

島根労働局発表

令和6年12月9日(月)

担	島根労働局労働基準部監督課 課長 市倉 健人
当	主任監察監督官 元行 展久
	電話 0852-31-1156

島根県内の労働基準監督署における令和5年の監督指導の実施結果

～ 監督指導を実施した72.9%の事業場で法令違反～

島根労働局（局長 ^{いわみ} 岩見 ^{ひろふみ} 浩史）では、令和5年に管内の4労働基準監督署が実施した定期監督等監督指導（ ）の実施結果を取りまとめましたので、発表します。

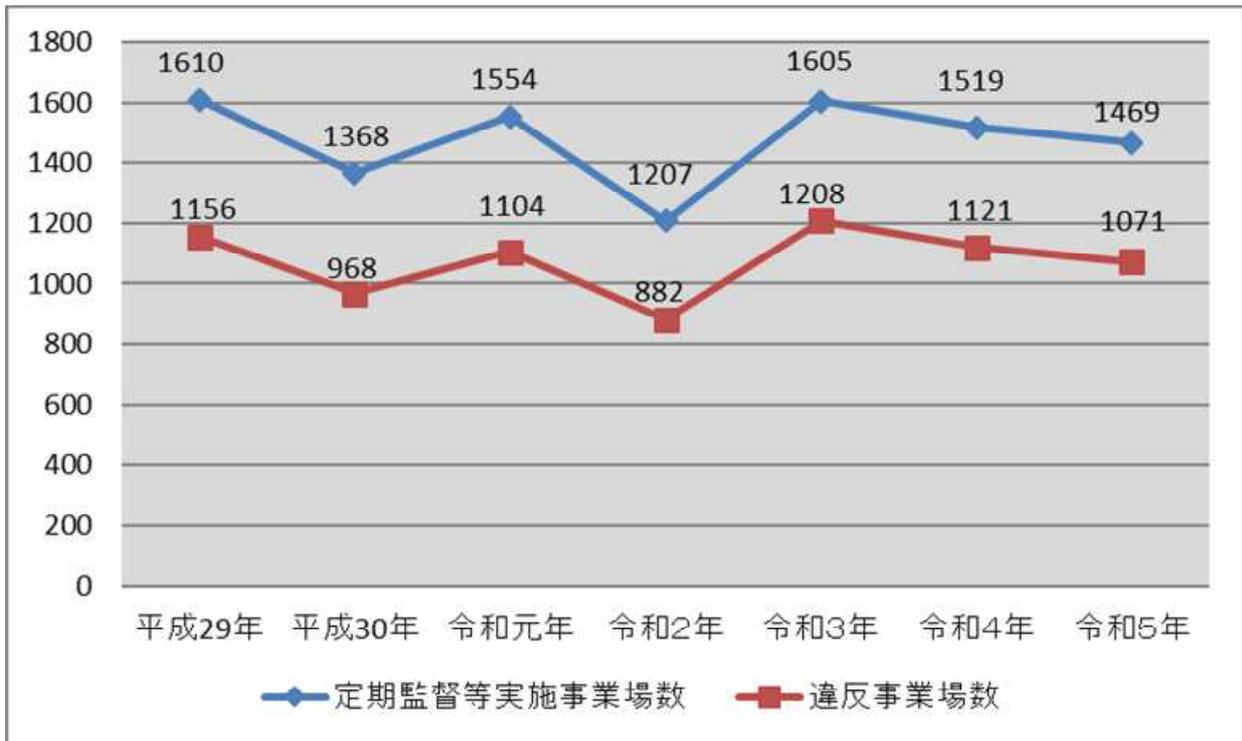
【監督指導の実施結果のポイント】

- 1 監督実施事業場数** **1,469 事業場**
労働基準関係法令等違反事業場数 **1,071 事業場**（違反率72.9%）
（違反率の高い業種： 運輸交通業 88.0% 保健衛生業 80.7% 製造業 79.3%）
- 2 主な違反内容**
労働条件関係（労働基準法）
 - ・労働条件明示 **146 事業場**（違反事業場数の13.6%）
（違反率の高い業種： 接客娯楽業 32.8%、清掃・と畜業 20.0%、保健衛生業 16.8%）
 - ・労働時間 **153 事業場**（違反事業場数の14.3%）
（違反率の高い業種： 運輸交通業 43.2%、その他 21.6%、清掃・と畜業 20.0%）
 - ・割増賃金 **197 事業場**（違反事業場数の18.4%）
（違反率の高い業種： 接客娯楽業 34.4%、その他 31.1%、保健衛生業 29.6%）
 - ・年次有給休暇 **151 事業場**（違反事業場数の14.1%）
（違反率の高い業種： 接客娯楽業 28.1%、保健衛生業 18.9%、運輸交通業 18.2%）
 職場の安全衛生関係（労働安全衛生法）
 - ・安全基準 **253 事業場**（違反事業場数の23.6%）
（違反率の高い業種： 農林業 53.3%、建設業 45.2%、製造業 38.6%）
 - ・健康診断 **118 事業場**（違反事業場数の11.0%）
（違反率の高い業種： 接客娯楽業 25.0%、商業 17.5%、その他 13.5%）

