

宮崎労働局発表
令和4年10月28日

【照会先】
宮崎労働局労働基準部監督課
監督課長 森川 直哉
監察監督官 谷宮 俊実
(代表電話) 0985(38)8825
(直通電話) 0985(38)8834

令和3年の監督指導実施状況

～違法な時間外労働で168事業場・安全基準対策の 未実施で203事業場に行政指導～

宮崎労働局(局長 田中 大介)は、令和3年に管内の労働基準監督署(宮崎、延岡、都城、日南の4署)が実施した定期監督等の監督指導実施結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。

令和3年は令和2年に引き続き、月80時間を超える時間外労働を行っていると考えられる事業場を中心に、長時間労働の抑制・過重労働の解消に向けた取組を重点的に行った結果、168事業場で違法な時間外労働を確認し、それらの事業場に対して是正に向けた指導を行いました。

また、平成30年度を初年度とする「宮崎労働局第13次労働災害防止推進計画」(5か年計画)に基づき、労働災害防止の観点から監督指導を行った結果、203事業場で安全基準対策の未実施を確認し、それらの事業場に対して是正に向けた指導を行いました。

本年度においても、引き続き長時間労働の抑制・過重労働の解消及び労働災害の防止に向けた取組を重点的に実施し、法違反が認められる場合には是正に向けて必要な行政指導を行うとともに、過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場や重大な災害を発生させた事業場には司法処分を含め、厳正に対処することとしています。

(結果のポイント)

1. 定期監督等の実績

監督事業場数 1,074 件 (違反事業場数 662 件、違反率 61.6%)

2. 主な違反内容[1.のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した件数]

- (1) 違法な時間外労働があったもの: 168 件
- (2) 労働安全衛生法に定める安全基準対策が実施されていなかったもの: 203 件
- (3) 割増賃金が法定で決まるとおり支払われていないもの: 138 件

3. 司法処分の実績

送検件数 5 件 (労働基準法関係 3 件、労働安全衛生法関係 2 件)

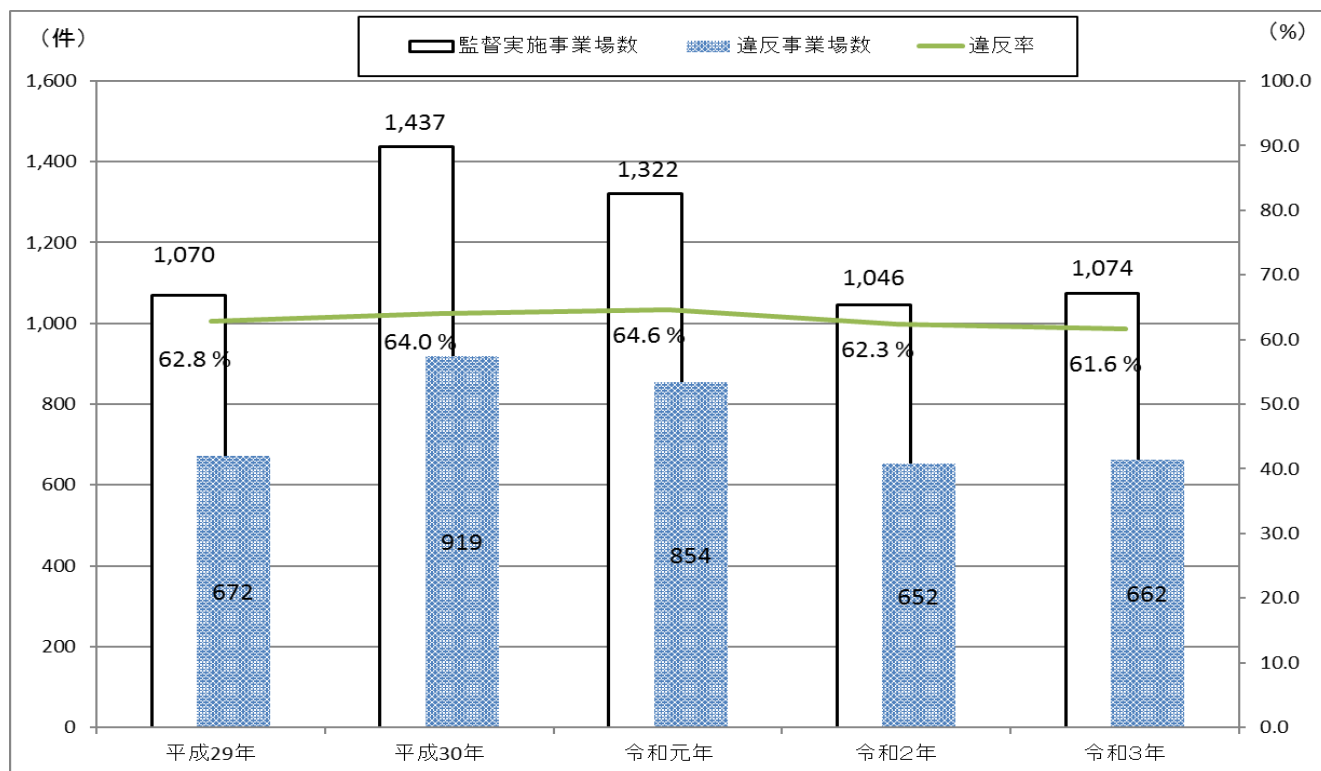
(注)「定期監督等」とは、「定期監督」、「災害時監督」及び「災害調査」で、具体的には、労働基準関係法令(労働基準法、労働安全衛生法など)に基づき、定期的又は労働災害の発生等の各種情報を契機として事業場に立ち入り、関係労働者の労働条件等について調査を行い、法違反が認められた場合には、事業主に対して、それを改善するよう行政指導や行政処分を行うものである。

