



厚生労働省
埼玉労働局発表
平成25年10月1日

担 当	埼玉労働局労働基準部監督課 監督課長 友住弘一郎 主任監察監督官 布施武雄
	048 - 600 - 6204

平成25年4月～7月に第3次産業の事業場に対する監督指導を実施

- 179社に対して監督指導を実施し、そのうち62%で法令違反を是正指導 -

埼玉労働局（局長 代田雅彦）では、商業、接客娯楽業等の第3次産業において多数の申告が寄せられるなど労働条件面の問題が危惧されることから、平成25年4～7月において第3次産業^{*1}の事業場に対し集中的に監督指導を実施し、その実施結果を以下のとおり取りまとめたので、発表します（詳細は別紙のとおり）。

《概要》

1 平成25年4月から7月までの間に、埼玉県内の8労働基準監督署において、第3次産業の179事業場に対し臨検監督^{*2}を実施し、そのうちの111件、62.0%に何らかの法令違反が認められた。^{*3}

業種別の監督件数では、商業が62件で最も多く、そのうち32件（51.6%）で法令違反が認められ、以下、保健衛生業が41件（法令違反が認められたもの36件（87.8%））、接客娯楽が34件（同17件（50.0%））となっている。

2 法令違反の内訳は、労働時間に関するものが47件（監督実施事業場全体の26.3%）で最も多く、以下、割増賃金に関するもの30件（同16.8%）、労働条件の明示に関するもの22件（同12.3%）、就業規則に関するもの20件（同11.2%）、健康診断に関するものが12件（同6.7%）となっている。

業種別の法令違反の内訳としては、通信業を除く全ての業種で労働時間に関する違反が多いほか、商業及び接客娯楽業では割増賃金に関する違反、保健衛生業では労働条件の明示及び就業規則に関する違反が多くなっており、通信業においては割増賃金に関する違反が多くなっている。

3 埼玉労働局では、管内の状況を踏まえつつ、労働条件に問題があるとみられる第3次産業の事業場に対し、引き続き積極的な監督指導を実施し、法定労働条件の確保・改善等を図ることとしている。

*1 非工業的業種のうちの商業、通信業、教育・研究業、保健衛生業、接客娯楽業、清掃・と畜業を対象とした。

*2 労働基準監督官が事業場に赴き実地に調査・指導を行うもので、管内状況や各種情報に基づき計画的に実施する監督及び労働災害の発生を契機として実施する監督をいう。この他に、労働者からの賃金未払等の申告に基づきその権利救済を目的に実施するもの（申告監督）などがある。

*3 労働基準監督官が監督において労働関係法令違反を認めた場合、是正期日を定めて是正勧告書を交付することによりその是正を指導し、是正の報告や再び監督を行うことによりその是正を確認することとしている。

