



島根労働局発表

令和2年6月29日（月）

担当	島根労働局労働基準部監督課 課長 檜村 竜太 監察監督官 元行 展久 電話 0852-31-1156
----	---

令和元年の島根労働局における監督指導実施状況等について

～定期監督等を実施した事業場の7割超で違反を指摘～

島根労働局（局長 倉持 清子（くらもち きよこ））では、このたび、令和元年において管内の労働基準監督署で実施した監督指導の状況を取りまとめましたので、お知らせします。

令和元年における労働基準法、労働安全衛生法等に基づく定期監督等の実施件数は1,554件であり、このうち法違反が認められ、是正を指導した事業場数は1,104件（法違反率71.0%）でした。

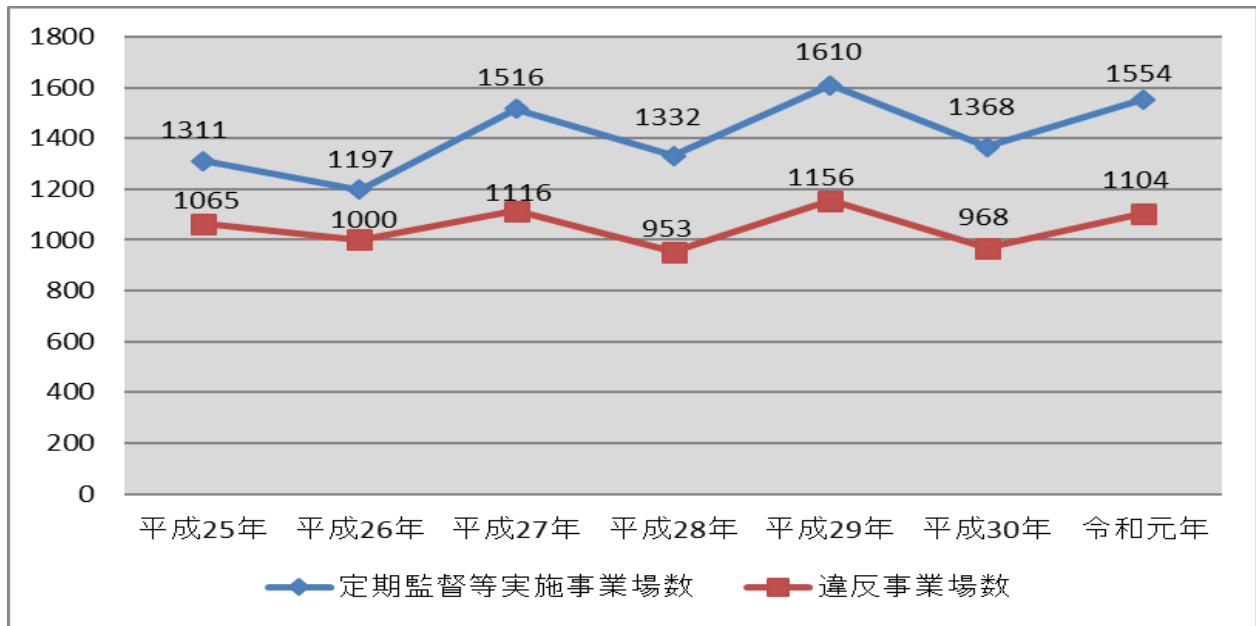
また、司法処分件数は9件、労働者からの労働基準関係法令違反があるとの申告受理件数は94件でした。

島根労働局では、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止をはじめ、適正な賃金支払い等の法定労働条件の履行確保、労働災害の防止等について引き続き取り組むとともに、重大・悪質な事案については、厳正に対処してまいります。

