

島根労働局発表

令和7年12月15日（月）

担 当	島根労働局労働基準部監督課 課長 大塚 由己 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6年の監督指導の実施結果

～ 監督指導を実施した 66.6%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6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。

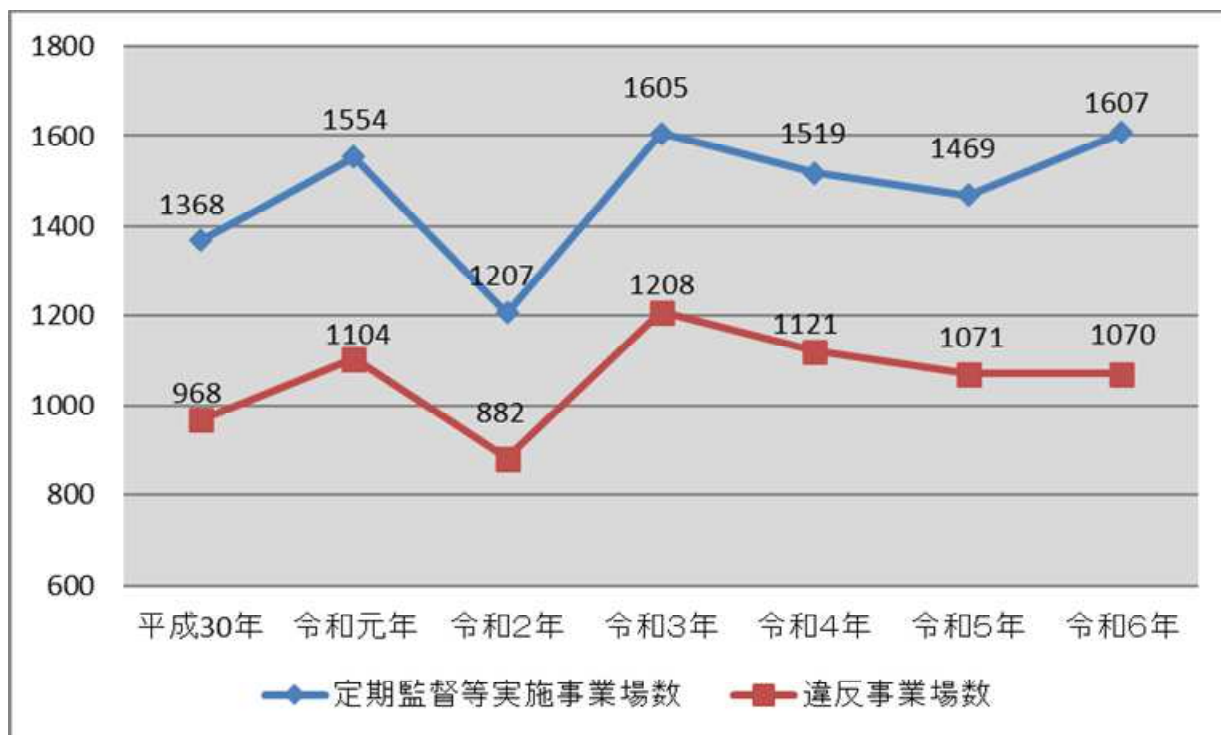
【監督指導の実施結果のポイント】

- 1 監督実施事業場数 **1,607 事業場**
労働基準関係法令等違反事業場数 **1,070 事業場**（違反率 66.6%）
（違反率の高い業種：接客娯楽業 85.1% 清掃・と畜業 84.6% 保健衛生業 74.9%）
- 2 主な違反内容
労働条件関係（労働基準法）
 - ・労働条件明示 **213 事業場**（違反事業場数の 19.9%）
（違反率の高い業種：接客娯楽業 41.9%、保健衛生業 38.4%、運輸交通業 27.0%）
 - ・労働時間 **162 事業場**（違反事業場数の 15.1%）
（違反率の高い業種：運輸交通業 32.4%、その他 32.1%、製造業 22.0%）
 - ・割増賃金 **156 事業場**（違反事業場数の 14.6%）
（違反率の高い業種：運輸交通業 29.7%、清掃・と畜業 27.3%、商業 25.8%）
 - ・年次有給休暇 **166 事業場**（違反事業場数の 15.5%）
（違反率の高い業種：運輸交通業 40.5%、接客娯楽業 33.8%、商業 28.9%）職場の安全衛生関係（労働安全衛生法）
 - ・安全基準 **254 事業場**（違反事業場数の 23.7%）
（違反率の高い業種：清掃・と畜業 45.5%、建設業 43.7%、製造業 30.4%）
 - ・健康診断 **94 事業場**（違反事業場数の 8.8%）
（違反率の高い業種：商業 21.9%、接客娯楽業 20.3%、製造業 12.8%）