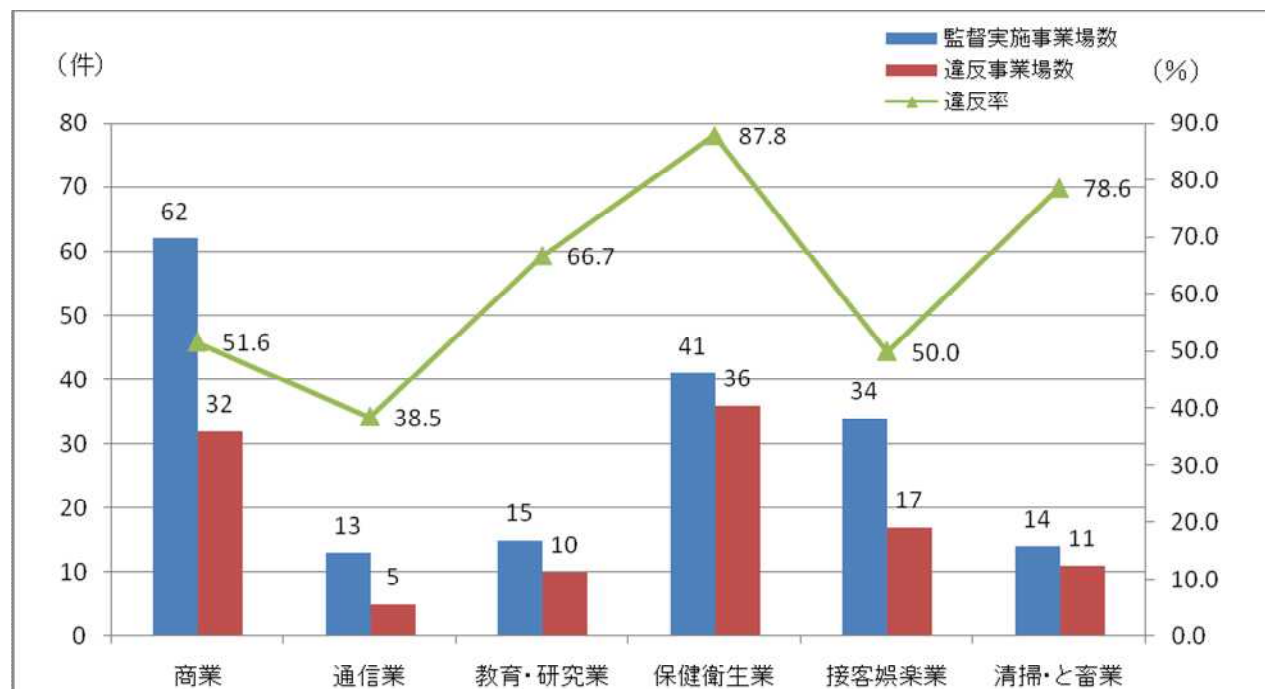
1 監督指導の状況

(1) 平成25年4月から7月までに、埼玉局内の8労働基準監督署が法定労働条件の履行確保を目的として実施した第3次産業の定期監督等の件数は179件で、そのうち111件、62.0%で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。(表1)

業種区分	監督実施事業場数	うち違反事業場数	違反内容								
			労働時間	割増賃金	労働条件の明示	うち有期契約更新通知	就業規則	法令周知	健康診断	衛生管理者	産業医
			労基32条	労基37条	労基15条	労基15条	労基89条	労基106条	安衛66条	安衛12条	安衛13条
商業	62	32 (51.6%)	13 (21.0%)	10 (16.1%)	6 (9.7%)	3 (4.8%)	6 (9.7%)	6 (9.7%)	6 (9.7%)	1 (1.6%)	1 (1.6%)
通信業	13	5 (38.5%)	0 (0.0%)	2 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)
教育・研究業	15	10 (66.7%)	3 (20.0%)	3 (20.0%)	2 (13.3%)	2 (13.3%)	3 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)
保健衛生業	41	36 (87.8%)	15 (36.6%)	4 (9.8%)	7 (17.1%)	7 (17.1%)	7 (17.1%)	3 (7.3%)	1 (2.4%)	1 (2.4%)	1 (2.4%)
接客娯楽業	34	17 (50.0%)	9 (26.5%)	8 (23.5%)	4 (11.8%)	3 (8.8%)	3 (8.8%)	1 (2.9%)	3 (8.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
清掃・と畜業	14	11 (78.6%)	7 (50.0%)	3 (21.4%)	3 (21.4%)	3 (21.4%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)
合計	179	111 (62.0%)	47 (26.3%)	30 (16.8%)	22 (12.3%)	18 (10.1%)	20 (11.2%)	11 (6.1%)	12 (6.7%)	4 (2.2%)	3 (1.7%)
(参考)											
全産業(24年)	2723	1797 (66.0%)	657 (24.1%)	364 (13.4%)	297 (10.9%)	-	325 (11.9%)	-	274 (10.1%)	189 (6.9%)	-

(2) 業種別の実施状況は図1のとおりであり、商業への定期監督等の実施件数は62件で、そのうち32件(51.6%)で法令違反が認められた。同じく、保健衛生業が41件で、そのうち36件(87.8%)で、接客娯楽が34件で、そのうち17件(50.0%)で、教育研究が15件で、そのうち10件(66.7%)で、清掃と畜が14件で、そのうち11件(78.6%)で、通信業が13件で、そのうち5件(38.5%)で法令違反が認められた。