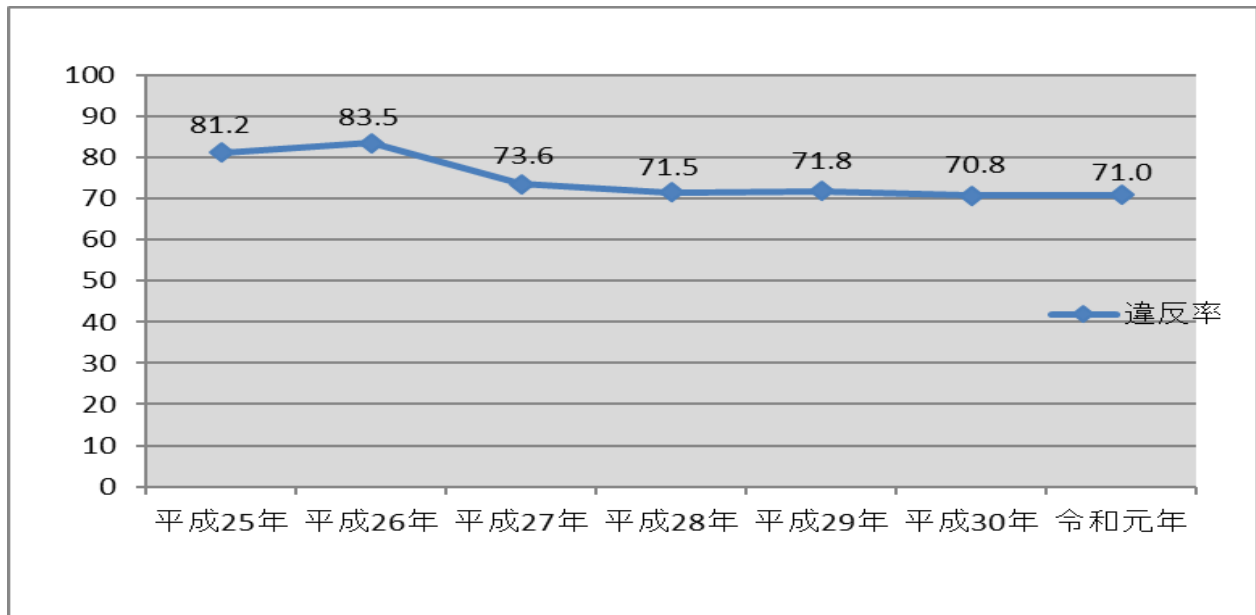
<令和元年の監督指導の実施結果（ポイント）>

- 1 令和元年に定期監督等を行った件数（事業場数）は1,554件でした。
【別紙1の1、3参照】
- 2 令和元年に定期監督等を行った事業場について、何らかの労働基準関係法令違反が認められたのは1,104件（法違反率71.0%）でした。
主な違反は、多い順に、①労働時間に関する事項、②割増賃金に関する事項、③安全基準に関する事項、④賃金台帳に関する事項でした。【別紙1の1、2、3参照】
- 3 令和元年の司法処分件数は9件（内訳：労働安全衛生法関係が5件、労働基準法・最低賃金法関係が4件）でした。【別紙1の4参照】
- 4 令和元年に労働者等から労働基準関係法令違反があるとの申し出があり、申告として受理した件数は94件でした。【別紙1の5、6参照】
- 5 監督指導した具体的な事例として、以下の2例を紹介します。【別紙2参照】
 - ① 時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）の締結及び所轄の労働基準監督署長への届出を行うことなく、月100時間を超える時間外・休日労働を行わせていた例
 - ② 安全衛生管理体制について、安全管理者・衛生管理者の未選任、衛生委員会の未設置等が認められた例

