53	43	8	1	8	8	1	31
		81.1%	15.1%	1.9%	15.1%	15.1%	1.9%	58.5%
運輸交通業	36	20	12	0	5	3	1	10
		55.6%	33.3%	0.0%	13.9%	8.3%	2.8%	27.8%
全業種計	1,532	869	118	18	106	60	308	215
		56.7%	7.7%	1.2%	6.9%	3.9%	20.1%	14.0%

*1 時間外労働の上限規制については、建設事業、自動車運転の業務、医師については、令和6年3月31日まで適用を猶予されています。

定期監督等において指摘した主要な法違反の件数(詳細)

労働基準法

	15条	23,24条	32条	35条	36条 (6項2号・3号)	37条	39条 (7項)	89条	108条
	労働条件 明示	賃金支払	労働時間	休日	上限規制 ^{*1}	割増賃金	年休時季指定 ^{*2}	就業規則	賃金台帳
平成29年	106	33	222	25	-	143	-	78	102
平成30年	102	24	188	24	-	135	-	46	90
平成31年1月～ 令和元年12月	98	17	187	19	4	165	0	57	93
令和2年	53	25	178	18	6	123	44	51	79
令和3年	64	24	118	20	18	106	60	58	67

*1 時間外労働の上限規制は、大企業は令和元年4月、中小企業は令和2年4月から施行しています。

*2 年次有給休暇の時季指定(年5日の確実な取得)は、すべての事業場に令和元年4月から施行しています。

最低賃金法

	4条 最低賃金の 効力
平成29年	34
平成30年	24
平成31年1月～ 令和元年12月	23
令和2年	22
令和3年	25

労働安全衛生法

	10～19条 (14条を除く)	14条	20～25条	20～25条	30・31条	45条	59・60条	61条	65条	66条
	安全衛生管 理体制	作業主任者	安全基準	衛生基準	特定元方事 業者・注文者	定期自主 検査	安全衛生 教育	就業制限	作業環境 測定	健康診断
平成29年	16	43	249	45	51	40	13	8	25	183
平成30年	21	38	285	62	51	52	15	18	27	193
平成31年1月～ 令和元年12月	25	21	241	34	37	41	14	9	12	187
令和2年	22	36	300	34	43	53	17	11	19	186
令和3年	34	27	308	40	54	48	13	8	17	215

定期監督指導における労働基準関係法令違反の典型的な事例

労働時間に関するもの

- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出ていないにもかかわらず、時間外労働を行わせていたもの。
- ・ 36協定で締結した時間外労働の上限時間数(いわゆる残業の限度時間)を超えて、時間外労働を行わせていたもの。

労働基準法第36条

時間外又は休日に労働させる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と書面による労使協定を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。(別添1参照)

時間外労働の上限規制に関するもの

- ・ 時間外労働および休日労働の合計が単月100時間以上、または2~6か月の複数月平均で80時間を超えていたもの。

労働基準法第36条6項2号・3号

時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)を締結し、時間外労働又は時間外を行わせる場合であっても、時間外労働及び休日労働の合計時間が、月100時間未満かつ2~6か月平均80時間以下でなければなりません。

割増賃金に関するもの

- ・ 時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせているのに、労働者に割増賃金を支払っていないもの。

労働基準法第37条

時間外、深夜(午後10時から午前5時)に労働させた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

年次有給休暇の時季指定(年5日の確実な取得)に関するもの

- ・ 一部労働者について、年5日の有給休暇取得がなされていないもの。

労働基準法第39条7項

年次有給休暇が10日以上付与される労働者には、その日数のうち5日については、付与日から1年以内に、労働者ごとにその時季を指定して取得させなければなりません。

安全基準に関するもの

- ・ 建築工事現場等において、足場の墜落防止措置が十分に講じられていないもの。
- ・ 重機の運転者に対し、周辺で作業する関係労働者への安全措置(バケットを地面に下す、エンジンを停止するなど)を講じさせないまま、運転席から離脱させていたもの。
- ・ 機械の掃除、修理等を行う場合に、巻き込まれ・はさまれ等の危険を防止するため、機械の運転を停止させていなかったもの。

