

委員からの質問事項等について

海外の労働時間制度について

- 第115回分科会(平成26年9月10日)において、「専門職や高度な職業能力を持っている労働者に対しても、同じように労働時間の規制の適用を外している国が(アメリカ以外に)あるのか」との質問があり、ドイツの管理的職員やフランスの上級カードルの判断の基準は、主として人事管理権限と自律性である旨事務局より回答したが、その他の制度も含め、改めて精査し、次頁以降の資料をまとめた。

労働時間の量的上限規制等について

～諸外国の労働時間法制(量的上限規制・勤務間インターバル規制)～

	EU諸国			日本	韓国	米国
	(英国)	(フランス)	(ドイツ)			
労働時間の量的上限規制	<p>◇時間外労働も含め、原則として週48時間の量的上限規制(時間外労働も含め、超えてはならないもの)を、安全衛生規制として設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上限は週48時間 ・調整期間は17週(労働協約により52週に延長可能) ・個別合意により適用除外可能 			<p>◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、罰則の対象となるとともに割増賃金支払義務が生じる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協定も必要 ・時間外労働の限度基準に基づき行政指導 	<p>◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、罰則の対象となるとともに割増賃金支払義務が生じる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働(休日除く)の上限は原則12時間。 	<p>◇法定労働時間(週40時間)を超えた場合、割増賃金の支払義務が生じるが、罰則の対象とはならない。</p>
割増賃金	<p>◇割増賃金率は基本的には労働協約等により定められる(法定されていない)</p> <ul style="list-style-type: none"> ※労働協約で定めていない場合の割増賃金率規定あり(25%/50%) ※1994年法により、割増賃金に関する規定を削除 			<p>◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている(25%)</p> <p>※月60時間超(大企業)は50%</p>	<p>◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている(50%)</p>	<p>◇法定時間外労働に対する割増賃金率が法定されている(50%)</p>
勤務間インターバル(休息)規制	<p>◇24時間につき連続11時間の休息期間を設けることが義務付けられている。</p> <p>※ 病院、電気・ガス・水の供給等サービス・生産の連続性を保つ必要のある業務等について、労使協定等により代償休息や適切な保護を与えることで、適用除外や休息期間の短縮等が可能(例:フランスでは同等の代償休息期間があれば9時間まで短縮可能)</p>			<p>規制なし</p> <p>※自動車運転者については、改善基準告示により、原則として連続8時間の休息期間を設けることとされている。</p>	<p>規制なし</p>	<p>規制なし</p>

フランスの労働時間制度

基本的な制度

- **法定労働時間**は、原則として週労働時間35時間。
- **時間外労働**は、労働協約等により定められるが、定めのない場合は年間220時間が限度。(労働協約等により定められた時間を超えた超過時間勤務については代休を与えなければならない。)
- **労働時間の絶対上限**は、1日10時間、1週間で48時間(例外として労働協約等で規定している場合1日12時間、1週60時間)等であり、これを超える就業は禁止されている。
- **割増賃金**について、法定労働時間超の労働に対しては25%(36時間目から43時間目まで)、50%(44時間目以降)の割増手当の支払いが必要であるが、10%を下回らない範囲で、労働協約等により割増率を定めることができる。ただし、労働協約等に規定がある場合は割増賃金の支払いに代えて代休を付与することができる。
- **勤務間インターバル**は、少なくとも11時間(例外として労働協約等で規定している場合は、9時間)を与えなければならない。
- **休日**は、1週に少なくとも1日(原則日曜日)を与えなければならない。

例外的な制度

- **適用除外**: ①労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられ、②自律性の高い方法で決定を行う権限を与えられており、③企業ないし事業場における報酬システムのなかで最も高い水準の報酬を得ている、**経営幹部職員**については、労働時間規制(年次有給休暇を除く労働時間、休息、休日等の諸規定)が適用されない。
- **年間労働日数制**: 事前に、年間労働日数とそれに対する報酬を定めておく制度。法定労働時間、時間外労働及び労働時間の絶対上限の規定が適用除外(休息、休日、年次有給休暇等の規定は適用)。労働協約等の締結が要件であり、適用労働者は**中間的カードル**(経営幹部職員には当たらないが、仕事における裁量度合いが大きく、事前に労働時間を確定できない幹部職員)を含む**管理職及び労働時間の配分の裁量を委ねられた労働者**に限られる。年間労働日数は労働協約等により定められ、上限は原則218日。
- **包括労働時間制**: 法定時間外労働も含めた所定内労働時間を定め、その総労働時間に対する賃金を、予め設定する制度。週、月、年単位での労働時間の設定が可能であり、所定内労働時間が法定労働時間を超える場合には割増手当が加算される。また、実労働時間が所定内労働時間を超えた場合に使用者は、割増手当の支払が必要。
週、月単位の場合は対象となる労働者の範囲に限定はなく、労働者の同意があれば適用される。年単位の場合は、適用は中間的カードルを含む管理職及び労働時間の配分の裁量を委ねられた労働者に限られ、労働協約等の締結が必要。

