

(件)

安全衛生教育	就業制限	作業環境測定	健康診断	健康診断結果 医師等意見徴収	労働時間把握
4	4	15	18	38	4
1	3	0	1	8	2
0	1	0	0	6	3
5	9	15	19	53	9
1	2	0	33	28	12
0	0	0	8	11	6
0	0	0	16	8	6
0	0	2	7	33	3
1	2	2	71	94	31
6	11	17	90	147	40

令和3年監督指導白書

名古屋北労働基準監督署

当署において令和3年に実施した監督指導結果の概要をお知らせします。働き方改革への取り組みが求められるなか、新型コロナウイルス感染症の影響で経済情勢が先行き不透明な状況ではありますが、会員各位におかれましては、これらの結果をご参考にしていただき、適正な労務管理を行っていただきますようお願いいたします。

【監督実施状況】 (表参照)

令和3年は、長時間労働の是正、過重労働による健康障害防止の徹底、労働災害の未然防止と併せて中小企業を中心とす

る改正労働基準法等の周知及び支援を重点課題に掲げ、1483件の事業場に対して臨検監督（労働基準監督官が予告なく事業場を訪れて行う労働条件・安全衛生に係る調査）を実施しました。

○違反率

臨検監督を実施した1483件のうち672件の事業場で、労働基準法最低賃金法あるいは労働安全衛生法の違反が認められました。監督全数の45・3%で違反が認められました。この比率を『違反率』といいます。愛知労働局全体の違反率48・0%とほぼ同水準でありました。違反率が高い業種は、

製造業（55・5%）、接客娯楽業（55・4%）、保健衛生業（51・1%）、商業（49・1%）となっております。製造業と第三次産業で高い傾向にあります。

○労働条件に関する違反

労働時間に対する違反が最も多く、170件（11・5%）となっております。36協定未届出、特別条項を含めた36協定の延長時間超過、特別条項の適用回数超の違反が認められました。

次いで、割増賃金に関する違反が多く、138件（9・3%）となっております。貸金不払残業、固定残業代の不足、割増賃金の算定方法不備といった違反が認められました。さらに、労働条件明示が口頭にとどまり書面未交付、あるいは明示項目の不備に係る違反が81件（5・5%）、就業規則の未作成、未変更あるいは未届出といった違反が

74件（5・0%）、賃金台帳に労働時間等が記載されていない項目不備の違反が64件（4・3%）認められました。

○働き方改革関連法に係る法改正項目に関する違反

平成31年4月1日から大企業に、続いて令和2年4月1日から中小企業にも適用された時間外労働の上限規制に関し、時間外労働・休日労働の合計が1ヶ月100時間以上あるいは2ないし6月を平均して1ヶ月当たり80時間を超えた（労働基準法第36条第6項）違反が27件（1・8%）、年次有給休暇管理簿の未作成・未保存（労働基準法施行規則第24条の7）違反が75件（5・1%）認められ、中小企業を中心に昨年より違反件数が倍増しました。また、労働時間の未把握（労働安全衛生法第66条の8の3）違反が40件（2・7%）認められま

(表) 令和3年監督実施状況及び措置状況

	定期監督等実施事業場数	同違反事業場数	同比率	使用停止等処分事業場数	違反状況																		
					労働基準法							最賃法		労働安全衛生法									
					労働条件の明示	労働時間	休日	2ヶ月平均80H超 1ヶ月100H超	割増賃金	年次有給休暇	就業規則	賃金台帳	年次有給休暇 の時季指定	賃金不払	最賃効力	安全管理者	衛生管理者	作業主任者	安全衛生委員会	安全基準	衛生基準	定期自主検査	
製造業	272	151	55.5%	7	15	43	2	8	25	31	12	6	13	5	2	2	2	2	16	3	49	28	41
建設業	361	133	36.8%	8	2	7	2	0	9	9	4	5	8	1	0	0	1	9	1	56	3	0	
運輸交通業	50	20	40.0%	0	3	11	0	0	5	3	3	4	3	1	1	0	1	0	1	1	0	0	
工業的業種	698	306	43.8%	15	20	62	4	8	40	44	20	15	24	7	3	2	4	25	5	106	31	42	
商業	281	138	49.1%	1	26	41	3	11	34	33	20	17	21	4	2	0	1	0	2	8	1	3	
保健衛生業	88	45	51.1%	0	3	19	1	1	16	12	4	4	3	5	0	0	1	0	0	0	0	0	
接客娯楽業	121	67	55.4%	0	19	15	4	0	15	15	13	10	22	7	3	0	0	0	1	0	0		
その他の事業	188	72	38.3%	0	9	19	3	5	20	19	7	9	2	3	0	0	1	1	2	1	1	2	
非工業的業種	785	366	46.6%	1	61	108	13	19	98	88	54	49	51	20	5	0	5	1	6	12	2	5	
合計	1,483	672	45.3%	16	81	170	17	27	138	132	74	64	75	27	8	2	9	26	11	118	33	47	

