厚生労働省

高知労働局

Press Release

報道関係者 各位

令和８年 10 月 29 日
【照会先】
高知労働局労働基準部監督課
監　督　課　長　門　脇　勲
主任地方監察監督官　上久保　賢吾
（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 62.7%に法違反 ―

高知労働局（局長 池田　邦彦）は、令和７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取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。

【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７年に実施した定期監督等の件数　**1,502 件**（前年比 135 件増）

２　労働基準関係法令違反が認められた件数　**942 件**（前年比 27 件増）

３　違　反　率　**62.7%**（前年比 4.2 ポイント減）

労働基準関係法令違反の主な内容

労働基準法関係

① 労働時間に関するもの（法第 32 条）
違反件数 138 件、違反率 9.2%（前年比 1.1 ポイント減）

② 労働条件の明示に関するもの（法第 15 条）
違反件数 109 件、違反率 7.3%（前年比 1.3 ポイント増）

③ 割増賃金に関するもの（法第 37 条）
違反件数 93 件、違反率 6.2%（前年比 3.0 ポイント減）

④ 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 65 件、違反率 4.3%（前年比 1.0 ポイント減）

⑤ 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 10 件、違反率 0.7%（前年比 0.3 ポイント増）

労働安全衛生法関係

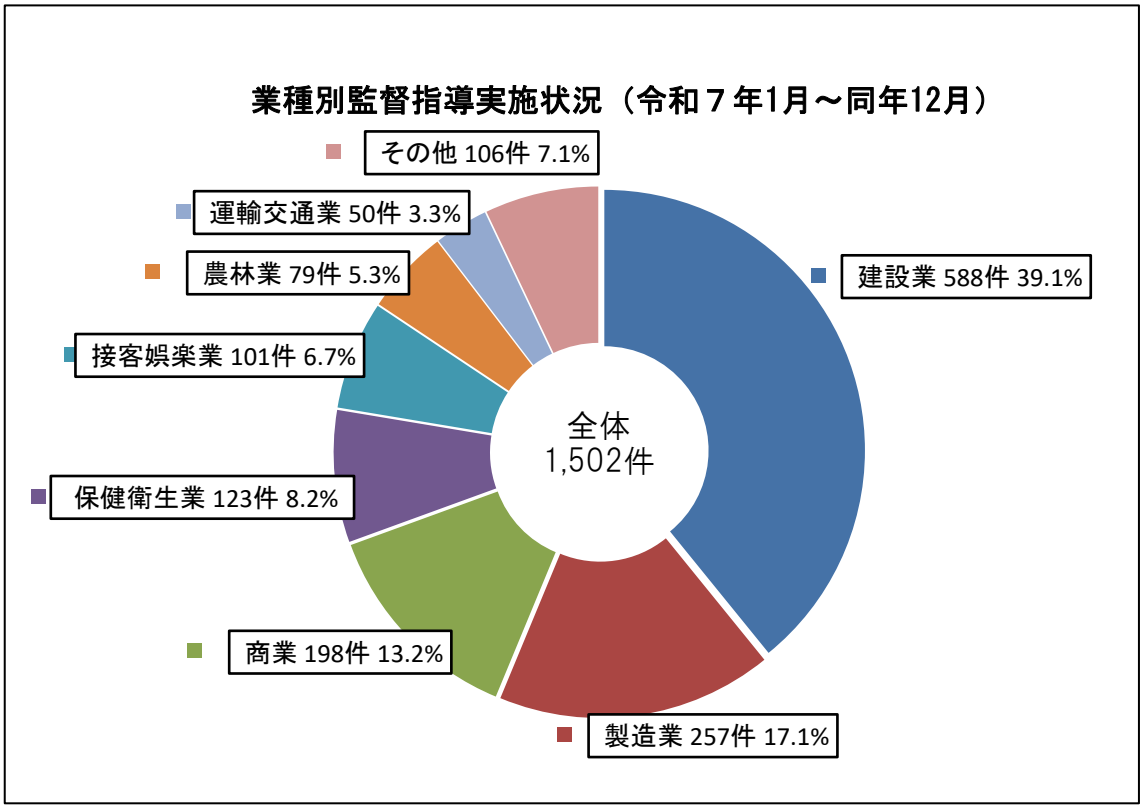
① 安全基準に関するもの（法第 20 条から第 25 条）
違反件数 332 件、違反率 22.1%（前年比 1.4 ポイント減）