※ 労働時間に関する規定についてはフランス労働法典により定められている。なお、上記の「基本的な制度」、「例外的な制度」のいずれにも属さない労働者も存在する。

資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する研究調査」(2005年)、「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」(2012年)

フランスの例外的な制度について

	適用される制度	適用労働者	法定労働時間 (割増賃金)	労働時間の 絶対上限	休日・ 休息	年次有 給休暇	その他
経営幹部 職員	(適用除外)	①労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられ、②自律性の高い方法で決定を行う権限を与えられており、③企業ないし事業場における報酬システムのなかで最も高い水準の報酬を得ている労働者	×	×	×	○	
中間的 カードル	年間労働日数制	労働協約等の締結が要件。労働時間の配分を自由に決めることができ、かつ、事業所における通常の就業時間を適用することが不可能な管理職及び、労働時間の配分の裁量を委ねられた労働者	×	×	○	○	年間労働日数は労働協約等により定められ、原則218日が上限。
	包括労働時間制	週、月単位の場合は対象となる労働者の範囲に限定はなく、労働者の同意があれば適用。年単位の場合は、労働協約等の締結が必要だが、適用者は事業所における通常の就業時間を適用することが不可能な管理職及び、労働時間の配分の裁量を委ねられた労働者に限られる。	○	×	○	○	労働協約等により、1日又は1週の最長労働時間(1日10時間、1週48時間等)に代わる上限を定めることができる。

ドイツの労働時間制度

基本的な制度

- **法定労働時間**(上限)は、1日8時間。ただし、6ヶ月または24週以内の期間を平均して週日(日・祝を除く主に月～土の期間)の労働時間が8時間を超えない場合に限り1日10時間まで延長することができる。ただし、事業所委員会の共同決定が必要(事業所組織法の定めによる)。
 - ※ 「特別な場合の例外」として、非常時と監督官庁の許可を受けた場合、また労働協約により年間60日を限度として1日の労働時間を10時間まで延長できる。
- **割増賃金**は、法令上規定はないが、労働協約により所定労働時間を定め、これを超過して労働する可能性とそれに対する手当支給の有無を定めることができる。
- **勤務間インターバル**は、少なくとも11時間(例外として労働協約で規定している場合9時間)与えなければならない。
- **休日**は、日曜及び法定祝日は、0時～24時まで就業してはならない。ただし、平日に労働することが可能でない場合に例外が認められている。

例外的な制度

- **適用除外: 管理的職員**として、①事業所またはその部門に直接雇用される労働者を自己の判断で採用及び解雇する権限を有し、②包括的代理権または業務代理権を有し、③上記①および②以外で企業または事業場の存続と発展にとって重要であり、かつ、職務の遂行に特別の知識と経験を必要とするような職務を通常行う者(企業にとって何が重要な職務であるかは業種によって異なる。なお、管理的職員の定義は、事業所組織法により定められている)。

上記のとおり、ドイツでは割増賃金は法定されておらず、協約で定められているが、管理的職員ではなく、また、労働協約の人的適用範囲(それぞれの労働協約により異なる)に含まれない**協約外職員**は、協約上の労働時間の規制(時間外割増賃金や労働時間口座等の協約で定められた規制)を受けない者。(一般には、大学卒業等の学歴や一定の職業経験が必要とされている。管理的職員が、独自の権限をもって経営判断に関与する経営的業務を行うのに対し、協約外職員の業務は、専門性、必要不可欠性、代替困難性及び自律性が特徴。)

※ 労働時間に関する規定についてはドイツ労働時間法に規定されている。なお、上記の「基本的な制度」、「例外的な制度」のいずれにも属さない労働者も存在する。

資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する研究調査」(2005年)、「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」(2012年)

アメリカでのホワイトカラーエグゼンプションの概要

概要

管理職、専門職等については、最低賃金、割増賃金及び実労働時間に関する記録保存義務の規定の適用を受けない。
「管理職エグゼンプト」「運営職エグゼンプト」「専門職エグゼンプト」「コンピュータ・技術者エグゼンプト」「外商エグゼンプト」の5類型

【共通の特徴】

- ① ブルーカラー労働者でないこと
- ② 週当たり455ドル以上の率で「俸給基準」により賃金支払がなされていること(ただし、これは外商エグゼンプトの要件とはなっていない。)。俸給基準とは、実際に労働した日数や時間にかかわらず、あらかじめ定められた金額を支払うことをいう。なお、コンピュータ・技術者エグゼンプトで時給契約の場合は時給27.63ドル以上の賃金が支払われていることが基準とされている。