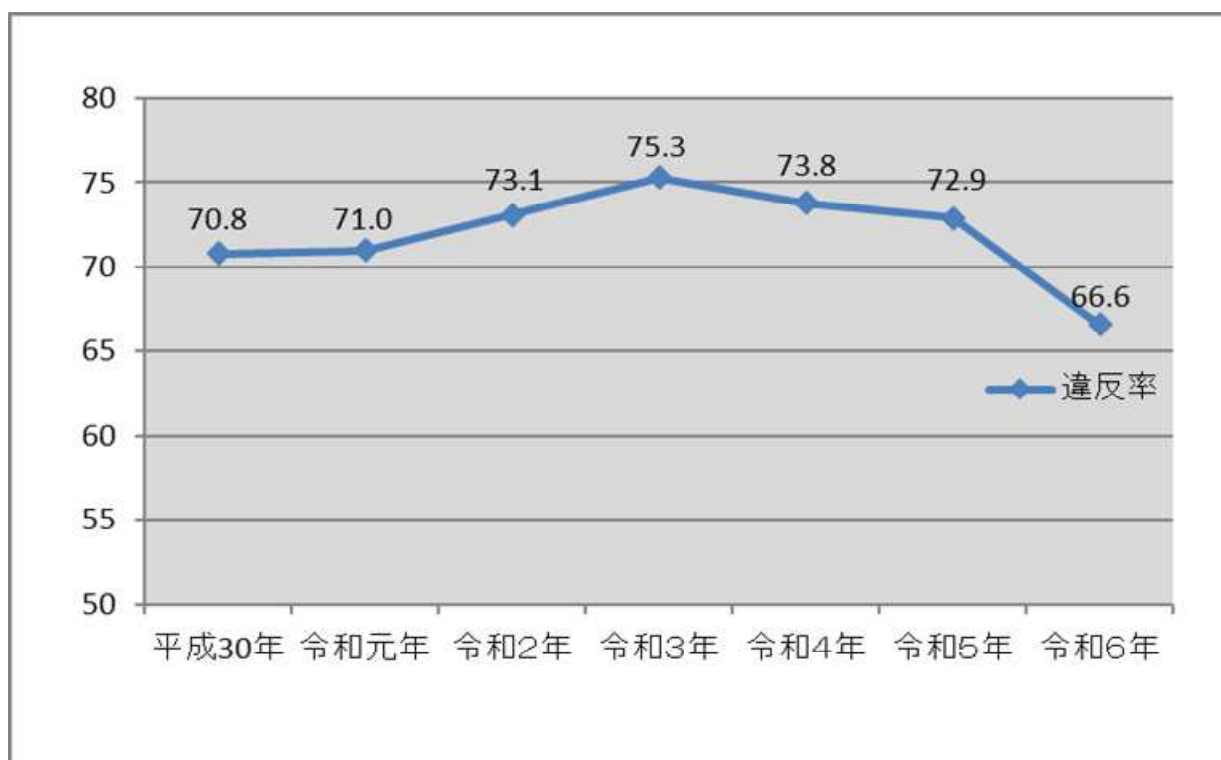
労働基準監督署では、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止をはじめ、適正な賃金支払等の法定労働条件の履行確保、労働災害の防止等に取り組むため、効果的な定期監督等の監督指導を実施し、法違反などを確認した場合は是正・改善を指導します。また、重大・悪質な違反に対しては、送検手続をとるなど厳正に対処します。