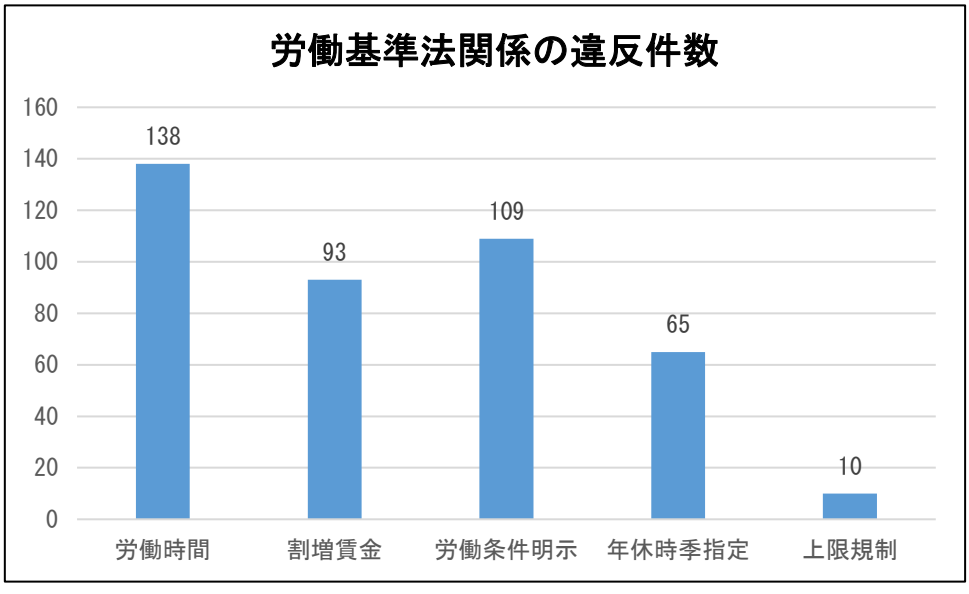
② 健康診断に関するもの（法第 66 条など）
違反件数 187 件、違反率 12.5%（前年比 0.4 ポイント減）

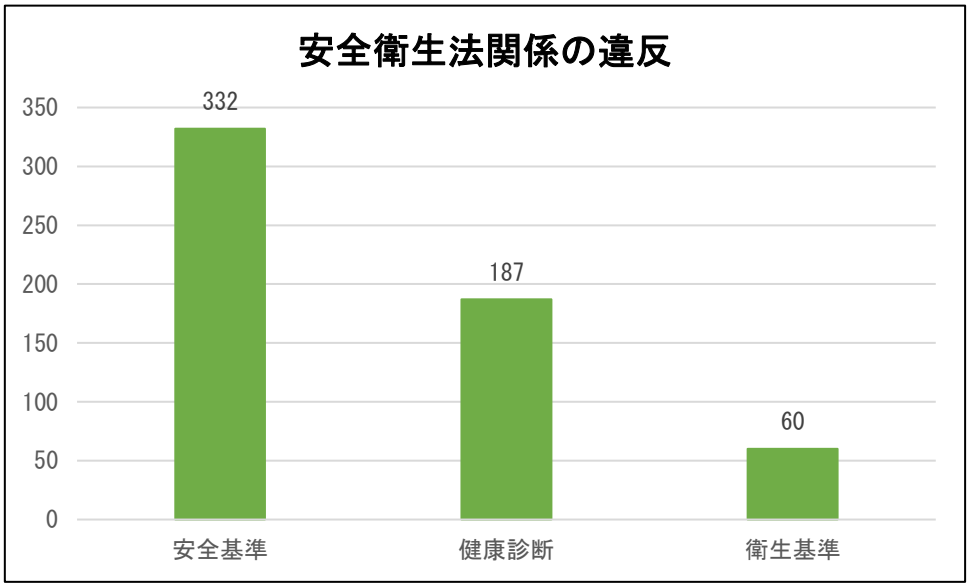
③ 衛生基準に関するもの（法第 20 条から第 25 条）
違反件数 60 件、 違反率 4.0%（前年比 1.0 ポイント減）

添付資料：労働基準法の基礎知識

別紙１


業種別監督指導実施状況（令和７年1月～同年12月）
その他 106件 7.1%
運輸交通業 50件 3.3%
農林業 79件 5.3%
接客娯楽業 101件 6.7%
保健衛生業 123件 8.2%
商業 198件 13.2%
製造業 257件 17.1%
建設業 588件 39.1%
全体
1,502件

