

報道関係者 各位

令和5年10月30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59.8%に法違反 －

高知労働局（局長 中村 克美）は、令和4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。

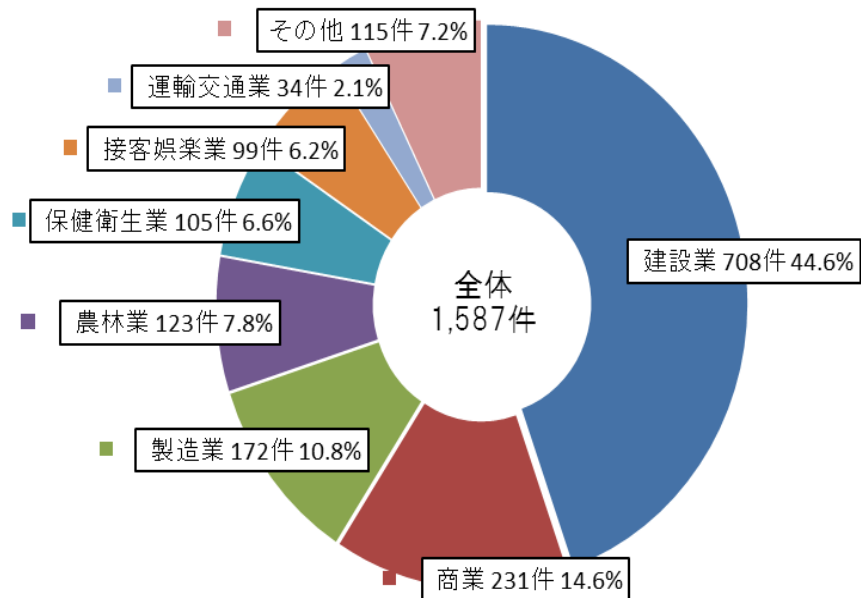
高知労働局では、時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得を含めた「働き方改革」への対応支援をはじめ、全ての働く方が安全で安心して働くことができるよう、労働条件や安全衛生をめぐる問題点を的確に把握しつつ、効果的に指導を行ってまいります。

