

令和5年監督指導白書

監督全数の48%に違反

労働時間に関する違反が最も多い

名古屋北労働基準監督署

当署において令和5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5年は、中小企業及び適用猶予業務等に対する改正労基法等の周知及び支援、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止、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、1882件の事業場に対して監督指導を実施しました。

違反率

監督指導を実施した1882件のうち904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48・0%で違反が認め

(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
16	29	37	18	3	4
12	6	1	1	2	0
2	2	5	0	0	0
30	38	44	19	5	4
18	15	30	0	0	0
7	13	7	0	0	0
9	7	15	0	0	0
14	19	11	0	0	0
63	63	67	0	0	0
93	101	111	19	5	4

目次

令和5年名古屋北労働基準監督署監督指導白書	2
行政の焦点	5
監督署の窓	6
質問にお答えします	12
社会保険労務士講座合格者体験記(4)	18
『ホワイト企業推進事業場』紹介	20
私も労災保険特別加入者です(31)総合エシテリナ(株)	21
弁護士に聴く(120)	23
安全衛生あれこれ(50)	24
社会保険労務士が答える企業の労務管理(102)	25
作業環境測定(16)	26
こちら企業の労働110番です(160)	28
続・残月録(155)	29
わたしのジハード(255)	30
名北セーフティ・アドバイス(206)	31
表紙Ⅱ花盛り	小島宜子

れました。この比率を『違反率』といいますが、愛知労働局全体の違反率47・5%とほぼ同水準でした。

労働条件に関する違反

違反率が高い業種は、
 ▼商業(56・3%)
 ▼接客娯楽業(55・5%)
 ▼製造業(54・4%)

労働時間に関する違反が最も多く236件(12・5%)となっており、36協定未届出、協定で定められた延長時間超過の違反が認められました。

となっており、第三次産業と製造業で高い傾向にあります。

次いで、割増賃金に関する違反が多く214件(11・4%)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

(表) 令和5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	管理簿の作成	年次有給休暇	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	386	210	54.4%	5	24	64	4	24	47	23	20	7	20	18	5	0	16	52	9	81	42	52	
建設業	476	250	52.5%	24	6	17	0	3	15	6	3	6	5	4	0	0	1	27	2	127	6	1	
運輸交通業	166	20	12.0%	0	1	13	2	2	2	3	4	1	1	2	0	2	3	0	4	3	0	1	
工業的業種	1,064	487	45.8%	29	32	100	6	30	65	34	28	14	27	26	5	2	21	79	16	213	48	54	
商業	240	135	56.3%	1	19	47	3	13	46	20	24	8	17	8	0	0	9	0	7	8	0	3	
保健衛生業	162	81	50.0%	0	8	17	1	2	31	8	21	6	4	10	2	0	8	0	4	0	1	0	
接客娯楽業	119	66	55.5%	0	26	27	4	3	24	13	15	6	9	2	9	0	0	0	0	1	0	0	
その他の事業	189	88	46.6%	0	10	28	1	8	34	19	20	7	6	10	1	0	10	0	11	4	0	0	
非工業的業種	818	417	51.0%	1	72	136	11	31	149	70	88	32	43	39	12	0	31	0	27	17	1	3	
合計	1,882	904	48.0%	30	104	236	17	61	214	104	116	46	70	65	17	2	52	79	43	230	49	57	

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。

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116件(6.2%)、労働条件通知書未交付が104件(5.5%)、賃金台帳に労働時間等未記載が46件(2.4%)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104件(5.5%)、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24条の7)が70件(3.7%)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20時間以上を平均して1ヵ月当たり80時間を超えた(労働基準法第36条第6項)違反が61件(3.2%)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66条の8の3)違反が93件(4.9%)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人者を含む全労働者)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111件(5.9%)、健康診断の結果、異常所見を認められた労働者について、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101件(5.4%)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5年に監督指導を
実施した労働者数が50人
以上の事業場333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
▽安全管理者の選任義務
が果たされていない事業
場は2件(0・6%)
▽衛生管理者の選任義務
が果たされていない事業
場は52件(15・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43件(12・9%)
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』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5年の申告処理件
数は423件で、前年よ

りも60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、
▽飲食業が最も多く81件
(19・1%)
▽商業が76件(18・0%)
▽派遣業が28件(6・6%)
となっております。

【会員事業場の皆さま へのお願】

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、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、いま
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
ただくようお願いしま

ご相談をお寄せください

労務管理、安全衛生管理、労働トラブル等にか
かわるご相談がございましたら、下記までご連絡くだ
さい。事務局での面談、電話、メール、FAXにて社
会保険労務士等の当協会専門職員が企業の立場
でお答えいたします。

企業の労働110番！
☎052-961-7110



FAX 052-961-9635
メールアドレス roudou110@meihokurouki.or.jp

※愛知県下労働基準協会の会員企業様は解決まで何度でも、
未入会企業の方は初回の来局に限り、無料でご相談が可
能です。

愛知県下労働基準協会 労働相談室

令和4年4月から愛知県下労働基準協会の会員企業様のご活用が可能となりました。

企業の労働110番！
(052)961-7110 までお電話を

無料相談

労働管理・安全衛生管理
労働トラブル等
就業規則の作成・周知
労働契約の締結・書面交付
労働者の健康保持
労働者の就業環境の改善
労働者の就業環境の改善
労働者の就業環境の改善

労働110番とは、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。

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しま