各類型の概要

(a) 管理職エグゼンプト(Executive Exemption)

次の3つの要件を満たすこと。なお、年間賃金総額10万ドル以上の者は、①～③の要件のいずれかを満たせば足りる。

- ① 主たる職務が、当該被用者が雇用されている企業又は慣習的に認識された部署又はその下位部門の管理であること
- ② 通常的に、2人以上のフルタイム被用者相当の労働を指揮管理していること
- ③ 被用者を採用若しくは解雇する権限を有するか、又は他の被用者の採用若しくは解雇、及び昇級、昇進その他処遇上のあらゆる変更に関して、その者の提案及び勧告に対し特別な比重が与えられていること

(b) 運営職エグゼンプト(Administrative Exemptions)

次の2つの要件を満たすこと。なお、年間賃金総額10万ドル以上の者は、①又は②の要件のいずれかを満たせば足りる。

- ① 主たる職務が、使用者若しくは顧客の管理又は事業運営全般に直接的に関連するオフィス業務若しくは非肉体的労働の履行であること
- ② 主たる職務が重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使を含むものであること

(c) 専門職エグゼンプト(Professional Exemption)

学識専門職エグゼンプト(法律、薬学、神学、会計、工学、物理学、化学、生物学等の専門的な教育を受ける必要があると見なされる職種に適用)、創造業務エグゼンプト(知的創造が必要であると見なされる職種に適用)がある。

(d) コンピュータ・技術者エグゼンプト (Computer Employee Exemption)

コンピュータ・システムアナリスト、プログラマー、ソフトウェア・エンジニア等のコンピュータ関係の高度技能労働者を対象としている。

※2014年3月にオバマ大統領より、俸給基準等に関して行政規則の見直しの指示が行われた。

特別休暇について

- 第116回分科会(平成26年9月30日)において、「諸外国の年休と比較する際に、日本の企業は夏期休暇等の休暇を年次有給休暇と別に設定しているところも多いのではないか」との趣旨の質問があり、事務局より、少なくとも我が国において、3割強の企業で年次有給休暇とは別に有給の夏期休暇があることが確認できる旨回答したが、他の特別休暇を含めて改めて精査し、次頁以降の資料をまとめた。

特別休暇制度の導入企業割合と賃金の支給状況

(%)

	導入企業割合	賃金の支給状況	有給(全額)	有給(一部)	無給
特別休暇制度のある企業	57.9				
夏季休暇	44.7	(100.0)	(80.7)	(3.2)	(16.1)
病気休暇	22.4	(100.0)	(37.6)	(17.1)	(45.3)
リフレッシュ休暇	11.1	(100.0)	(83.6)	(2.6)	(13.7)
ボランティア休暇	2.8	(100.0)	(62.7)	(3.8)	(33.5)
教育訓練休暇	3.2	(100.0)	(77.9)	(9.7)	(12.4)
上記以外の1週間以上の長期休暇	11.3	(100.0)	(71.1)	(7.1)	(21.8)
特別休暇制度がない企業	42.1				

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成25年)

(注)

- 特別休暇制度とは何らかの理由で休日や法定休暇(年次有給休暇、産前産後休暇等)以外に付与される休暇(有給、無給を問わない)で、就業規則等で制度として認めている休暇をいう。
- 夏季休暇とは…一般的に7月～9月の夏季の期間に連続で与えられる休暇(休日も含む。)をいう。
病気休暇とは…本人が業務外の私傷病によって就労できない場合に認められる休暇をいう。
リフレッシュ休暇とは…一定の勤続年数を有する者の心身の休養のために与えられる休暇をいう。これ以外に結婚20周年等家庭生活の節目、季節の節目に取るものも含み、アニバーサリー休暇、永年勤続休暇等名称は問わない。
ボランティア休暇とは…社会、地域貢献活動、社会福祉機関等での無償の社会奉仕活動(政治、宗教活動は除く。)への参加者に対して与えられる休暇をいう。
教育訓練休暇とは…職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇をいう。
上記以外の1週間以上の長期の休暇とは…上記以外の1週間以上の休暇がある場合をいう。産前・産後休業、育児休業、介護休業、子(小学校就学前)の看護のための休暇は含めない。また、複数ある場合は付与日数の長い方とした。

法定祝日日数等の各国比較等

●各国の年間法定祝日日数について

日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	イタリア	カナダ	韓国
15	10	8	11	9	14	12	15

