

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出ることなく、法定労働時間を超えて労働させた。

36 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 休日〔労働基準法第 35 条〕

〔事例〕

36 協定を締結し労働基準監督署に届け出ることなく、1 か月間に 1 日も休日を与えずに労働させた。

36 協定において締結した法定休日労働の日数の限度（例：1 か月に 2 日）を超えて法定休日労働をさせた。

③ 時間外労働の上限規制〔労働基準法第 36 条第 6 項第 2 号・第 3 号〕

〔事例〕

1 か月間に 100 時間以上の時間外・休日労働をさせた。

複数月を平均して 1 か月当たり 80 時間を超える時間外・休日労働をさせた。

④ 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。

⑤ 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。

⑥ 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。

⑦ 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 条、21 条、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 健康障害防止の衛生基準〔労働安全衛生法第 22 条、23 条等〕

〔事例〕

熱中症を生じるおそれのある作業を行うときに、あらかじめ、熱中症のおそれがある作業者を発見した者が報告するための体制の整備及び熱中症の重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成を行って作業に従事する者に周知していなかった。

③ 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。