1 定期監督等実施状況の推移



2 違反率の推移

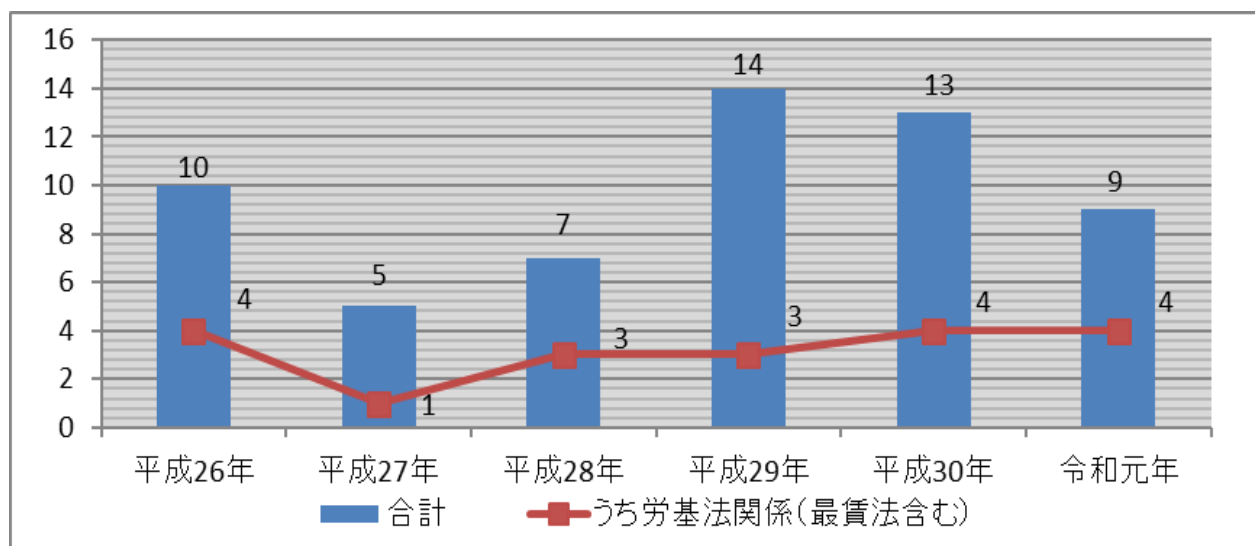


3 令和元年定期監督等実施状況

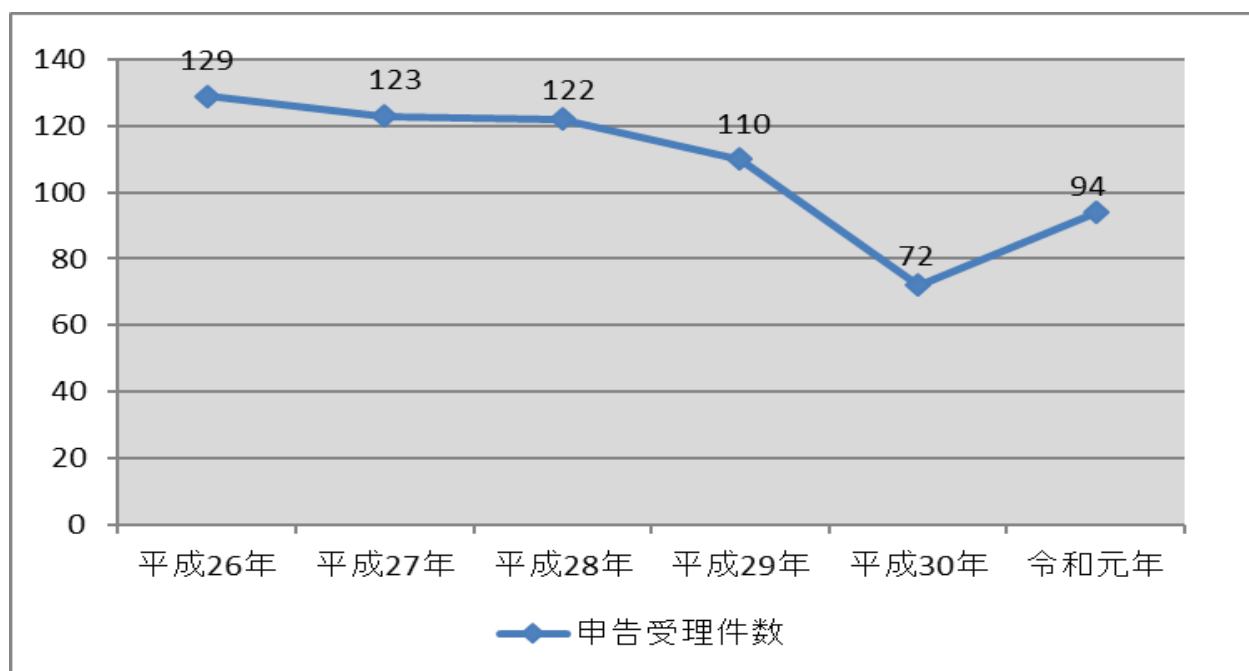
業種	定期監督等実施事業場数	違反事業場数	違反率 (%)	主な違反の状況						
				労働条件明示 (労基法15条)	労働時間 (労基法32条)	割増賃金 (労基法37条)	就業規則 (労基法89条)	賃金台帳 (労基法108条)	安全基準 (安衛法20-25条)	健康診断 (安衛法66条)
製造業	285	210	73.7	26	71	41	14	21	60	31
建設業	616	374	60.7	7	32	32	4	13	176	8
運輸交通業	37	28	75.7	4	10	7	4	4	2	5
農林業	27	17	63.0	4	1	1	1	3	6	1
商業	276	225	81.5	47	61	98	17	49	7	63
保健衛生業	81	69	85.2	6	19	22	19	20	0	4
接客娯楽業	104	87	83.7	41	32	36	14	24	0	24
清掃・と畜業	20	16	80.0	5	9	5	3	4	2	2
その他の事業	108	78	72.2	17	31	22	12	24	3	8
合計	1554	1104	71.0	157	266	264	88	162	256	146