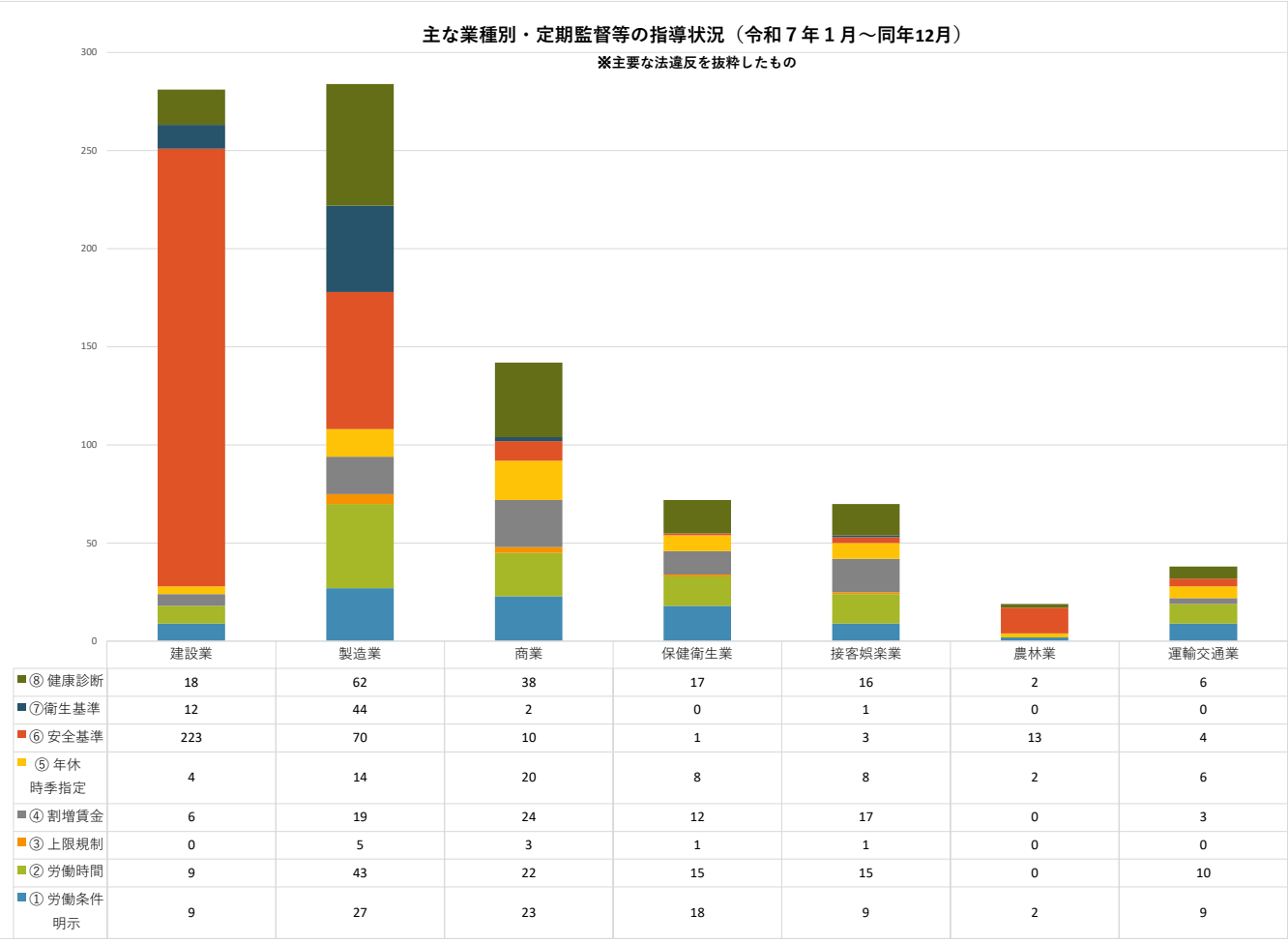

労働基準法関係の違反件数
160
140
120
100
80
60
40
20
0
138
93
109
65
10
労働時間
割増賃金
労働条件明示
年休時季指定
上限規制