注1) 複数の法違反が認められた事業場があるため、違反件数は重複しています。

注2) 業種は主要なもののみを掲載しています。

注3) は働き方改革関連法に係る改正項目です。

した。これは、長時間労働に対する医師との面接指導を実施するため、事業者が労働者（管理監督者、みなし労働時間適用者を含む全労働者）の労働時間の状況を把握することを義務付けられたものです。賃金の適正支払いの観点からも当然に必要なことですが、労働者の健康確保のための必要な措置や配慮が行い得るよう、労働時間の適正把握への取り組みが事業者に求められています。

令和2年は新型コロナウイルス感染症の影響から長時間労働に係る指導あるいは相談が従前に比べて半減しましたが、令和3年は事業場における新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策への取り組みが進められ、また、経済活動が回復に向かっていることから、長時間労働の問題が再び増加傾向を示しました。過重労働による健康障害を防止するためにも、早急に働き方の見直しに取

り組んでいただくようお願いいたします。

ここで、新たな働き方として政府は『テレワーク』を推奨しています。新型コロナウイルス感染症のまん延防止にもテレワークは有効であり、導入する事業者が増えておりますが、テレワークにおける労働時間の適正把握が今後の課題であり、『テレワークの適正導入及び実施の推進のためのガイドライン』を参考にさせていただき、労働時間管理に取り組んでいただくようお願いいたします。

○健康診断に関する違反

健康診断（特殊健康診断を含む）を実施していない事業場が90件（6・1%）、健康診断の結果、異常所見を認めた労働者について、健康保持のための必要な措置として医師から意見聴取を実施していない事業場が147件（9・9%）認められ



ました。

雇入れ時及びその後1年以内ごとに1回（特殊健康診断は6月以内ごとに1回）、定期的に健康診断を実施し、その結果、異常所見を認める労働者については、今後における就業可否や配慮すべき事項について医師から意見を聴取し、事業者は当該意見を踏まえつつ、労働者の実情を考慮したうえで、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の必要な事後措置を講じることにより、労働者の健康保持を図る必要があります。

○安全衛生管理体制
に関する違反
令和3年に監督指導を実施した労働者数が50人以上の事業場180件のうち、常時50人以上の労働者を使用する事業場に義務付けられる衛生管理者の選任義務が果たされていない事業場は9件（0・6%）、安全衛生委員会等に関する違反が

認められた事業場は11件（0・7%）でした。各事業場において、安全衛生管理体制を整備し、自主的・組織的な管理を進めることで、労働者の健康保持・増進を図ってください。特に、事業場における過重労働対策及びメンタルヘルス対策の実施基準の確立が重要と考えます。

【申告処理状況】

申告とは、労働者から「給料が支払われない」「残業代が支払われない」「解雇予告手当が支払われない」「設備の安全装置に不備がある」「無資格就労が行われている」といった労働関係法令違反について、監督署に個別救済あるいは設備等改善を求める申し立てです。これらの申告を受けて、労働基準監督官は事業場に対して調査を行い、違反が認められた場合は違反事実に対して是正を勧告します。

令和3年の申告処理件数は293件で、前年よりも80件減少しました。これも新型コロナウイルス感染症の影響があるのかもしれないが、申告内容は、定期貸金不払、割増賃金不払、休業手当不払、解雇予告手当不払といった金銭に関わるものが大半を占めています。最も多い申告事項は、定期貸金の不払いで163件（43・7%）であり、割増賃金の不払いが69件（18・5%）、解雇予告手当の不払いが42件（11・3%）と続いています。一方、休業手当の不払いは27件（7・2%）にとどまり、令和2年の40件から少なくなりました。雇用調整助成金が活用された結果と思われるです。

○会員事業場の皆さまへ
これらの労使のトラブルを未然に防ぐためには、労働契約締結時の際に労働条件を書面交付により明示し、労働契約内容を明らかにしておくことが必要不可欠で、さらに、労働者数が10人以上の事業場においては、作成した就業規則を労働者に周知し、内容を説明のうえ十分に理解させることが必要です。また、割増賃金に関しては、法令上の基準を知らなかったがため、労働者からの申告により、過

令和3年名古屋北労働基準監督署「監督指導白書」	2
監督署の窓	6
質問にお答えします	8
行政の焦点	10
パワハラ防止のいろは	6
社会保険労務士試験合格者体験記	3
「ホワイト企業推進事業場」紹介：（社）中部ガラス外装クリーニング協会	20
弁護士に聴く	96
森 美穂	24
安全衛生あれこれ	28
増田 稔久	25
社会保険労務士が答える企業の労務管理	78
榎橋 美保	26
作業環境測定	4
豊田 豪	27
こちら企業の労働110番です	136
加藤 正人	28
愛知紛争調整委員 続・残月録	131
小栗 利治	29
わたしのジハード	231
植田 美津恵	30
名北セーフティ・アドバイザー	182
天野・神村	31
表紙「春の日に」	川上 真知子