

報道関係者 各位

令和6年12月26日

【照会先】

高知労働局労働基準部監督課

監督課長 吉本雄一

主任地方監察監督官 八木 剛

(電話) 088-885-6022

労働基準監督署における監督指導の実施状況を公表します

- 監督指導を実施した事業場の63.6%に法違反 -

高知労働局(局長 菊池 宏二)は、令和5年1月から同年12月までに県内の労働基準監督署が実施した監督指導の実施結果をとりまとめましたので公表します。

高知労働局、各労働基準監督署では、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にかかる法違反について、引き続き指導を行ってまいります。

監督指導は、計画的に、あるいは働く方からの情報等を契機として、労働基準法などの法律に基づいて労働基準監督官が事業場に対して実施しています。

【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5年に実施した定期監督等の件数 | 1,487件(前年比100件減) |
| 2 | 労働基準関係法令違反が認められた件数 | 945件(前年比4件減) |
| 3 | 違反率 | 63.6%(前年比3.8ポイント増) |

労働基準関係法令違反の主な内容

労働基準法関係

労働時間に関するもの(法第32条)

違反件数146件、違反率9.8%(前年比1.0ポイント増)

時間外労働上限規制に関するもの(法第36条6項2号・3号)

違反件数36件、違反率2.4%(前年比1.6ポイント増)

割増賃金に関するもの(法第37条)

違反件数136件、違反率9.1%(前年比0.8ポイント増)

年次有給休暇の時季指定に関するもの(法第39条7項)

違反件数127件、違反率8.5%(前年比1.0ポイント増)

労働条件の明示に関するもの(法第15条)

違反件数63件、違反率4.2%(前年比1.8ポイント減)

労働安全衛生法関係

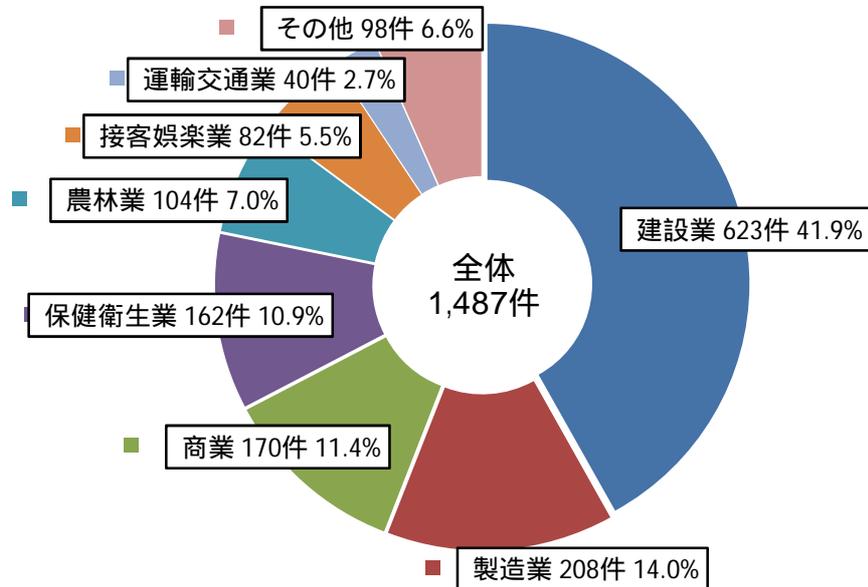
安全基準に関するもの(法第20条から第25条)

違反件数294件、違反率19.8%(前年比2.1ポイント増)

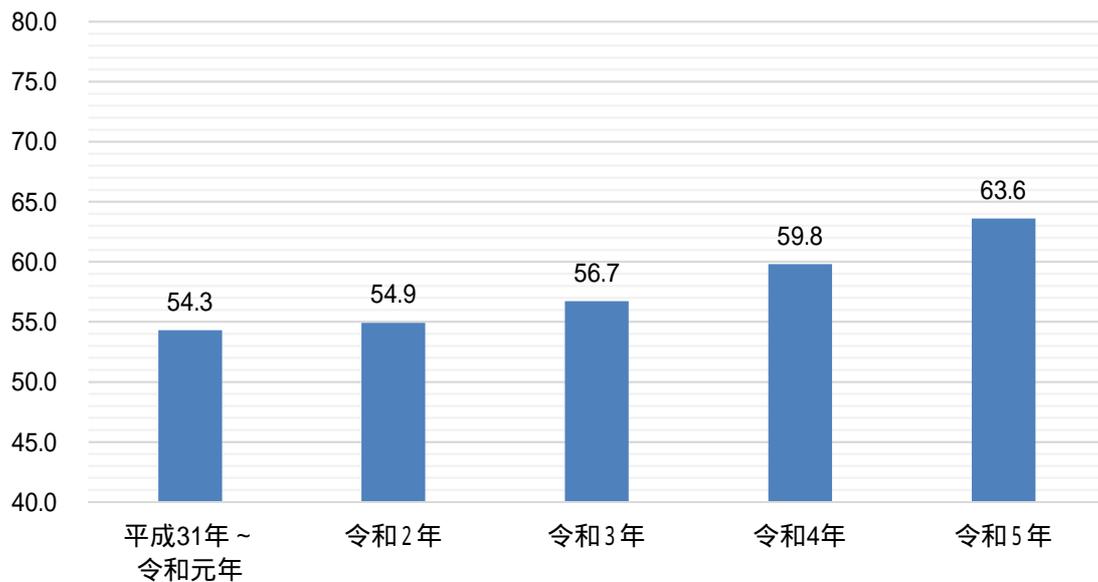
健康診断に関するもの(法第66条など)