健康診断に関するもの

- ・ 常時使用する労働者に対して、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もの。
- ・ 深夜業に常時従事する労働者に対して、6か月以内ごとに1回、定期的に健康診断を実施していなかったもの。
- ・ 健康診断の結果、異常所見のある労働者にかかる健康保持措置について医師の意見を聴いていなかったもの。

労働安全衛生法第66条

事業者は、常時使用する労働者について、1年以内ごとに1回（深夜業等の特定の有害業務などに従事する者については6か月以内ごとに1回）、定期的に医師による健康診断を実施しなければなりません。

労働安全衛生法第66条の4

事業者は、健康診断の結果（異常の所見があると診断された労働者に限る）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師又は歯科医師の意見を聴かなければなりません。

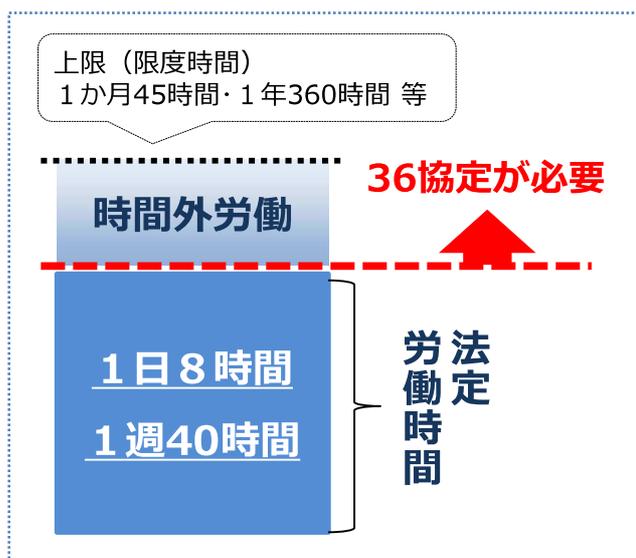
- 働き方改革関連法に伴う労働基準法等の改正は平成31年4月1日より順次施行しています。（別添2、3参照）
また、中小企業事業主のみなさまの「働き方改革」への取組を支えるため、管下4労働基準監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設置しています（別添4参照）。

サブロク協定をご存知ですか？

時間外労働を行うには、サブロク（36）協定が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」と言います。
- 「法定労働時間」を超えて、従業員に時間外労働（残業）をさせる場合には、
 ・労働基準法第36条に基づく労使協定（^{サブロク}36協定）の締結、
 ・労働基準監督署への届出
 が必要です。
- ^{サブロク}36協定においては、「時間外労働を行う業務の種類」や、「1日」「1か月」「1年」それぞれの時間外労働の上限を決めなければなりません。

時間外労働を行う場合には、予め、使用者と従業員の代表の方（※）が36協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要です。



- （※）具体的には、
- ①従業員の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合は、その労働組合、
 - ②過半数組合がない場合は、従業員の過半数を代表する方

【参考】

- ◆時間外労働の上限は、労働基準法第36条において、1か月45時間、1年360時間等とされています。（これを「限度時間」と言います。）
 *ただし、特別条項を締結すれば、年間6か月まで、限度時間を超えて労働させることができます。
- ◆特別条項を締結する場合でも、1か月100時間未満、2～6か月平均80時間以内としなければなりません。

ご不明な点がございましたら、最寄りの労働基準監督署までお気軽にご相談下さい。

中小企業の事業主の皆さまへ

2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の 割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

「働き方改革」への取り組みを支えるため
労働時間相談・支援コーナー
を設置しています。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。

- Ⓕ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- Ⓕ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- Ⓕ 長時間労働の削減に向けた取組み
- Ⓕ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいと思うけど、
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは
やまやまなんだけど…

うちの会社の
労働時間制度は
このままで
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。



「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。
窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

高知労働基準監督署

088-885-6031

須崎労働基準監督署

0889-42-1866

四万十労働基準監督署

0880-35-3148

安芸労働基準監督署

0887-35-2128