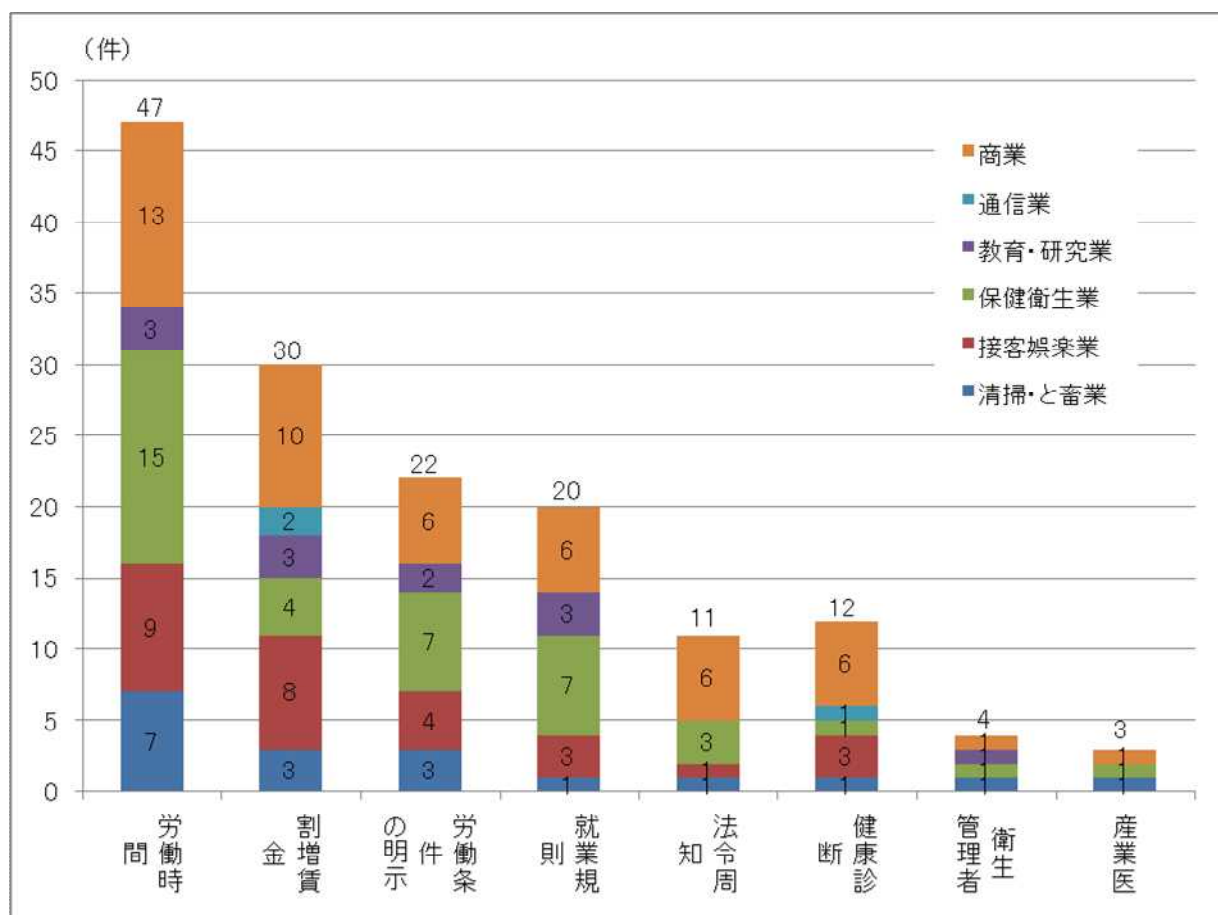
図1 平成25年第1四半期における第3次産業の業種別監督実施状況



2 主要な法令違反の状況

- (1) 図2のとおり、法令違反が認められた事項のうち、最も多かったのは労働時間に関するものであり、47件(26.3%)と、4分の1以上の事業場で法令違反が認められた。以下、割増賃金に関するもの30件(16.8%)、労働条件の明示に関するもの(有期労働者の更新^{*1}に関するものを含む)22件(12.3%)、就業規則に関するもの20件(11.2%)と続いている。
- (2) 業種別の法令違反の状況は図2のとおりであり、通信業を除く全ての業種で労働時間に関する違反が多いほか、商業及び接客娯楽業では割増賃金に関する違反、保健衛生業では労働条件の明示及び就業規則に関する違反が多くなっており、通信業においては割増賃金に関する違反が多くなっている。

