

令和2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2年に実施した監督指導結果の概要をお知らせします。新型コロナウイルス感染症に伴う非常事態宣言が出され、経済情勢が先行き不透明な状況にあるところ、会員各位におかれましては、これら結果をご参考いただき、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。

労働災害の未然防止を重点課題に掲げ、1089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。

【監督実施状況】

（表参照）

令和2年度は、改正労働基準法等に基づく長時間労働の是正、過重労働による健康障害防止の徹底、

労働の是正、過重労働による健康障害防止の徹底、

臨検監督を実施した1089件のうち609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

違反率

られました。監督全数の55・9%で違反が認められ、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51・6%に対して高い水準となっております。

労働条件に関する違反

業と第三次産業で高い傾向にあります。

違反率が高い業種は、運輸交通業（70・0%）、清掃・と畜業（68・4%）、接客娯楽業（62・2%）、商業（60・0%）となっております。労働時間に対する違反が最も多く、195件（17・9%）となっており、36協定未届出、特別条項を含めた36協定超過、特別条項の適用回数超の

目次

令和2年「監督指導白書」…名古屋北労働基準監督署2	行政の焦点…5
監督署の窓…8	溶接ヒューム(1)…豊田 豪 11
住友理工(株)に伊藤愛知労働局長訪問…12	社会保険労務士試験合格者体験記…13
『ホワイト企業推進事業場』紹介…(株)川本製作所 18	「ホワイト企業推進事業場」紹介…(株)川本製作所 18
弁護士に聴く(84)…長谷川ふき子 21	安全衛生あれこれ(18)…増田稔久 22
社会保険労務士が答える企業の労務管理(66)…鈴木啓介 23	こちら企業の労働110番です(124)…加藤正人 24
愛知紛争調整委員続・残月録(119)…小栗利治 25	わたしのジハード(219)…植田美津恵 26
名北セーフティ・アドバイザー(170)…天野・神村 27	表紙Ⅱ早春賦…日比野義孝

(件)

労働時間把握	健康診断結果 医師等意見徴収	健康診断	作業環境測定	就業制限	安全衛生教育
5	31	27	13	0	0
2	6	2	0	0	0
1	10	4	0	0	0
8	47	33	13	0	0
15	14	41	1	0	0
2	2	3	0	0	0
8	4	14	0	0	0
8	13	9	0	0	0
37	40	72	1	0	0
45	87	105	14	0	0

(表)令和2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	275	158	57.5%	8	23	44	1	1	30	7	15	10	10	6	5	2	9	12	5	45	16	27
建設業	222	126	56.8%	15	8	13	2	0	7	3	7	6	4	5	0	0	0	17	0	47	6	0
運輸交通業	40	28	70.0%	0	6	14	0	0	5	1	5	7	0	1	2	0	0	0	2	1	0	2
工業的業種	542	314	57.9%	23	37	71	3	1	42	11	27	23	14	12	7	2	9	29	7	94	22	29
商業	185	111	60.0%	0	22	42	1	1	24	6	27	17	7	2	5	0	4	0	3	5	1	0
保健衛生業	51	29	56.9%	0	3	13	0	2	10	0	6	6	4	4	1	0	3	0	2	0	0	0
接客娯楽業	90	56	62.2%	0	15	27	1	2	20	1	12	6	7	2	5	0	2	0	1	5	0	0
その他の事業	135	56	41.5%	0	5	30	1	5	10	1	10	11	3	6	1	0	5	0	4	1	0	0
非工業的業種	547	295	53.9%	0	48	124	3	10	78	11	65	48	23	18	14	3	17	0	14	14	1	0
合計	1,089	609	55.9%	23	85	195	6	11	120	22	92	71	37	30	21	5	26	29	21	108	23	29

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。

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時間外労働の上限規制が導入されたことに伴い、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

働き方改革関連法 に係る法改正項目 に関する違反

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、120件(11.0%)となっており、賃金不払残業、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、就業規則の未作成ないし未変更、未届出といった違反が92件(8.4%)、労働条件明示が口頭に止まり書面未交付の違反が85件(7.8%)、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71件(6.5%)認められました。

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11件(1.0%)、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37件(3.4%)認められました。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45件(4.1%)認められました。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)の労働時間の状況を把握すべく労働安全衛生法に新しく規定されたものです。賃金の適正支払いの観点から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年の年明け以降に蔓延している新型コロナウイルス



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ているところですが、同感染症が収束した後に再び過重労働の状況に陥らないよう、今から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、対応したIT関連機器の整備が求められます。

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105件（9・6%）、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87件（8・0%）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2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26件（14・4%）、安全衛生委員会等に関する違反が認められた事業場は21件（11・7%）でした。各事業場において、安

【申告処理状況】

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

申告とは、労働者が

『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』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2年の申告処理件数は373件で、前年よりも60件減少しました。これも新型コロナウイルス

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。

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、過去に遡って数百万円の支払いを余儀なくされた事業場もあります。

会員事業場の皆さまへのお願い

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

新型コロナウイルス感染症への対応も避けては通れませんが、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いたします。