違反件数263件、違反率17.7%(前年比1.6ポイント増)

業種別監督指導実施状況（令和5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5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						
			労働条件明示	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	623	357	8	17	0	17	10	183	27
		57.3%	1.3%	2.7%	0.0%	2.7%	1.6%	29.4%	4.3%
製造業	208	154	12	34	1	19	20	70	57
		74.0%	5.8%	16.3%	0.5%	9.1%	9.6%	33.7%	27.4%
商業	170	123	13	23	17	38	29	6	57
		72.4%	7.6%	13.5%	10.0%	22.4%	17.1%	3.5%	33.5%
保健衛生業	162	119	5	28	2	27	24	1	55
		73.5%	3.1%	17.3%	1.2%	16.7%	14.8%	0.6%	34.0%
農林業	104	39	2	1	0	2	4	20	6
		37.5%	1.9%	1.0%	0.0%	1.9%	3.8%	19.2%	5.8%
接客娯楽業	82	55	13	12	11	9	17	2	21
		67.1%	15.9%	14.6%	13.4%	11.0%	20.7%	2.4%	25.6%
運輸交通業	40	33	5	16	1	6	10	4	11
		82.5%	12.5%	40.0%	2.5%	15.0%	25.0%	10.0%	27.5%
全業種計	1,487	945	63	146	36	136	127	294	263
		63.6%	4.2%	9.8%	2.4%	9.1%	8.5%	19.8%	17.7%

*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
令和5年	63	34	146	16	36	136	127	56	68

最低賃金法

	4条
	最低賃金の 効力
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
令和5年	24

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
令和5年	17	51	294	40	46	69	20	19	12	263

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

労働基準法関係

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32条

使用者は、労働者に、休憩時間を除き、1週間の各日については8時間、1週間については40時間を超えて、労働させてはいけません。

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。

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(別添1参照)。

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。

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した（別添 2 参照）。

労働安全衛生法関係

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。
- ・ 有効な安全装置が保持されていない機械を労働者に使用させ、危険防止措置を講じていなかったもの。
- ・ 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(22時～5時)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。

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

深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

（※）法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。



（就業規則の記載例）

（割増賃金）

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（1）1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

- ① 時間外労働60時間以下・・・25%
 - ② 時間外労働60時間超・・・50%
- （以下、略）

具体的な算出方法（例）

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

算出例

> 1か月の起算日は毎月1日

> 法定休日は日曜日

> カレンダー中の青字は、時間外労働時間数

> 時間外労働の割増賃金率

60時間以下…25%

60時間超…50%

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7 5時間	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

↑
法定休日労働

↑
月60時間を超える時間外労働

割増賃金率

◆ 時間外労働（60時間以下）

カレンダー白色部分 = 25%

◆ 時間外労働（60時間超）

カレンダー緑色部分 = 50%

◆ 法定休日労働

カレンダー赤色部分 = 35%

働き方改革推進支援助成金の活用方法（例）

「働き方改革推進支援助成金」は、働き方改革に取り組む中小企業事業主に、環境整備に必要な費用の一部を国が助成する制度です。

[活用例]

労務管理の報告業務が非効率な状況で、時間外労働時間が月60時間を超える労働者が複数名存在した

● 勤怠管理システムを導入
各自の労働時間を把握し、
業務を平準化

● 就業規則に月60時間超の
割増賃金率の規定を改正

取り組みの結果、時間外労働時間が月60時間を超える者がいなくなった

勤怠管理システム導入費用
と就業規則の改正費用に、
働き方改革推進支援助成金
を活用

助成率 75%

一定の要件を満たした場合 80%

上限額 最大250万円

事業場内賃金の引き上げ等の
一定の要件を満たした場合
最大490万円

助成金のご案内

働き方改革推進支援助成金	生産性を向上させ、労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主に 対して、その実施に要した費用の一部を助成	
業務改善助成金	生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定 以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を 助成	

相談窓口のご案内

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などの法令に関する知識や 労務管理体制についてのご相談に、窓口・電話で対応・支援して います。 また、ご希望があれば、個別訪問での相談・支援も行っています。	
都道府県労働局 ・パートタイム労働者、有期雇用労働者関係 ：雇用環境・均等部(室) ・派遣労働者関係：需給調整事業部(課・室)	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働 者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。	
働き方改革推進支援センター	働き方改革関連法に関する相談、労働時間管理のノウハウや賃金制度 等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、 社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。	
産業保健総合支援センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、 産業保健の専門家が相談に応じます。	
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題につい て、専門家が無料で相談に応じます。	
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会な どを実施しています。	
医療勤務環境改善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応 じて、総合的なサポートをします。 ▶ 「いきサポ」で検索	

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。

同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、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。

最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
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()
- 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()
- 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()