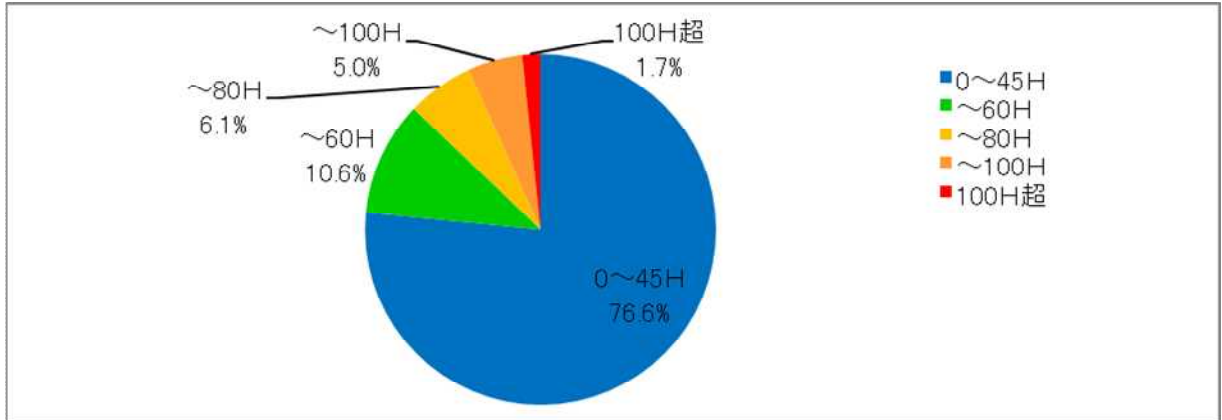
図2 主要事項別の業種別違反状況



3 時間外労働時間の状況

- (1) 図3のとおり、監督指導を実施した179事業場において、監督に近接した時期における1か月間の時間外労働時間の状況をみると、最長の者における実績は、45時間以下が137件(76.6%)、45時間超60時間以下が19件(10.6%)、60時間超80時間以下が11件(6.1%)、80時間超100時間以下が9件(5.0%)、100時間超が3件(1.7%)であり、12件(6.7%)の事業場で過労死等の労災認定基準である1か月80時間を超える時間外労働が行われていた。
- (2) (1)の1か月80時間を超える時間外労働を行っていた12社のうち、2社が長時間労働者に対する医師の面接指導制度^{*2}を設けていなかったため、長時間労働の抑制及び健康確保対策に関する指導を行った。

図3 時間外労働時間数の状況



- * 1 平成 25 年 4 月 1 日に改正施行された労働基準法施行規則第 5 条により、期間の定めがある労働契約であって契約期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものについては、その更新の基準を労働基準法第 15 条の書面の交付により明示すべき事項として追加された。
- * 2 労働安全衛生法第 66 条の 8 において、使用者は、時間外労働時間が 1 月当たり 100 時間を超え疲労の蓄積が認められる労働者に対し、本人から面接指導の申出があった場合は、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。

(参考) 主な法令違反の態様

事項	主な法令違反の態様
労働条件の明示 有期労働契約更新の 明示 (労基法 15 条)	<ul style="list-style-type: none"> ・パート労働者に対し、労働条件を明示した書面を交付していない。 ・有期労働者の雇用契約書において有給休暇の定め等を記載していない。 ・有期労働契約者に対し、労働契約更新の有無及び更新の場合の基準を明示していない。 ・労働契約の締結に際し「採用通知」を交付していたが、法定の項目を網羅していない。
労働時間 (労基法 32・40 条)	<ul style="list-style-type: none"> ・労使協定の締結・届出なく法定労働時間（1 週 40 時間又は 1 日 8 時間）を超えて労働させている。 ・労使協定の範囲を超えた長時間の時間外労働をさせている。
割増賃金 (労基法 37 条)	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働・休日労働・深夜労働に対して、法定の割増賃金を支払っていない。 ・手待時間に対して割増賃金を支払っていない。 ・「売上手当」を割増賃金の算定の基礎に含めていない。
就業規則 (労基法 89 条)	<ul style="list-style-type: none"> ・10 人以上の労働者を使用するのに、就業規則を作成していない。 ・作成又は変更した就業規則を労働基準監督署長に届け出していない。
法令等の周知 (労基法 106 条)	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則を労働者に周知していない。
衛生管理者 (安衛法 12 条)	<ul style="list-style-type: none"> ・常時 50 人以上の労働者を使用しているのに衛生管理者を選任していない。
産業医 (安衛法 13 条) 健康診断 (安衛法 66 条)	<ul style="list-style-type: none"> ・常時 50 人以上の労働者を使用しているのに産業医を選任していない。 ・1 年以内ごとに 1 回、定期健康診断を行っていない。 ・有機溶剤を含有する接着剤を使用する業務に従事する労働者に対し、有機溶剤特殊健康診断を行っていない。

* 労基法：労働基準法 安衛法：労働安全衛生法