

島根労働局発表  
平成26年5月1日

担 当	島根労働局労働基準部
	監督課長 綿貫 直
	監察監督官 川角 洋二
	TEL : 0852-31-1156

**平成25年の島根労働局における監督指導実施状況について  
～定期監督等を実施した約8割の事業場に法令違反を指摘～**

島根労働局では、管内の労働基準監督署で平成25年において実施した監督指導の状況をとりまとめました。

**【定期監督等実施結果のポイント】**

- (1) 監督指導実施事業場：1,311 事業場
- (2) 違反状況：1,065 事業場（全体の81.2%）に何らかの労働基準関係法令違反  
〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕
- (2)のうちの主な法令違反は  
労働条件に関するものとして
 

①法定労働時間を超えて労働させていたもの (時間外労働協定の協定時間を超えたもの等)	238 事業場 (18.2%)
②雇入れに際し労働条件を明示していなかったもの	209 事業場 (15.9%)
③割増賃金を支払っていなかったもの	183 事業場 (14.0%)
④就業規則を作成・届出していなかったもの	128 事業場 (9.8%)
⑤賃金台帳を調製していなかったもの	120 事業場 (9.2%)

 労働災害防止・労働衛生に関するものとして
 

①機械設備に関する安全基準を満たしていなかったもの	328 事業場 (25.0%)
②健康診断を実施していなかったもの	244 事業場 (18.6%)

※詳細については別紙1のとおり

**【申告の概要のポイント】**

- (1) 申告受理件数：143 件
- (2) 申告事項（労働基準関係法令に係る違反事実の申し出があったものの内容）の  
合計：174 件
- (3) 申告事項の内訳：①賃金不払 121 件（申告事項の69.5%）
- (4) 申告監督の違反率：72.0%

※詳細については別紙2のとおり

※是正勧告等を行った、違反・問題等の事例は、別添のとおりです。

## 1 平成25年の定期監督等実施状況・申告受理等状況のまとめ

平成25年に島根労働局の管下4労働基準監督署が行った定期監督等の結果約8割の事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

違反の内容については、労働条件に関しては、①労働時間が法定労働時間を超えているもの（時間外労働協定で協定した時間を超えているものを含む。）、②労働者を雇い入れるに際して労働条件を書面の交付により明示していなかったもの、③時間外労働等の割増賃金が適正に支払われていなかったもの、④労働者の労働条件等を示す就業規則が作成・届出されていなかったもの、④賃金台帳が調製されていなかったもの（必要な記載事項を記載していなかったものを含む。）ものなどが多く認められました。また、労働災害を防止するための措置が不十分なもの、健康診断が実施されていないものも多く認められました。

これらの法違反は、労働者の働き方や健康を管理するため労働基準関係法令で定められた基本的な項目となっております。

また、申告については、昨年と比較して49件減少し143件の申告を受理しましたが、申告された法違反の内容は、賃金不払が最も多く、申告事項の69.5%を占め、次いで多かったのは解雇で10.9%でした。なお、昨年も賃金不払が最も多く64.3%を占め、次いで解雇が11.9%となっていました。

## 2 平成26年度の対応

平成26年度においては、平成25年の法違反の状況も踏まえ、①過重労働による健康障害の防止に係る監督指導、②解雇、賃金不払など法定労働条件の履行確保指導、③労働災害の防止と健康確保のための指導を、重点施策として取り組んでいます。

また、重大・悪質な事案については厳正に対処することとしています。

引き続き、労働基準監督署窓口において懇切・丁寧な対応と、申告の迅速・的確な処理に努めています。

事例 1：労働時間管理が正しく行われていなかった為に、賃金不払残業が認められた事例

**【概要】**

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

労働時間管理は、IC カードと残業申請を併用して行われていた。

両記録を突合したところ、多大なかい離が認められた。

労働時間に関わるその他の記録等も照合したところ、残業申請がなされていない時間に業務を行っていることが明らかになったため、労働時間が正しく把握されていないものと認められた。

**【監督署の指導内容】**

確認した賃金不払残業について労働基準法第 37 条(割増賃金)違反を是正勧告するとともに関係記録の精査を行い、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うことを指導。