（※）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。

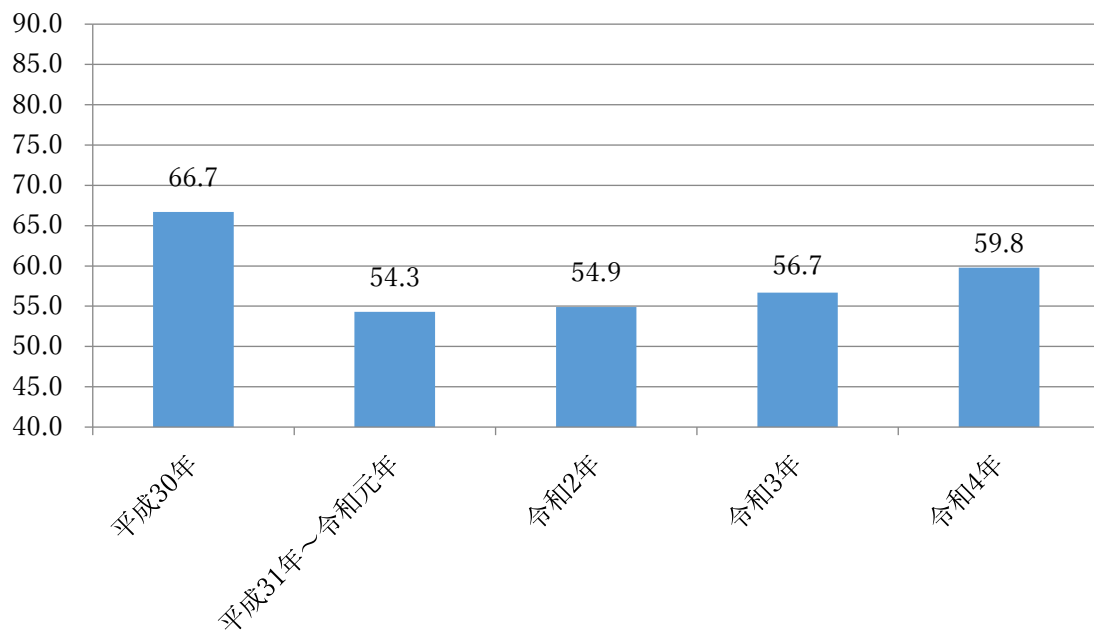
【実施結果のポイント】（詳細：別紙1～3、典型的な事例：別紙4 参照）

- 1 令和4年に実施した定期監督等の件数 **1,587件**（前年比55件増）
- 2 労働基準関係法令違反が認められた件数 **949件**（前年比80件増）
- 3 違反率 **59.8%**（前年比3.1ポイント増）
- 4 労働基準関係法令違反の主な内容
 - ① 労働条件の明示に関するもの（労働基準法第15条）
違反件数 **96件**、違反率 **6.0%**（前年比1.8ポイント増）
 - ② 労働時間に関するもの（労働基準法第32条）
違反件数 **140件**、違反率 **8.8%**（前年比1.1ポイント増）
 - ③ 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 **13件**、違反率 **0.8%**（前年比0.4ポイント減）
 - ④ 割増賃金に関するもの（労働基準法第37条）
違反件数 **131件**、違反率 **8.3%**（前年比1.4ポイント増）
 - ⑤ 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 **119件**、違反率 **7.5%**（前年比3.6ポイント増）
 - ⑥ 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 **281件**、違反率 **17.7%**（前年比2.4ポイント減）
 - ⑦ 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 **256件**、違反率 **16.1%**（前年比2.1ポイント増）

業種別監督指導実施状況（令和4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4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						
			① 労働条件明示	② 労働時間	③ 上限規制*1	④ 割増賃金	⑤ 年休時季指定	⑥ 安全基準	⑦ 健康診断
建設業	708	376	16	19	0	26	21	190	27
		53.1%	2.3%	2.7%	0.0%	3.7%	3.0%	26.8%	3.8%
商業	231	158	27	27	7	31	34	10	70
		68.4%	11.7%	11.7%	3.0%	13.4%	14.7%	4.3%	30.3%
製造業	172	122	15	33	0	20	12	33	52
		70.9%	8.7%	19.2%	0.0%	11.6%	7.0%	19.2%	30.2%
農林業	123	54	3	0	0	1	6	35	7
		43.9%	2.4%	0.0%	0.0%	0.8%	4.9%	28.5%	5.7%
保健衛生業	105	66	7	17	2	18	14	1	30
		62.9%	6.7%	16.2%	1.9%	17.1%	13.3%	1.0%	28.6%
接客娯楽業	99	65	12	10	2	15	13	1	21
		65.7%	12.1%	10.1%	2.0%	15.2%	13.1%	1.0%	21.2%
運輸交通業	34	27	2	11	0	2	5	2	14
		79.4%	5.9%	32.4%	0.0%	5.9%	14.7%	5.9%	41.2%
全業種計	1,587	949	96	140	13	131	119	281	256
		59.8%	6.0%	8.8%	0.8%	8.3%	7.5%	17.7%	16.1%

*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	割増賃金	年休時季指定	就業規則	賃金台帳
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
令和4年	96	38	140	23	13	131	119	59	90

●最低賃金法

	4条
	最低賃金の 効力
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
令和4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
令和4年	37	26	281	33	39	44	12	8	12	256

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

① 労働条件の明示に関するもの

- 労働者を採用するときに、賃金、労働時間その他の労働条件を書面等で明示していなかったもの。

労働基準法第 15 条

使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を書面の交付により明示しなければなりません。労働者の希望がある場合に限り、ファクシミリ、電子メール等の送信による明示ができます。令和 6 年 4 月 1 日以降、明示しなければならない事項が追加されます（別添 1 参照）。

② 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。

③ 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。

④ 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かったもの。

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。

また、時間外に労働させた時間が 1 箇月について 60 時間を超えた場合、その超えた時間については 5 割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

⑤ 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かったもの。

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。

⑥ 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。

⑦ 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

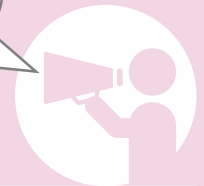
事業者は、健康診断の結果(異常の所見があると診断された労働者に限る)に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師又は歯科医師の意見を聴かなければなりません。

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
 - ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
 - ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
 - ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
- (注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



「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