安全衛生法関係の違反
350
300
250
200
150
100
50
0
332
187
60
安全基準
健康診断
衛生基準

別紙 2

主な業種別・定期監督等の指導状況（令和７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	④ 割増賃金	⑤ 年休時季指定	⑥ 安全基準	⑦衛生基準	⑧ 健康診断
建設業	588	411	9	9	0	6	4	223	12	18
		69.9%	1.5%	1.5%	0.0%	1.0%	0.7%	37.9%	2.0%	3.1%
製造業	257	167	27	43	5	19	14	70	44	62
		65.0%	10.5%	16.7%	1.9%	7.4%	5.4%	27.2%	17.1%	24.1%
商業	198	121	23	22	3	24	20	10	2	38
		61.1%	11.6%	11.1%	1.5%	12.1%	10.1%	5.1%	1.0%	19.2%
保健衛生業	123	70	18	15	1	12	8	1	0	17
		56.9%	14.6%	12.2%	0.8%	9.8%	6.5%	0.8%	0.0%	13.8%
接客娯楽業	101	56	9	15	1	17	8	3	1	16
		55.4%	8.9%	14.9%	1.0%	16.8%	7.9%	3.0%	1.0%	15.8%
農林業	79	20	2	0	0	0	2	13	0	2
		25.3%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	16.5%	0.0%	2.5%
運輸交通業	50	29	9	10	0	3	6	4	0	6
		58.0%	18.0%	20.0%	0.0%	6.0%	12.0%	8.0%	0.0%	12.0%
全業種計	1,502	942	109	138	10	93	65	332	60	187
		62.7%	7.3%	9.2%	0.7%	6.2%	4.3%	22.1%	4.0%	12.5%



	建設業	製造業	商業	保健衛生業	接客娯楽業	農林業	運輸交通業
⑧ 健康診断	18	62	38	17	16	2	6
⑦衛生基準	12	44	2	0	1	0	0
⑥ 安全基準	223	70	10	1	3	13	4
⑤ 年休時季指定	4	14	20	8	8	2	6
④ 割増賃金	6	19	24	12	17	0	3
③ 上限規制	0	5	3	1	1	0	0
② 労働時間	9	43	22	15	15	0	10
① 労働条件明示	9	27	23	18	9	2	9

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
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
令和6年	83	22	141	15	6	126	73	54	58
令和7年	109	32	138	17	10	93	65	58	27

●最低賃金法

	4条
	最低賃金の効力
令和3年	25
令和4年	25
令和5年	24
令和6年	20
令和7年	28

●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
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
令和6年	31	65	321	68	57	46	21	11	10	177
令和7年	23	43	332	60	55	61	19	10	15	187

別紙３

別紙４

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

①　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。

②　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 時間超えとなっていたもの。

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。

③　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。

④　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。

⑤　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。

労働安全衛生法関係

①　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。

②　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。

資料

労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

ポイント１　労働条件の明示

労働者を採用するときは、
以下の**労働条件**を明示しなければなりません。
（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条）

厚生労働省のホームページに、
モデル労働条件通知書が
掲載されていますのでご活用ください。

必ず明示しなければならないこと

原則、書面（※1）で交付しなければならないこと

①契約期間に関すること

②有期労働契約を更新する場合の基準に関すること（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む）（※2）

③就業場所、従事する業務に関すること（変更の範囲を含む）

④始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること

⑤賃金の決定方法、支払時期などに関すること

⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）

⑦無期転換の申込みに関する事項（無期転換後の労働条件を含む）（※3）

⑧昇給に関すること

定めをした場合に明示しなければならないこと

①退職手当に関すること

②賞与などに関すること

③食費、作業用品などの負担に関すること

④安全衛生に関すること

⑤職業訓練に関すること

⑥災害補償などに関すること

⑦表彰や制裁に関すること

⑧休職に関すること

（※1）労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。
（※2）有期労働契約を更新する可能性がある場合に限る。
（※3）有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申込みをすることが可能である場合に限る。

ポイント２　賃金

賃金は**通貨**で、**直接労働者に**、**全額を**、**毎月1回以上**、**一定の期日を定めて**支払わなければなりません。（労働基準法第24条）
また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません。（最低賃金法第4条）

賃金支払の5原則		
	①通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込等も可能です。
	②直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります。（労働者の代理人や親権者等への支払いは不可）
	③全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
	④毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません。（賞与等は除く）
	⑤一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。（賞与等は除く）

⚠ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

ポイント３　労働時間、休日

労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間**です。(※1)
(10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間)(労働基準法第32条、第40条)

また、少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません。(労働基準法第35条)

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせる場合には、あらかじめ労使協定(**36協定**)を結び(※2)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。(労働基準法第36条)

(※1)変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。
(※2)過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

時間外労働及び休日労働の上限について

●36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**です。
(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間です。)