1 定期監督等の実施状況

(1) 定期監督等実施事業場数及び違反事業場数の推移 (図1)

令和3年における定期監督等の実施件数は 1,074件 (前年比28件増) であり、このうち法違反が認められ、改善を指導した事業場数は 662件 (同10件増)、違反率は 61.6% (同0.7ポイント減) であった。

図1 | 定期監督等実施事業場数及び違反事業場数の推移



(2) 業種別定期監督等実施事業場数及び主要な法違反事項の状況 (表1)

P1のポイントに掲げている定期監督等実施事業場を業種別にみると、

- ①建設業 304件
- ②製造業 196件
- ③商業 177件
- ④保健衛生業 118件
- ⑤農林業 75件

の順となっている。

また、違反率が高い業種 (年間30件以上の監督を実施した業種に限る。) は、

- ①運輸交通業 77.8%
- ②保健衛生業 72.9%
- ③商業 66.7%
- ④製造業 66.3%
- ⑤接客娯楽業 58.1%

の順となっている。

さらに、主要な法違反の状況としては、

①安全基準	203 件
②健康診断	179 件
③労働時間	168 件
④割増賃金	138 件
⑤賃金台帳	124 件

の順となっている。

(3) 使用停止命令等

労働災害を未然に防止する見地から、危険性の高い機械・設備等に使用停止命令などの行政処分を行った件数は、25 件（前年比 7 件減）であった。

（注）使用停止等処分は、労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舍あるいは設備、原材料等が安全及び衛生に関する基準に違反する等の場合に、労働災害を未然に防止する見地から、事業主に対し、機械・設備等の使用停止、作業停止、労働者の立入禁止等を労働基準監督署長等が命じるものである。