事例 2：特別条項付き時間外労働協定の不適正な運用が認められ、月 100 時間を超える時間外労働が行われていた事例

**【概要】**

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

時間外労働協定は締結・届出されていたが、特別条項付き時間外労働協定で協定した特別延長時間を超える時間外労働が認められ、月の時間外労働時間が 100 時間を超過している者が認められた。

**【監督署の指導内容】**

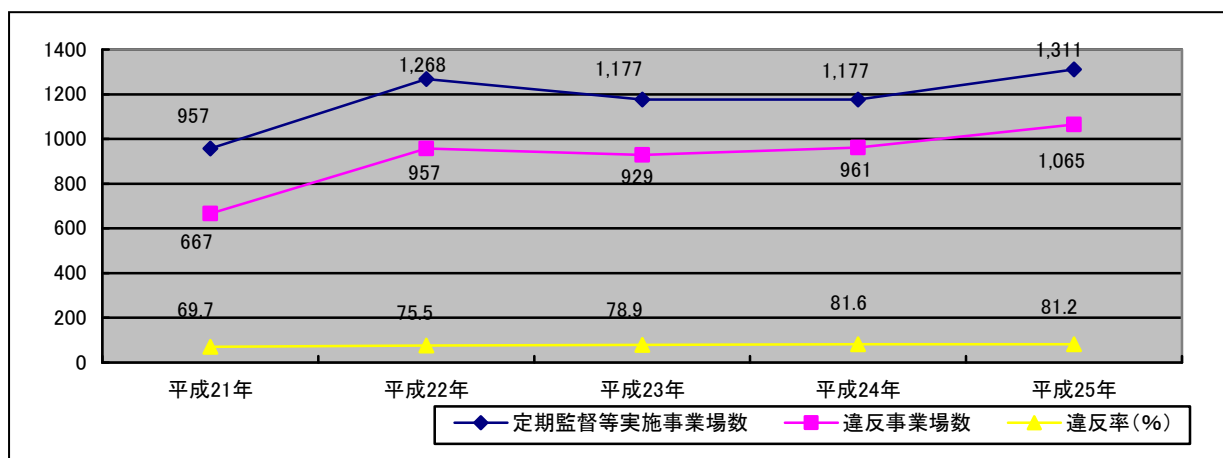
労働基準法第 32 条(労働時間)違反を是正勧告するとともに、当別条項付き時間外労働協定の適正な運用を図るため、法違反の発生原因、再発防止対策を検討することを指導。

(注)特別条項付き時間外労働協定

限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じた場合に限り、限度時間を超える一定の時間(特別延長時間)まで労働時間を延長することができる旨を協定で定めることができます。