※安全基準（安衛法20条～25条）とは、機械設備の危険、作業方法から生ずる危険等を防止するために講ずべき措置をいう。

4 司法処分状況



5 申告受理件数の推移



6 令和元年申告受理状況

令和元年に受理した申告の件数と、申告受理の際に労働者が申し立てた労働基準関係法令違反の内容は、以下のとおりです。

業種	事項 申告受理 件数	主な申告事項				
		労働基準法			最低賃金 法	労働安全 衛生法
		賃金不払	解雇	その他		
製造業	11	7	3	1	0	1
建設業	14	11	3	2	1	0
運輸交通業	6	4	2	1	0	0
商業	13	10	3	2	1	0
保健衛生業	17	13	3	6	0	0
接客娯楽業	15	11	4	1	1	0
その他の事業	18	13	4	0	1	0
合計	94	69	22	13	4	1

(注1) 「申告」とは、労働者から労働基準監督署に対して、労働基準関係法令に係る違反事実の通告がなされることであり、通告を受けた労働基準監督署は、通告された違反事実を確認し、違反事実が認められた場合には、使用者にその是正を勧告し、改善を図らせることにより労働者の救済を行うことをいいます。

(注2) 1人の労働者が複数の事項について申告する場合がありますため、申告受理件数と主な申告事項の件数は一致しません。

7 申告監督実施状況

令和元年に労働基準監督署が申告監督を実施した件数と、申告監督の結果何らかの法違反があった事業場の件数は、以下のとおりです。

事項 業種	申告監督実施 事業場数	何らかの労働基準 関係法令違反が あった事業場数	違反率 (%)
製造業	10	7	70.0
建設業	12	7	58.3
運輸交通業	6	5	83.3
商業	11	7	63.6
保健衛生業	13	7	53.8
接客娯楽業	12	9	75.0
その他の事業	14	7	50.0
合 計	78	49	62.8

監督指導事例

事例 1 (接客娯楽業、 中小企業)

- 1 36協定を締結・届出することなく、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月101時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 2 時間外労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っておらず、一部未払いであったことから、指導を実施した。
- 3 常時深夜業務に従事する労働者に対し、6月以内ごとに1回、定期の健康診断を行っていなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の指導

- 1 タイムカードで管理していた労働時間の実態を調査したところ、労働者1名について、36協定を締結・届出することなく、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月101時間）を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の指導

- ①36協定を締結・所轄の労働基準監督署長に届出することなく、時間外労働を行わせた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 時間外労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っておらず、一部未払いであったことが判明した。

労働基準監督署の指導

時間外労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

- 3 深夜時間帯（22時から翌5時まで）の業務に従事させる労働者に対し、6月以内ごとに1回、定期健康診断を行っていないことが判明した。

労働基準監督署の指導

常時深夜業務に従事する労働者に対し、6月以内ごとに1回、定期の健康診断を行っていなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

事例2
(製造業,
中小企業)

- 1 36協定の特別条項で定める上限時間を超えて、違法な時間外・休日労働（最長：月111時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 2 労働契約の締結に際し、労働者に賃金などの労働条件を書面の交付等による方法で明示していなかったことから、指導を実施した。
- 3 安全衛生管理体制について、安全管理者及び衛生管理者が選任されておらず、衛生委員会も設けられていなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実 と 労働基準監督署の指導

- 1 労働時間の記録を確認したところ、36協定の特別条項で定める上限時間を超えて、違法な時間外・休日労働（最長：月111時間）を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の指導

