

監督全数の64・8%で違反

36協定の未届出・協定で定めた延長時間超過の違反が多い

名古屋北労働基準監督署

当署において令和6年に実施した監督指導結果の概要をお知らせします。

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6年は、

①改正労基法等に基づく長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害

防止

②中小企業及び令和6年度適用開始業務等の事業場に対する丁寧な対応を含めた一般労働条件確保・改善対策

③管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災

害の防止

を重点課題に掲げ、さらに、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）等に基づき、賃金引上げに向けた環境整備や同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組にも対応することとし1236件の事業場に対して監督指導を実施しました。

違反率

(件)						
労働時間把握	健康診断結果 医師等意見聴取	健康診断	作業環境測定	就業制限	安全衛生教育	定期自主検査
7	23	21	15	1	5	38
10	4	4	0	1	1	2
2	2	1	0	0	0	1
19	30	26	15	2	6	41
19	6	23	0	0	0	1
10	17	13	0	0	0	0
6	6	12	0	0	0	0
14	11	12	1	0	0	0
52	48	64	2	0	0	3
71	78	90	17	2	6	44

監督指導を実施した1236件のうち801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64・8%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62・4%とほぼ同水準でした。

違反率が高い業種は、接客娯楽業(78・9%)、製造業(71・2%)、運輸交通業(68・5%)となっており、これらの業種で高い傾向にあります。

労働条件に関する違反

労働時間に関する違反が最も多く207件(16・7%)となっており、36協定未届出、協定で定め

た延長時間超過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183件(14・8%)となっており、算定時間数不足、算入すべき手当が含まれていない、割増率不足等の違反が認められました。

さらに、就業規則未作成・未届が92件(7・4%)、労働条件通知書未交付が125件(10・1%)、賃金台帳に労働時間等未記載が42件(3・4%)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

年5日の年次有給休暇未取得が130件(10・5%)、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二四条の七)が68件(5・5%)認められました。

また、時間外労働・休日労働の合計が1ヵ月100時間以上あるいは2ないし6月を平均して1ヵ月当たり80時間を超え

(表) 令和6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 管理簿の作成	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
製造業	260	185	71.2%	13	37	54	1	17	40	29	27	5	13	19	0	3	9	32	5	67	30
建設業	338	201	59.5%	18	7	9	1	1	12	7	3	4	6	5	0	0	0	9	1	108	6
運輸交通業	54	37	68.5%	0	4	20	3	3	8	9	2	4	3	1	3	0	1	0	1	5	0
工業的業種	664	430	64.8%	31	48	87	5	21	61	46	32	13	23	27	3	3	10	41	7	184	36
商業	178	104	58.4%	0	22	27	3	8	29	23	19	4	13	8	4	0	3	0	3	7	0
保健衛生業	127	85	66.9%	0	10	20	0	2	28	17	14	6	7	6	2	0	10	0	1	0	0
接客娯楽業	76	60	78.9%	0	19	23	2	5	20	20	11	6	14	6	5	0	0	0	3	0	0
その他の事業	124	77	62.1%	0	17	38	3	7	26	16	10	9	7	4	3	0	7	0	6	1	0
非工業的業種	572	371	64.9%	0	77	120	10	33	122	84	60	29	45	27	15	0	21	0	16	11	2
合計	1,236	801	64.8%	31	125	207	15	54	183	130	92	42	68	54	18	3	31	41	23	195	38

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。

た（労働基準法第三六条第六項）違反が54件（44％）認められました。さらに、労働時間の未把握（労働安全衛生法第六六条の八の三）違反が71件（5・7％）認められました。これは、長時間労働者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。

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（7・3％）、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

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78件（6・3％）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6年に監督指導を実施した労働者数が50人以上の事業場99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安全管理者の選

【申告処理状況】

任義務が果たされていない事業場は3件（3・0%）、衛生管理者の選任義務が果たされていない事業場は31件（31・3%）、安全衛生委員会等に関する違反が認められた事業場は23件（23・2%）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。

【名北労働基準協会 開催講習】

詳しくは、HPをご覧ください

- 安全管理者選任時研修 1.5日間
- 衛生管理者受験対策講座 2.5日間
- 安全衛生推進者養成講習 2日間
- 衛生推進者養成講習 1日間
- 労働実務総合研修（安全衛生管理体制含む）

【会員事業場の皆さまへのごお願い】

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」といった労働関係法令違反について、労働基準監督署に個別救済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6年の申告処理件数は473件で、前年よりも50件増加しました。申告内容は、定期賃金不払、割増賃金不払、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。業種別に見ると、その他の事業場が最も多く106件（22・4%）、次に接客娯楽業が103件（21・7%）、次いで商業が77件（16・2%）となっておりま

これら労使のトラブルを未然に防ぐためには、労働契約締結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、時効が令和2年4月より5年（当分の間は3年）となっており、労働者からの申告により、過去に遡って数百万円の支払いを余儀なくされた事例もあります。

事業場内でのトラブルが顕在化する前に、一度、労務管理状況を点検のうえ、トラブルの未然防止に万全を期していただくようお願いいたします。

目次

令和6年名古屋北労働基準監督署監督指導白書	2
監督署の窓	9
質問にお答えします	11
行政の焦点	12
改正育児・介護休業法（1）	13
藤原朋子	13
社会保険労務士講座合格体験記（4）	15
「ホワイト企業推進事業場」紹介：名古屋スバル自動車（株）	16
弁護士に聴く（132）	16
安全衛生あれこれ（62）	20
庄司俊哉	20
社会保険労務士が答える企業の労務管理（114）	21
増田稔久	21
作業環境測定（22）	22
高阪樹博	22
こちら企業の労働110番です（172）	23
竹内邦明	23
佐野孝輔	24
続・残月録（166）	25
小栗利治	25
わたしのジハード（267）	26
植田美津恵	26
名北セーフティ・アドバイス（218）	27
天野・神村	27
表紙Ⅱ紅白梅	27
松本幸治	27



春の大型連休に
休みをこなげてリフレッシュ。

年次有給休暇を上手に活用し
働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計算表による個人型付与方式を適用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 経済産業省 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト
https://work-holiday.mhlw.go.jp/

Refresh/
もっと自分らしい
働き方
休み方