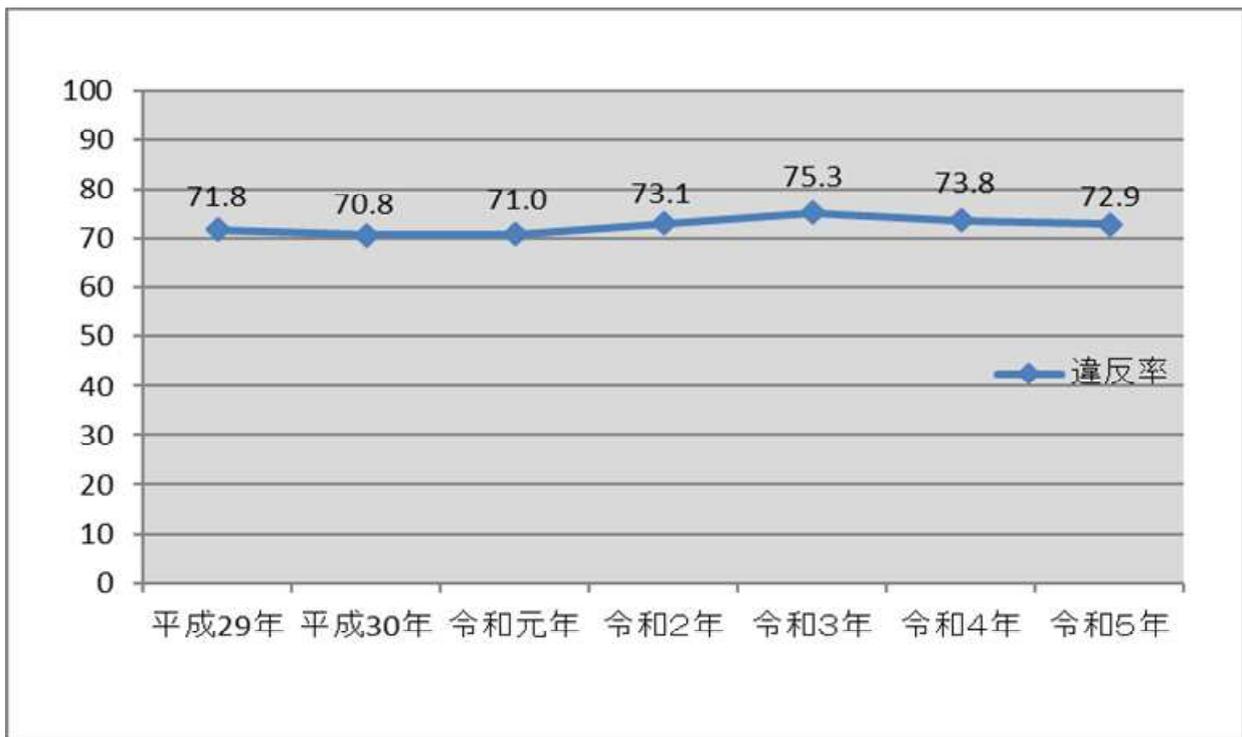
労働基準監督署では、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止をはじめ、適正な賃金支払等の法定労働条件の履行確保、労働災害の防止等に取り組むため、効果的な定期監督等の監督指導を実施し、法違反などを確認した場合は是正・改善を指導します。また、重大・悪質な違反に対しては、送検手続をとるなど厳正に対処します。

定期監督等監督指導とは、各種の情報、労働災害の報告などを契機として、労働基準監督官が事業場に対して実施する検査のことです。その際、労務管理や安全衛生の状況を確認し、法令違反などがあれば是正・改善を指導します。

1 定期監督等実施状況の推移



2 違反率の推移

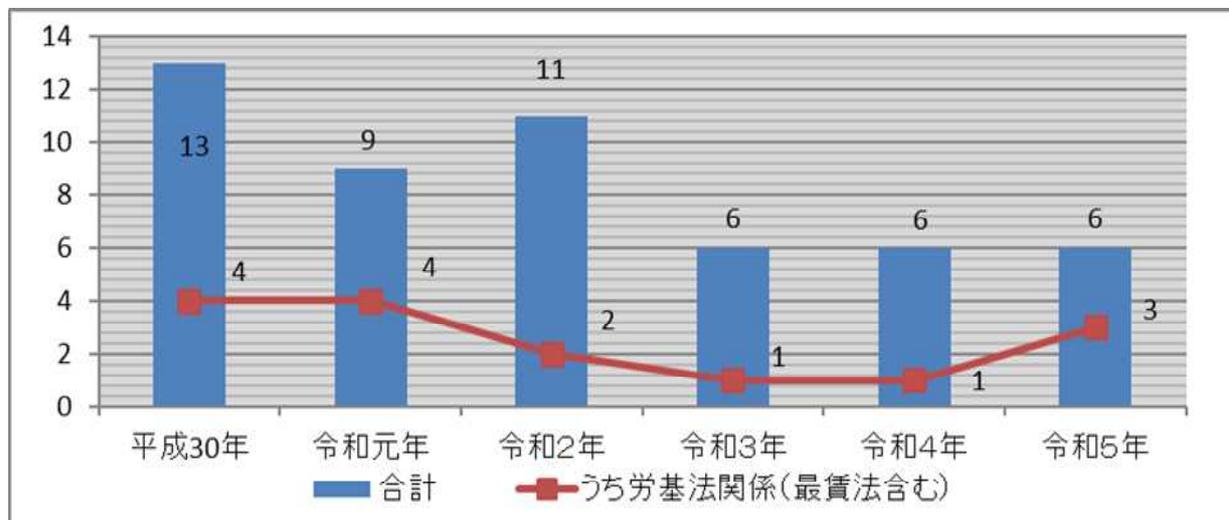


3 令和5年定期監督等実施状況

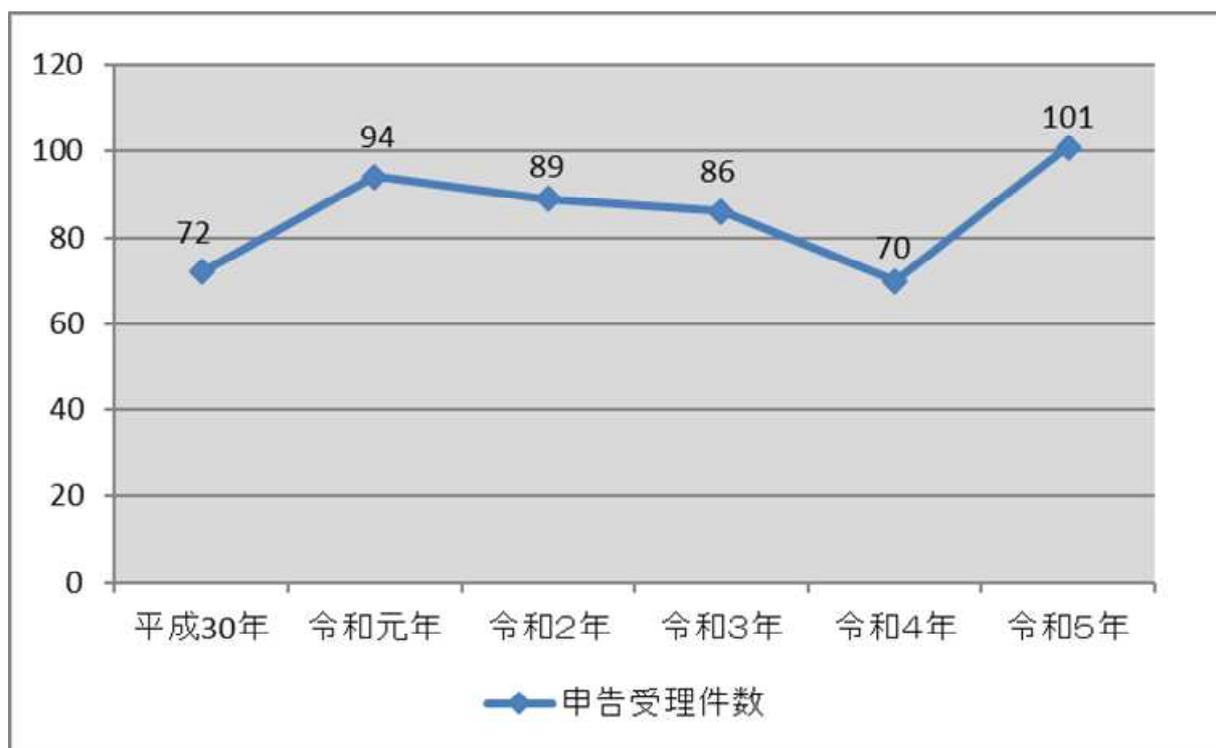
業種	定期監督等実施事業場数	違反事業場数	違反率 (%)	主な違反の状況						
				労働条件明示	労働時間	割増賃金	就業規則	有給休暇	安全基準	健康診断
製造業	304	241	79.3	33	43	44	32	43	93	27
建設業	445	279	62.7	20	17	13	8	10	126	11
運輸交通業	50	44	88.0	7	19	10	10	8	5	3
農林業	34	15	44.1	0	0	0	2	2	8	2
商業	188	143	76.1	23	18	25	17	22	11	25
保健衛生業	243	196	80.7	33	30	58	30	37	0	22
接客娯楽業	82	64	78.0	21	7	22	4	18	1	16
清掃・と畜業	19	15	78.9	3	3	2	2	0	3	2
その他	104	74	71.2	6	16	23	14	11	6	10
合計	1469	1071	72.9	146	153	197	119	151	253	118

安全基準とは、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5年申告受理状況

令和5年に受理した申告の件数と、申告受理の際に労働者が申出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	17	13	1	2	0	0
建設業	7	6	1	2	0	0
運輸交通業	8	7	1	0	0	0
商業	17	13	2	4	2	0
保健衛生業	16	14	1	1	0	0
接客娯楽業	19	16	2	3	2	0
その他	17	14	2	6	0	0
合計	101	83	10	18	4	0

(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を申出ることであり、申出を受けた労働基準監督署は、事実関係を調査し、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5年に受理した申告に基づき、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	14	11	78.6
建設業	6	5	83.3
運輸交通業	8	6	75.0
商業	16	12	75.0
保健衛生業	12	9	75.0
接客娯楽業	15	12	80.0
その他	10	6	60.0
合計	81	61	75.3

監督指導事例

事例
(製造業、
中小企業)

- 1 労働者1名について、36協定で定めた上限時間(月90時間)を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間(月100時間未満、複数月平均80時間)を超える違法な時間外・休日労働(最長:月111時間)が認められたことから、指導した。
- 2 賃金控除協定を締結していないのに、賃金から互助会費等を控除していたことから、指導した。
- 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 労働時間の実態を調査したところ、労働者1名について、36協定で定める上限時間を超えて、月100時間以上の違法な時間外・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

36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は是正勧告(労働基準法第32条違反)
労働基準法第36条第6項に定められた上限時間を超えて時間外労働・休日労働を行わせたことについては是正勧告(労働基準法第36条違反)

- 2 賃金控除協定を締結していないのに賃金から互助会費等を控除していることが判明した。

労働基準監督署の指導

賃金控除協定がないのに賃金から互助会費等を控除していたことについては是正勧告(労働基準法第24条違反)

- 3 年次有給休暇について年5日以上取得させていなかったことが判明した。

労働基準監督署の指導

年次有給休暇を年5日以上取得させていないことについては是正勧告(労働基準法第39条違反)

指導後の会社の取組

- 1 受注過多で時間外労働が増加する場合は外注契約とすることで、労働時間を36協定で定める範囲内とした
- 2 賃金控除協定を締結した
- 3 年5日以上有給休暇を付与するとともに年次有給休暇取得一覧表の作成、給与明細への年次有給休暇取得日数の表示をした

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年単位の変形労働

- ✓1日8時間 時間制の場合

- ✓1週40時間 月42時間、年320時間

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ていました。

- ・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。



賃金の適正な支払い（労働基準法第24条）

【賃金支払いの5原則】
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。

全額払い
賃金は全額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することができません。



年5日の年次有給休暇の確実な取得（労働基準法第39条第7項）

年休が10日以上付与される労働者について、年5日の年休を取得させなければなりません。

年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時期を指定して取得させなければなりません。

時期指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。

既に5日以上の年次有給休暇を請求・取得している場合には、時期指定をする必要はなく、また、することもできません。

年休管理簿を作成しなければなりません。