- ①36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせた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・実施に努めるよう指導

- 2 労働者と労働契約を締結する際、賃金、労働時間などの労働条件を書面による交付等による方法で明示していないことが判明した。

労働基準監督署の指導

労働者に対し、労働契約の締結に際し、賃金などの労働条件を書面の交付等による方法で明示していなかったことについて是正勧告（労働基準法第15条違反）

- 3 常時50人以上の労働者を使用する事業場であるにもかかわらず、安全管理者及び衛生管理者が選任されておらず、また、衛生委員会も設けられていないことが判明した。

労働基準監督署の指導

安全管理者の未選任（労働安全衛生法第11条違反）、衛生管理者の未選任（同法第12条違反）及び衛生委員会の未設置（同法第18条違反）についてそれぞれ是正勧告

主な労働基準関係法令



時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

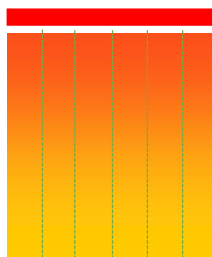
平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも

- ・ 時間外労働・・・年720時間以内
- ・ 時間外労働＋休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。

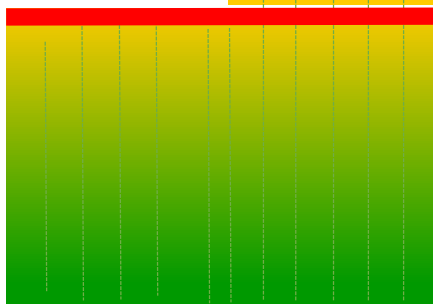
法律による上限 (特別条項/年6か月まで)

- ✓年720時間
- ✓複数月平均80時間*
- ✓月100時間未満* ※休日労働を含む



法律による上限 (限度時間の原則)

- ✓月45時間
- ✓年360時間



法定労働時間

- ✓1日8時間
- ✓1週40時間

* 1年単位の变形労働時間制の場合
月42時間、年320時間



- ◆中小企業は、令和2年4月1日から適用となります。
- ◆以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
 - ・ 建設事業
 - ・ 自動車運転の業務
 - ・ 医師
 - ・ 鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）
- ◆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。



健康診断の実施 及び 健康診断結果に基づく事後措置

(労働安全衛生法第66条、第66条の4、第66条の5)

健康診断の実施

- ☞ 常時使用する労働者に対し、1年1以内に1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。
- ☞ 深夜業を含む業務に従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の健康診断を実施しなければなりません。

事後措置（健康診断後、使用者が実施）

- ☞ 健康診断で異常の所見があつた者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

（労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

- 2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
- 3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

- 2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

- 2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
 - 二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）
 - 三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
 - 四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
 - 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項
- 3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の

業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

- 4 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。
- 5 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない。
- 6 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。
 - 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。
 - 二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。
 - 三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。
- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 8 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- 10 前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。
- 11 第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3 使用者が、当該事業場に、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、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(第三十九条の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- 4 使用者が、午後十時から午前五時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項

- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

(賃金台帳)

第一百八条 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

○労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）

(安全管理者)

第十一条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第一項各号の業務(第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合には、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。)のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。

2 労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業主に対し、安全管理者の増員又は解任を命ずることができる。

(衛生管理者)

第十二条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第十条第一項各号の業務(第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合には、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。)のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

2 前条第二項の規定は、衛生管理者について準用する。

(衛生委員会)

第十八条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関

する重要事項

- 2 衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員は、一人とする。
 - 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
 - 二 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
 - 三 産業医のうちから事業者が指名した者
 - 四 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者
- 3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。
- 4 前条第三項から第五項までの規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十八条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

(事業者の講ずべき措置等)

第二十条 事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 機械、器具その他の設備(以下「機械等」という。)による危険
- 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

第二十一条 事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

第二十二条 事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害
- 二 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害
- 三 計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- 四 排気、排液又は残さい物による健康障害

第二十三条 事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

第二十四条 事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

第二十五条 事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。

(健康診断)

第六十六条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断(第六十六条の十第一項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。)を行わなければならない。

- 2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。
- 3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行わなければならない。
- 4 都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。
- 5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。