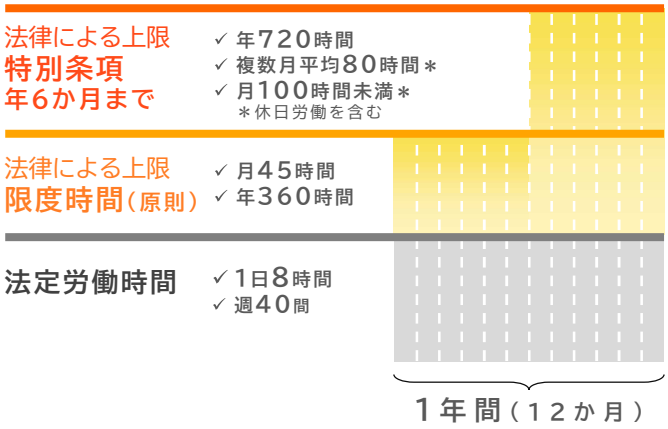
●臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(**特別条項**)でも、以下を守らなければなりません。

- **時間外労働が年720時間以内**
- **時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満**
- **時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内**
- **時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**

⚠ **特別条項の有無に関わらず(※)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。**

(※)例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

時間外労働の上限規制のイメージ



●以下の事業・業務は、**2024年4月1日から**特例つきの上限規制が適用されています。

建設事業　**自動車運転の業務**　**医師**

詳しくはこちらを
ご参照ください。

●新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

ポイント４　休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。(労働基準法第34条)

⚠ 労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

ポイント５　割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。（労働基準法第37条）

割増賃金の算定方法

割増賃金額 ＝ **1時間当たりの賃金額** × **割増賃金率** × **時間外労働などの時間数**

割増賃金率		
	時間外労働	2割5分以上（1か月60時間を超える時間外労働については5割以上(※)）
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

（※）中小企業についても、**2023年4月1日から**適用されています。

ポイント６　年次有給休暇

雇い入れの日（試用期間含む）から**6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤**した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、**年5日の年休を取得させることが使用者の義務**となります。（労働基準法第39条）

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

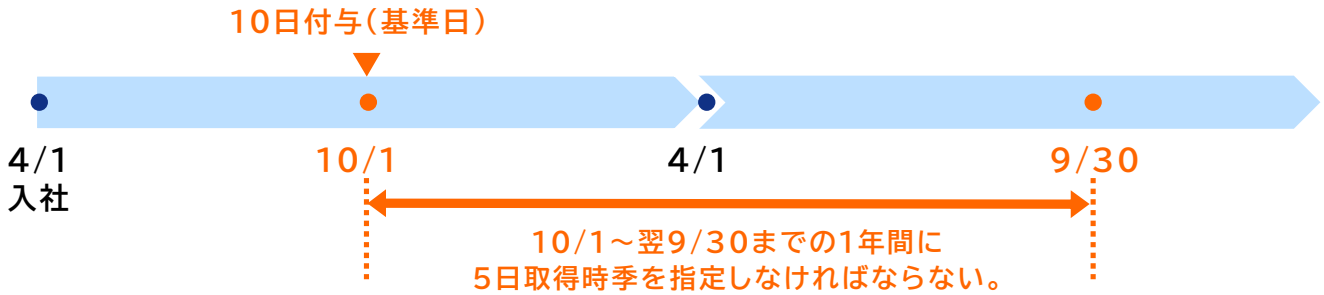
週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

（※）週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇の取得の義務の例

（例）4／1入社の場合



ポイント５　解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告**するか、**解雇予告手当**（平均賃金の30日分以上）**を支払わなければなりません。**（労働基準法第20条）

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません。（労働基準法第19条）

⚠ 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります。（労働契約法第16条）

ポイント８　就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の**意見書**を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。（労働基準法第89条、第90条）

就業規則は、各作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に**周知**しなければなりません。（労働基準法第106条）

必ず記載しなければならないこと
①始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
②賃金の決定方法、支払時期などに関すること
③退職に関すること（解雇の事由を含む）

厚生労働省のホームページに
モデル就業規則が
掲載されていますので
ご活用ください。

定めた場合に 記載しなければならないこと
① 退職手当に関すること
②賞与などに関すること
③食費、作業用品などの負担に関すること
④安全衛生に関すること
⑤職業訓練に関すること
⑥災害補償などに関すること
⑦表彰や制裁に関すること
⑧その他全労働者に適用されること

その他の関係法令の基礎知識

➢ 労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間（ログインからログアウトするまでの時間）の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。（労働安全衛生法第66条の8の3）

➢ 健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期に健康診断を行わなければなりません。（労働安全衛生法第66条）

➢ 労災保険・雇用保険

労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険（労災保険と雇用保険）に加入しなければなりません。

⚠ 業務上・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省　都道府県労働局　労働基準監督署

2025.12