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

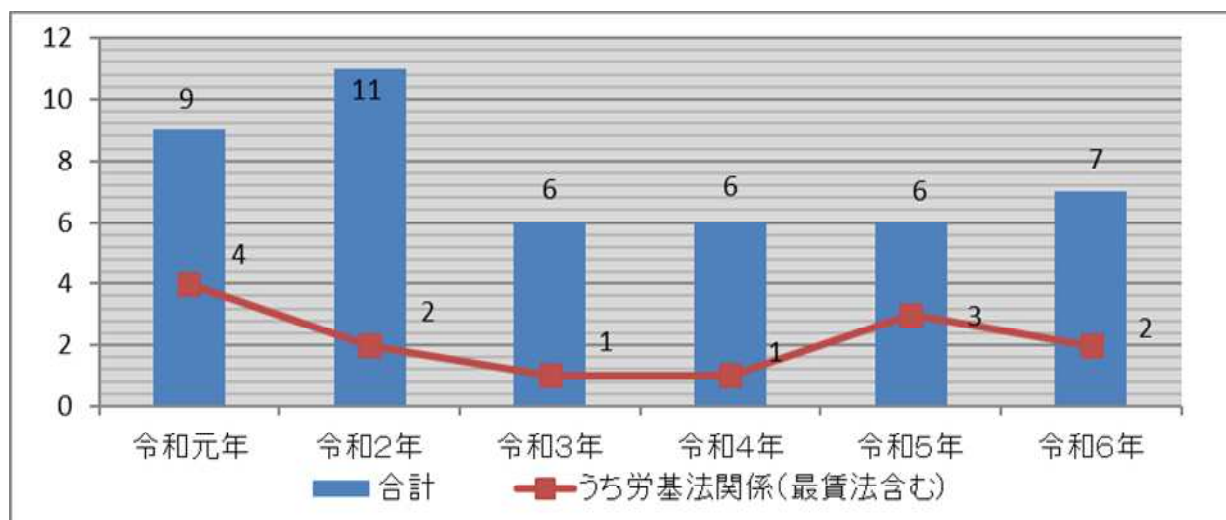


3 令和6年定期監督等実施状況

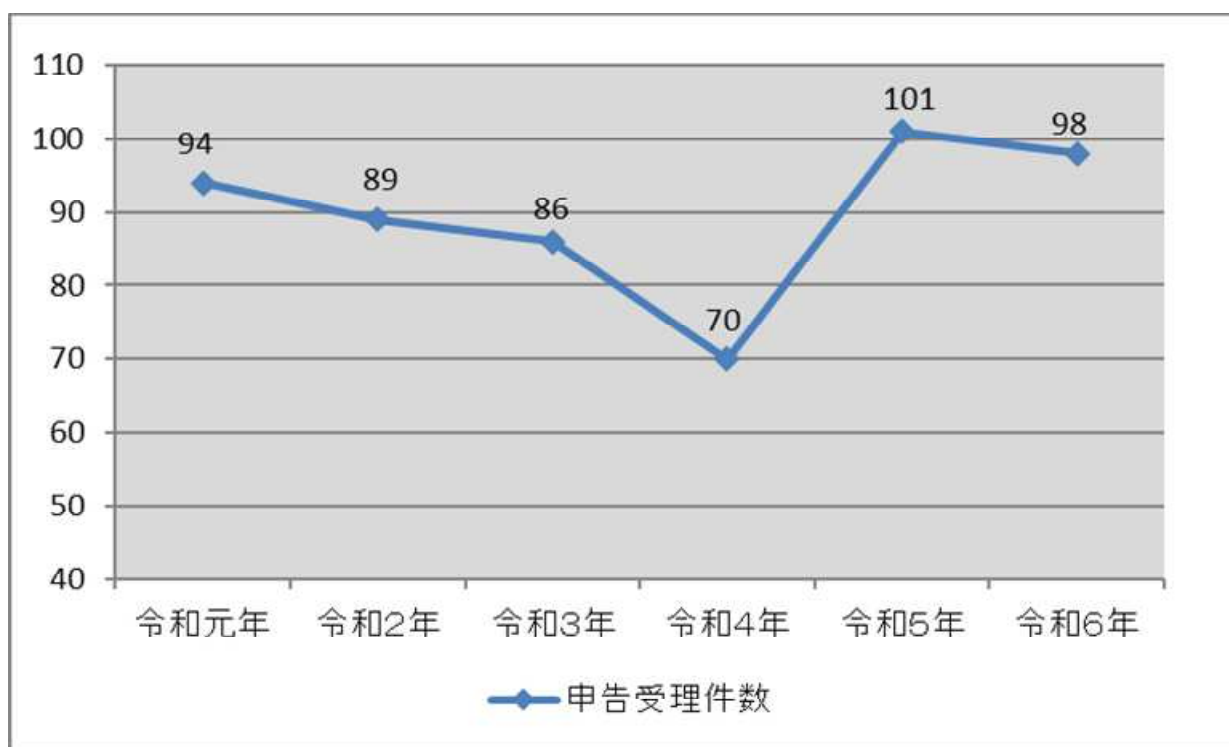
業種	定期監督等実施事業場数	違反事業場数	違反率(%)	主な違反の状況						
				労働条件明示	労働時間	割増賃金	就業規則	有給休暇	安全基準	健康診断
製造業	337	250	74.2	43	55	35	37	39	76	32
建設業	598	334	55.9	18	13	18	13	15	146	6
運輸交通業	55	37	67.3	10	12	11	6	15	4	1
農林業	31	16	51.6	1	0	2	1	1	4	1
商業	174	128	73.6	34	26	33	22	37	10	28
保健衛生業	219	164	74.9	63	22	24	20	25	3	6
接客娯楽業	87	74	85.1	31	15	17	16	25	2	15
清掃・と畜業	13	11	84.6	2	1	3	2	1	5	0
その他	93	56	60.2	11	18	13	6	8	4	5
合計	1607	1070	66.6	213	162	156	123	166	254	94

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6年申告受理状況

令和6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	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	12	10	2	2	1	0
建設業	7	6	0	1	0	0
運輸交通業	5	4	1	3	0	0
商業	19	15	0	5	0	1
保健衛生業	13	11	1	2	0	0
接客娯楽業	14	11	4	1	0	0
その他	28	22	2	5	1	1
合 計	98	79	10	19	2	2

(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るため、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6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	9	90.0
建設業	3	2	66.7
運輸交通業	4	3	75.0
商業	16	13	81.3
保健衛生業	12	6	50.0
接客娯楽業	12	8	66.7
その他	28	19	67.9
合 計	85	60	70.6

監 督 指 導 事 例

事例 (接客娯楽業、 中小企業)

労働者の家族から、長時間労働が行われているとの情報に基づき、立ち入り調査を実施した結果、以下の実態が認められた。

- 1 36協定を締結・届出することなく、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101時間）が認められた。なお、長時間労働は人手不足を理由としてあげた。
- 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日以上の子次有給休暇を時季を指定して取得させていなかった。
- 3 就業規則を変更しているのに、変更届を所轄の労働基準監督署長に届出でなかった。

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2名について、36協定を締結・届出ることなく、月100時間以上の違法な時間外・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

36協定を締結・届出でないにもかかわらず、時間外労働を行かせたことについて
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・休日労働を行かせたことについて是正勧告（労働基準法第36条違反）

- 2 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是正勧告（労働基準法第39条違反）

- 3 就業規則について変更しているのに、届出でないことが判明した。

労働基準監督署の指導

就業規則の変更部分を届出でないことについて是正勧告（労働基準法第89条違反）

指導後の会社の取組

- 1 36協定を締結し、所轄の監督署に届出るとともに、一定の残業時間を超えた者については個別に理由を分析し、改善を図ることで、時間外労働時間を36協定に定める範囲内とした
- 2 年5日以上の子次有給休暇を付与することとした
- 3 就業規則の変更届を所轄の監督署に届出た

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ません。

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年単位の変形労働時間制の場合

- ✓1日8時間
- ✓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。



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。



就業規則の作成・届出・変更の義務（労働基準法第89条）

常時10名以上の労働者を使用する事業場は、就業規則を作成し、意見書を添えて、所轄の労働基準監督署長に届出なければなりません。

就業規則を変更した場合も同様です。

就業規則は掲示、備付け、書面の交付等によって労働者に周知しなければなりません。（労働基準法第106条第1項）