表 1 | 主要な法違反事項

業種	定期監督等実施事業場数	違反事業場数	違反率	労働基準法						最賃法 労基法	労働安全衛生法				
				労働条件の明示	労働時間	休日	割増賃金	就業規則	賃金台帳	賃金不払	安全衛生管理体制	安全基準	衛生基準	定期自主検査	健康診断
製造業	196	130	66.3%	8	37	2	23	11	20	9	50	69	16	20	43
建設業	304	160	52.6%	5	18	7	13	8	12	8	4	86	5	4	14
運輸交通業	36	28	77.8%	2	14	1	9	3	7	2	4	4	1	5	8
農林業	75	39	52.0%	3	2	1	1	3	4	1	3	26	1	4	5
商業	177	118	66.7%	9	42	11	27	25	30	9	3	6	1	6	41
金融広告業	18	7	38.9%	3	1	0	2	4	1	2	4	0	0	0	1
教育研究業	10	7	70.0%	3	2	1	3	2	2	0	2	0	0	0	2
保健衛生業	118	86	72.9%	2	29	2	31	15	27	4	9	0	1	0	38
接客娯楽業	74	43	58.1%	7	8	1	11	7	6	5	1	4	1	1	16
清掃・と畜業	19	13	68.4%	0	4	0	4	2	1	3	1	2	0	1	1
上記以外の業種	47	31	66.0%	3	11	0	14	6	14	9	4	6	0	4	10
合計	1,074	662	61.6%	45	168	26	138	86	124	52	85	203	26	45	179

※ 違反状況は主要なものを抜粋しており、また、同一事業場で複数の違反が認められるケースもあり、違反事業場数と各違反項目の合計数とは一致しない。

2 司法処分状況（表2）

上記の定期監督等の結果、重大・悪質な法令違反が認められた場合等については、送検手続を取るなど厳正に対応しており、令和3年には5件（前年比5件減）の事件を宮崎地方検察庁に送致している。

事件の内訳としては、労働基準法違反被疑事件3件、労働安全衛生法違反被疑事件2件となっている。

（注）労働基準関係法令において、「労働基準監督官は、法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う」旨規定されており、事業主が労働基準関係法令に違反し、これが重大・悪質な場合には、労働基準監督官は刑事訴訟法に基づく司法警察員（特別司法警察職員）として捜査を行い、検察庁に送致する（司法処分）。
（注）労働基準法違反には最低賃金法違反も含む。

表2 | 司法処分件数の推移

平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
15件	6件	14件	10件	5件

3 今後の指導方針

宮崎労働局及び管内各労働基準監督署においては、安心、快適に働くことができる環境づくりを目指して、長時間労働の是正、労働条件の確保・改善及び労働者の安全と健康の確保などの対策を強力に推進しているところである。

引き続き、法定労働条件の履行確保を図るため、的確な監督指導を実施するとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処していくこととしている。

監督指導事例（宮崎労働局令和3年度）

事例 (保健衛生 業)

- 1 時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者4名について、36協定の締結なく、1か月80時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月125時間）が行われていた。
- 3 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日以上の年次有給休暇を時季を指定して取得させていなかったことから、指導を実施した。
- 4 時間外労働、休日労働に対する割増賃金が不足していた。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者4名について、36協定の締結なく、1か月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月125時間）が行われていた。

労働基準監督署の対応

- ①「時間外労働及び休日労働に関する協定なく、時間外労働及び休日労働をさせていることについて是正勧告（労働基準法第32条違反）」
- ②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

- 2 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日以上の年次有給休暇を時季を指定して取得させていなかった。

労働基準監督署の対応

年5日以上の年次有給休暇を取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）

- 3 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金が不足していた。

労働基準監督署の対応

時間外労働及び深夜労働に対し、法令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払うことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

年5日の年次有給休暇の確実な取得

すべての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、**年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。**

対象者

年次有給休暇が**10日以上**付与される労働者
※ 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

休暇を取得させる手段

- 使用者による時季指定
 - 労働者自ら請求・取得
 - 計画年休
- ※労働者の意見や希望を聴取する必要があります。

管理簿の作成

労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する必要あり
※管理簿では**時季、日数及び基準日**を明確にしておく必要があります。

就業規則への規定

- 時季指定の対象となる労働者の範囲
 - 時季指定の方法
- 使用者による時季指定を実施する場合は、就業規則に記載する必要あり

司法処分の事例(宮崎労働局令和3年)

1	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の6	傾斜地でフォークリフトを用いて運搬作業を行う際に、誘導者を配置しなかったもの
2	最低賃金法第4条	定期賃金を支払わなかったもの
3	最低賃金法第4条	定期賃金を支払わなかったもの
4	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第481条	立木の伐倒作業を行うにあたり、立木の樹高の2倍に相当する距離を半径とする円の内側に労働者を立ち入らせたもの
5	労働基準法第32条	労働者2名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせたもの