

報道関係者 各位

令和7年10月30日（木）

【照会先】

徳島労働局労働基準部監督課

監督課長 松浦 和久

監察監督官 森田 宏明

（電話） 088-652-9163

令和6年に実施した定期監督等の結果を公表します

～ 63.6%の事業場に労働基準関係法令違反があり是正を指導、

また、「労働条件の明示」について規制の見直しに伴い違反率が上昇 ～

徳島労働局（局長 亀井崇）では、令和6年に管内の4つの労働基準監督署が実施した定期監督等[※]の結果について取りまとめたので、公表します。

徳島労働局では、今後も、監督指導の実施、また、労働基準関係法令の丁寧な周知啓発により、事業場における法令遵守の徹底を図り、安全で健康に働くことができる環境の整備に向けた取組を実施していきます。

＜実施状況のポイント＞ （詳細は資料1～3を参照）

■ 令和6年に定期監督等を実施した事業場数は1,716事業場であり、このうち、1,091事業場（63.6%）で労働条件管理・安全衛生管理に係る労働基準関係法令違反が認められ、是正を指導しました。（資料3の表1及びグラフ参照）

■ 主な違反は、

- ・機械・設備等の危険防止の「安全基準」に関する違反 ……302事業場（17.6%）
- ・「労働条件の明示」に関する違反 ……179事業場（10.4%）
- ・「労働時間」に関する違反 ……179事業場（10.4%）
- ・「割増賃金」に関する違反 ……176事業場（10.3%）
- ・「年次有給休暇管理簿」に関する違反 ……157事業場（9.1%）

となっています。（資料3の表3及びグラフ参照）

■ 業種ごとの主な違反を見ると、

- ・製造業 ……安全基準 ……（25.2%）
- ・建設業 ……安全基準 ……（23.0%）
- ・運輸交通業 ……労働条件の明示 ……（31.3%）
- ・商業 ……労働条件の明示 ……（19.6%）
- ・保健衛生業 ……労働条件の明示 ……（22.5%）
- ・接客娯楽業 ……労働条件の明示 ……（37.4%）

となっています。（資料3の表4参照）

※ 労働基準監督署は、労働基準法や労働安全衛生法等に基づき事業場に対して監督指導を実施し、労務管理・安全衛生管理の状況を確認して是正・改善を指導しています。監督指導には、「定期監督等」、申告監督、再監督があり、「定期監督等」とは、管内の状況を踏まえ定期的に、あるいは働く人からの情報や労働災害の報告等を契機として実施する監督指導のことです。

＜当局の監督指導方針＞

- 労働契約締結時の労働条件の明示や、労働時間の適正な管理、健康診断の実施などの基本的な労働条件が確保されるよう、監督指導を徹底します。
- 説明会の開催等により、あらゆる機会を通じて事業主等に対して法制度の周知を図ります。また、県内全ての労働基準監督署に設置している「労働時間相談・支援コーナー」できめ細かな相談・支援を実施し、企業の御希望に応じて訪問での支援を行います。「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、賃金不払残業の防止を図り、時間外労働・休日労働に関する労使協定を適正に締結するよう関係労使に周知します。
- 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、1 か月 80 時間を超える時間外労働・休日労働の疑いがある事業場や、過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して監督指導を徹底します。
- 重大・悪質な法違反が認められた事業場については、司法処分を含め厳正に対処します。

資料 1 監督指導の一般的な流れ

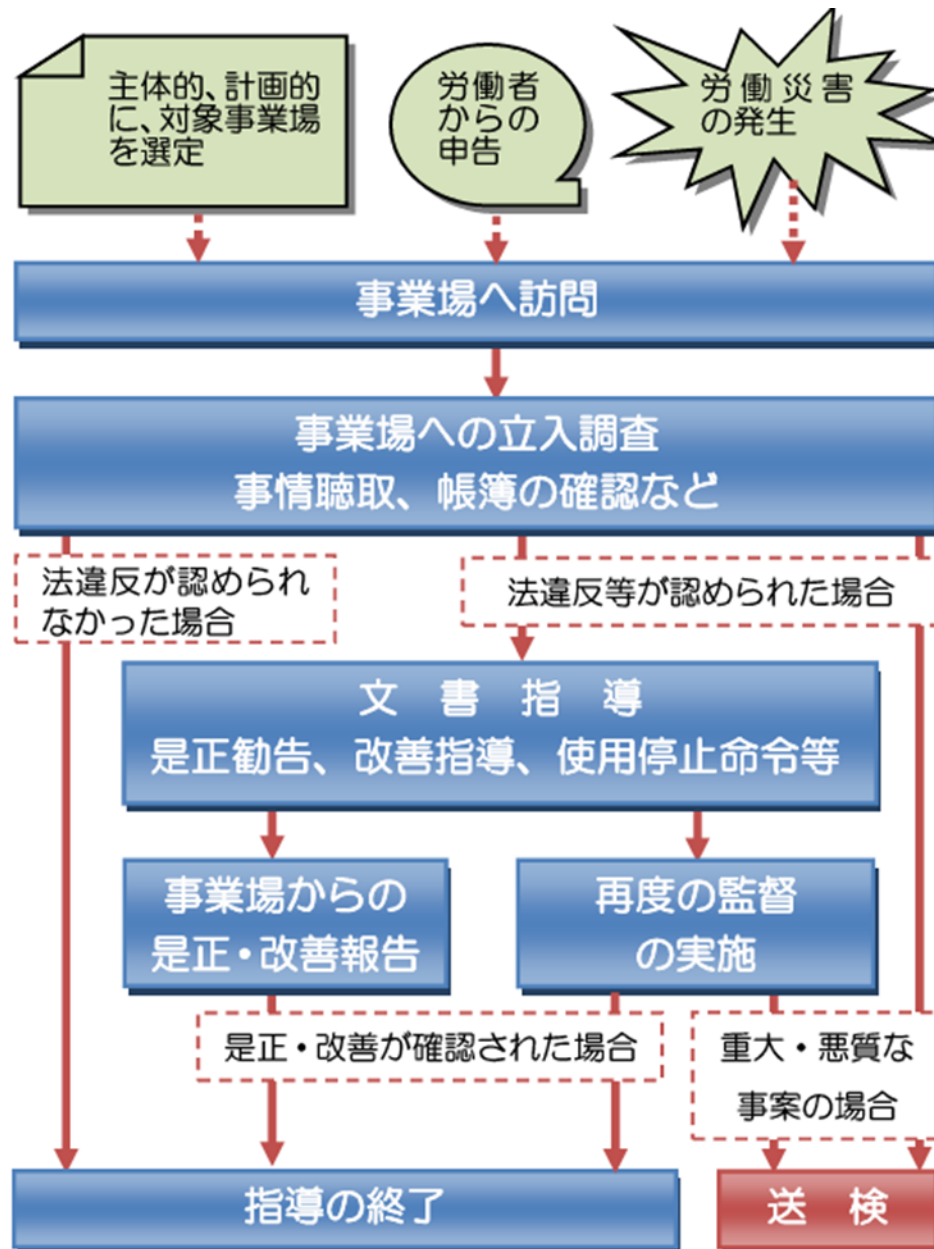
資料 2 定期監督等における主な違反の事例

資料 3 定期監督等の結果の詳細

参考資料 1 リーフレット「2024 年 4 月から労働条件明示のルールが変わりました」、
モデル労働条件通知書

参考資料 2 労働時間適正把握ガイドライン（労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン）

監督指導の一般的な流れ



(注) 上図は一般的な流れを示したものであり、事案により、異なる場合もあります。

定期監督等における主な違反の事例

(1) 労働基準法関係

① 労働時間〔労働基準法第 32 条・40 条〕

〔事例〕

時間外労働・休日労働に関する労使協定（通称「36協定」^{さぶろくきやうてい}）を締結し労働基準監督署に届けることなく、法定労働時間を超えて労働させた。

時間外労働・休日労働に関する労使協定において締結した時間外労働の時間の限度（例：1 か月 45 時間）を超えて時間外労働をさせた。

② 割増賃金〔労働基準法第 37 条〕

〔事例〕

時間外労働・休日労働を行わせているのに、法定の計算による割増賃金（時間外労働は通常の賃金の 2 割 5 分以上、休日労働は 3 割 5 分以上）を支払っていなかった。

③ 年次有給休暇〔労働基準法第 39 条〕

〔事例〕

年次有給休暇の付与日数が年 10 日以上労働者に対し、基準日（年休発生日）から 1 年以内に、労働者ごとに年 5 日の年休を時季を指定して与えていなかった。

④ 労働条件の明示〔労働基準法第 15 条〕

〔事例〕

労働契約の締結に際し、労働契約の期間や労働時間、賃金に関することなどを、書面を交付する等の方法により明示していなかった。

⑤ 年次有給休暇管理簿〔労働基準法施行規則第 24 条の 7〕

〔事例〕

労働者ごとに、年次有給休暇を与えた時季、日数、基準日を記載する年次有給休暇管理簿を作成していなかった。

(2) 労働安全衛生法関係

① 機械・設備等の危険防止の安全基準〔労働安全衛生法第 20、21 及び 23 条等〕

〔事例〕

手すりがついていない足場等安全基準を満たしていない設備や有効な安全装置が保持されていない機械を労働者に使用させ、危険防止措置を講じていなかった。

② 健康診断〔労働安全衛生法第 66 条〕

〔事例〕

常時使用する労働者について、1 年に 1 回、定期健康診断を実施していなかった。

深夜業（22 時～5 時）に従事する労働者について、6 か月以内ごとに 1 回、定期健康診断を実施していなかった。

定期監督等の結果の詳細

表 1 定期監督等の実施状況の推移

監督実施年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和 元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
監督実施事業場数	1,259	1,405	1,615	1,477	1,083	1,373	1,406	1,407	1,712	1,716
うち労働基準関係 法令違反事業場数	819	819	939	898	737	876	887	930	1,099	1,091
割合	65.1%	58.3%	58.1%	60.8%	68.1%	63.8%	63.1%	66.1%	64.2%	63.6%

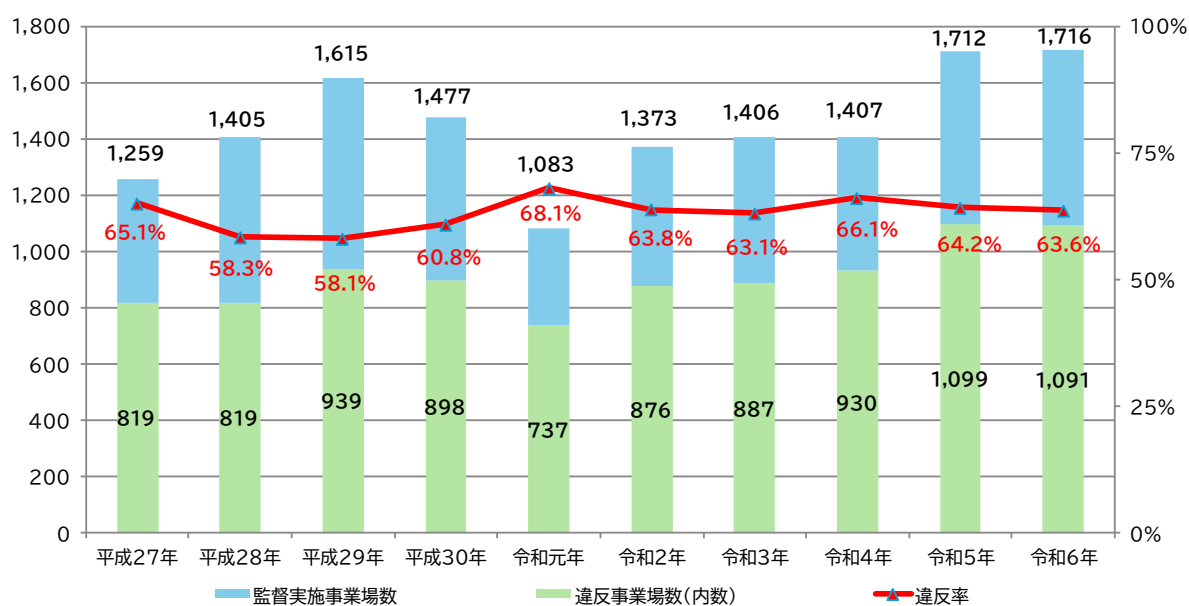


表 2 主な業種別の違反状況（令和 6 年）

業 種	製造業	建設業	運輸交通 業	商業	保健衛生 業	接客娯楽 業
監督実施事業場数	377	722	80	163	151	91
うち労働基準関係 法令違反事業場数	265	366	60	136	107	74
割合	70.3%	50.7%	75.0%	83.4%	70.9%	81.3%

表3 主な違反状況の推移（全業種計）

監督実施年		令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
監督実施事業場数		1,373	1,406	1,407	1,712	1,716
うち労働基準関係 法令違反事業場数		876 63.8%	887 63.1%	930 66.1%	1,099 64.2%	1,091 63.6%
主な労働基準 関係法令違反の 内訳	労働時間	154 11.2%	176 12.5%	160 11.4%	205 12.0%	179 10.4%
	割増賃金	107 7.8%	160 11.4%	143 10.2%	164 9.6%	176 10.3%
	労働条件の 明示	117 8.5%	118 8.4%	100 7.1%	152 8.9%	179 10.4%
	年次有給休暇	35 2.5%	118 8.4%	136 9.7%	150 8.8%	104 6.1%
	年次有給休暇 管理簿	43 3.1%	128 9.1%	125 8.9%	186 10.9%	157 9.1%
	安全基準	263 19.2%	261 18.6%	241 17.1%	303 17.7%	302 17.6%
	健康診断	96 7.0%	97 6.9%	109 7.7%	109 6.4%	153 8.9%

※上段は違反事業場数、下段は監督指導実施事業場のうちの違反事業場の割合

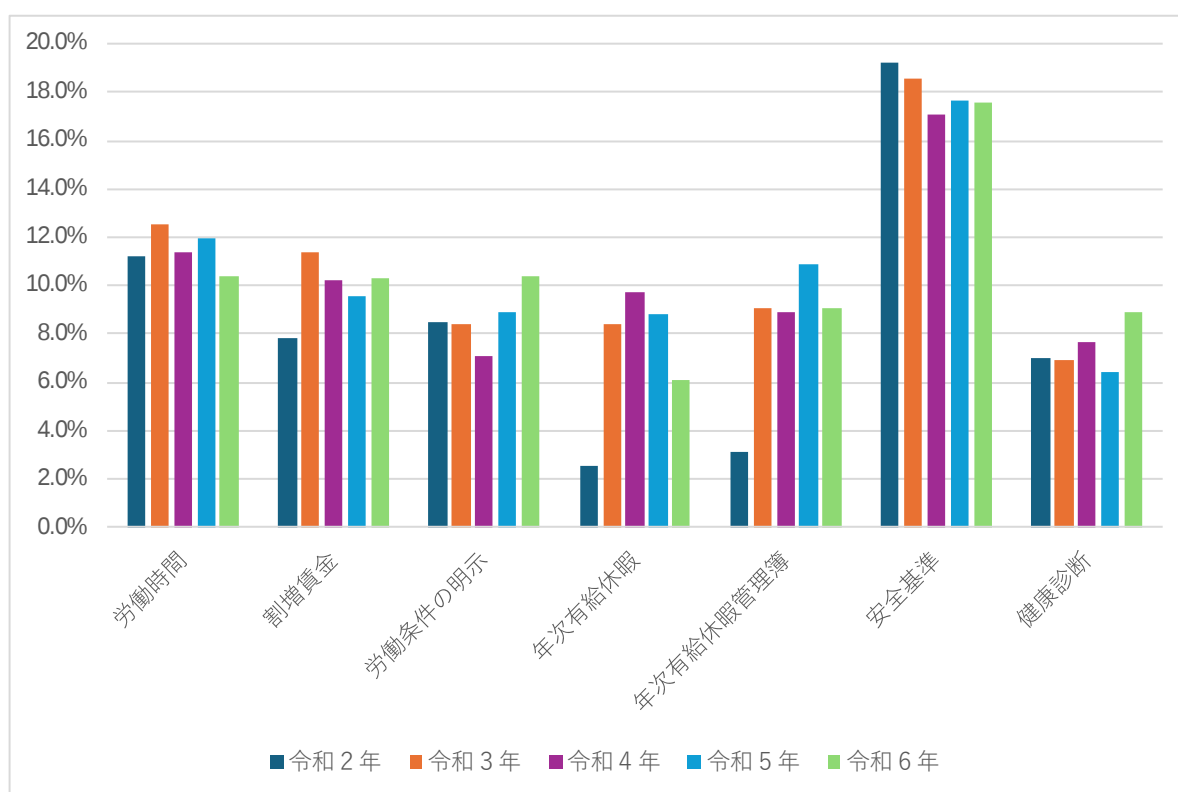


表 4 主な業種別の主な違反状況（令和 6 年）

業 種		全業種 計	製造業	建設業	運輸交 通業	商業	保健衛 生業	接客娛 楽業
監督実施事業場数		1,716	377	722	80	163	151	91
うち労働基準関係 法令違反事業場数		1,091 63.6%	265 70.3%	366 50.7%	60 75.0%	136 83.4%	107 70.9%	74 81.3%
主 な 労 働 基 準 関 係 法 令 違 反 の 内 訳	労働時間	179 10.4%	66 17.5%	12 1.7%	20 25.0%	28 17.2%	16 10.6%	15 16.5%
	割増賃金	176 10.3%	59 15.6%	11 1.5%	10 12.5%	30 18.4%	29 19.2%	22 24.2%
	労働条件の 明示	179 10.4%	35 9.3%	6 0.8%	25 31.3%	32 19.6%	34 22.5%	34 37.4%
	年次有給休暇	104 6.1%	27 7.2%	3 0.4%	15 18.8%	23 14.1%	12 7.9%	20 22.0%
	年次有給休暇 管理簿	157 9.1%	38 10.1%	7 1.0%	13 16.3%	26 16.0%	19 12.6%	33 36.3%
	安全基準	302 17.6%	95 25.2%	166 23.0%	7 8.8%	10 6.1%	0 0.0%	2 2.2%
	健康診断	153 8.9%	58 15.4%	8 1.1%	11 13.8%	25 15.3%	18 11.9%	21 23.1%

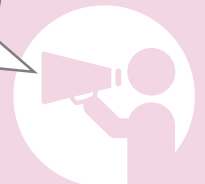
※上段は違反事業場数、下段は監督指導実施事業場のうちの違反事業場の割合

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変まりました

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
- (注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について
→ 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



モデル労働条件通知書

(赤字は令和6年4月施行の
法令改正により明示が必要
となった事項)

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日

殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 〔自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（ ）〕 2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき 業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の 時刻、休憩時 間、就業時転 換（(1)～(5) のうち該当す るもの一つに ○を付けるこ と。）、所定時 間外労働の有 無に関する事 項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 〕 (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休 日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

[illegible]

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

労働時間適正把握ガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

- ① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）
- ③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））