## (グラフ 1) 定期監督等実施状況の推移

定期監督等の実施状況の推移は以下のグラフのとおりで、近年の違反率は 80% 前後で推移しています。

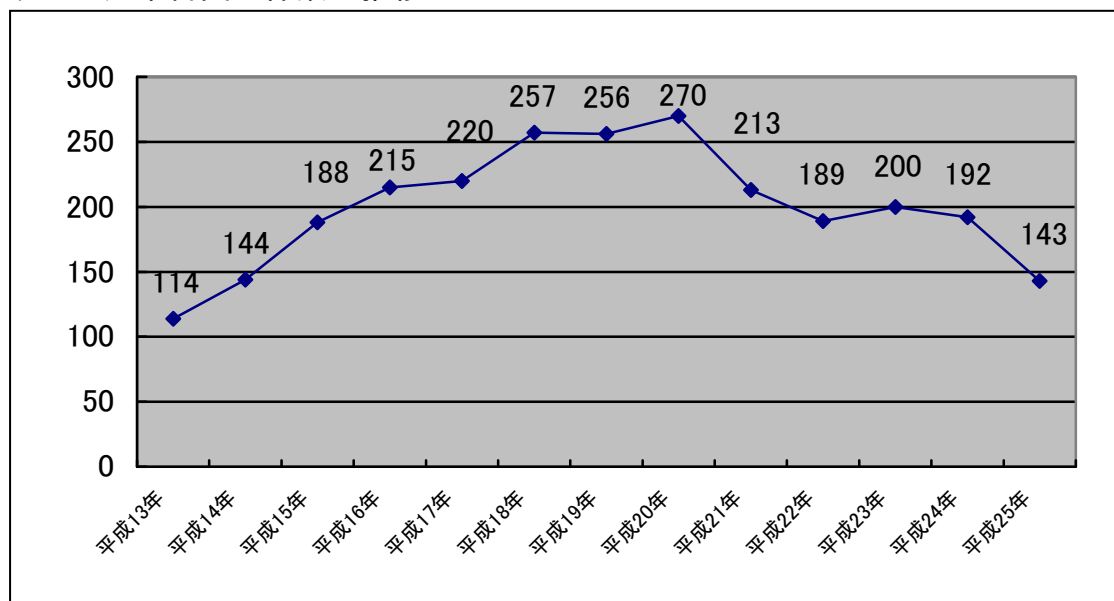


(表 1) 平成 25 年定期監督等実施状況

	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						
				労働条件の明示(労基法 15 条)	労働時間(労基法 32 条、労基法 40 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 条～25 条)	健康診断(安衛法 66 条)
製造業	235	198	84.3	52	68	41	27	24	64	72
鉱業	4	3	75.0	0	2	0	0	0	0	1
建設業	548	427	77.9	15	16	14	10	10	231	22
運輸交通業	40	33	82.5	15	18	10	5	8	2	10
貨物取扱業	5	4	80.0	1	0	0	1	1	0	2
農林業	39	27	69.2	5	0	1	2	3	12	5
畜産・水産業	6	6	100.0	2	0	0	1	1	4	5
商業	143	124	86.7	45	42	40	19	21	6	50
金融広告業	17	11	64.7	3	3	4	2	1	1	0
映画・演劇業	2	2	100.0	0	2	0	0	1	0	1
通信業	7	3	42.9	0	1	1	1	0	0	0
教育研究業	9	6	66.7	1	3	3	2	3	0	3
保健衛生業	90	79	87.8	22	30	24	15	21	0	18
接客娯楽業	103	91	88.3	39	31	29	35	20	2	45
清掃・と畜業	17	16	94.1	5	7	4	4	1	2	4
官公署	1	1	100.0	0	0	0	0	0	0	0
その他の事業	45	34	75.6	4	15	12	4	5	4	6
合計	1,311	1,065	81.2	209	238	183	128	120	328	244

※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、健康障害等を防止するために講ずべき措置をいう。

(グラフ 1) 申告受理件数の推移



(表 1) 平成 25 年申告受理状況

平成 25 年に受理した申告の件数と、申告受理の際に労働者が労働基準監督機関に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	その他の労働基準法		
製造業	17	17	0	3	0	0
建設業	32	26	5	4	0	0
運輸交通業	18	15	2	2	1	2
農林業	4	3	1	1	0	1
商業	16	13	3	4	1	0
教育・研究業	2	2	0	0	0	0
保健衛生業	11	10	1	2	0	0
接客娯楽業	28	22	5	9	2	0
清掃・と畜業	7	6	1	1	0	0
その他の事業	8	7	1	1	0	0
合計	143	121	19	27	4	3

(注 1) 「申告」とは、労働者から労働基準監督機関に対して、労働基準関係法令に係る違反事実の通告がなされ、通告を受けた労働基準監督機関は、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 名の労働者が複数の事項について申告する場合もあるため、申告受理件数と主な申告事項の件数の合計は一致しません。

(表2) 申告監督実施状況

平成25年に労働基準監督機関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	違反率 (%)
製造業	17	15	88.2
建設業	29	21	72.4
運輸交通業	15	10	66.7
農林業	3	1	33.3
商業	15	11	73.3
教育・研究業	2	2	100.0
保健衛生業	9	7	77.8
接客娯楽業	29	17	58.6
清掃・と畜業	6	5	83.3
その他の事業	7	6	85.7
合計	132	95	72.0

## 労働基準法

### (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、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(以下この項において「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。ただし、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の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

○2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、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、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

○3 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を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

○4 行政官庁は、第二項の基準に関し、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。

**(労働時間及び休憩の特例)**

**第四十条** 別表第一第一号から第三号まで、第六号及び第七号に掲げる事業以外の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二条から第三十二条の五までの労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

○2 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

**(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

### (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。

**〇2** 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。