注) 1. 年間の法定祝日日数は2014年のもので、原則、全国一律の祝祭日のみをカウントしている。

2. イギリス: スコットランド、北アイルランドでは独自の祝祭日があり、年間法定祝日日数は各々9日、10日である。

3. ドイツ: ベルリンにおける祝祭日日数を記載(州により祝祭日が異なる)。

4. イタリア: ローマにおける祝祭日日数を記載(地域により祝祭日が異なる)。

資料出所) 日本: 内閣府ウェブサイト「国民の祝日について」、その他: 日本貿易振興機構「世界のビジネスニュースー世界の祝祭日」ほか

●諸外国の法定休暇について

例えば、フランスには、病気休暇、職業教育を受けるための休暇、個人的便宜のための休暇(起業準備、資格試験等の準備、研究専念等のための休暇)、市民的任務を遂行し義務を果たすための休暇、の各種法定休暇の制度がある。

※年次有給休暇、出産休暇、育児休暇、介護休暇等は除く。なお、ドイツには病気休暇、イギリスには特別休暇(公的義務を果たす場合等に係る休暇)等がある。

出典) 野田進「『休暇』概念の法的意義と休暇政策」(2012年、日本労働研究雑誌No.625)、JETRO「欧州・ロシア雇用制度一覧」(2013年)ほか

諸外国の年次有給休暇制度について

- 第116回分科会(平成26年9月30日)において、「日本企業の競争相手となっている韓国の年次有給休暇に関するデータも、ぜひ何らかあればお示しいただきたい」との意見があり、次頁の資料をまとめた。

諸外国の年次有給休暇

平成26年2月25日第109回
労働政策審議会労働条件分科会配付資料
に韓国の法制度を追加したもの

	EU諸国				カナダ (連邦法)	日本	韓国
	(英国)	(フランス)	(ドイツ)	(イタリア)			
法定付与日数	最長28日 4労働週＋付加 休暇1.6労働週	最長30日 1か月の就業に つき2.5日	24日以上 労働関係継続 が連続6か月 以上	4週間以上	少なくとも2週 間、連続6か 月以上の勤 務で少なくと も3週間	最長20日 6か月で10日、 2年6か月まで は1年ごとに1 日追加、以後1 年ごとに2日追 加	最長25日 1年で15日、 その後2年ご とに1日追加
平日換算	20日	25日	20日	—			
付与方法	<p>労働者は、取得にあたって、使用者に対し、一定期間前に告知。</p> <p>使用者は一定期間前の告知により、特定の日この休暇取得を拒否できる。また、一定の日に休暇の全部又は一部を取得するよう求めることができる。</p>	<p>〔労働合意が優先したり、労働者等の意見を聴く手続を要したりするが、基本的には使用者により付与時期が決定される。〕</p>				<p>労働者が時季指定(時季指定権の行使)。使用者は時季変更権の行使が可能。</p> <p>5日を超える分については、労使協定により付与可能(計画年休)。</p>	<p>労働者が時季指定(時季指定権の行使)。使用者は時季変更権の行使が可能。</p>
		<p>労働協約、団体協定の規定の定めによること又は慣習により付与される。これらが無い場合は、従業員代表委員の意見聴取の上で付与される。</p>	<p>使用者が労働者の希望に配慮した上で決定される。ただし、従業員代表がいる場合には、代表と同意の上で定める。</p>	<p>業務の必要性及び労働者の利益を考慮しつつ、使用者が付与時期を決定。</p>	<p>労使合意によるが、労使の合意がない場合には、2週間前までに使用者が付与時期を決定。</p>		

※米国では、年休について法令上の規定はなく、労働契約による。

監督指導について

- 第116回分科会(平成26年9月30日)において、「2010年の諸外国の監督官の状況比較等について、紹介いただきたい」、「労働基準法違反はどのような業種に多いのか、違反ごとにどの業種が多い等のデータはあるか」との趣旨の質問があり、次頁以降の資料をまとめた。

諸外国における労働監督官の数

(参考)

	日本	アメリカ注2	イギリス注3	フランス注4	ドイツ注5	スウェーデン注6
監督する者の数	2,941人 本省23人 地方局444人 監督署2474人	3,878人 ・労働基準監督官 894名(2009年度) ・労働安全衛生監督官 1,740名(2010年度) ・安全衛生法令について労働長官の承認を受けて州で監督を行う者 1,244名(2009年度)	2,742人 ・最低賃金監督官 153人(2008年) ・衛生安全監督官 1,439人(2007年) ・安全衛生法令について雇用担当大臣の委任を受け 地方政府で監督を行う者 1,150人(2003年)	1,706人 ・労働監督官 535人 (2008年) 労働監督員 1,171人	6,336人 ・営業監督官 3,340人 ・労災保険組合の監督官 2,996人(2007年)	262人 労働環境庁地方支部の職員約500人のうち、 262人が監督業務に従事 (2009年)
雇用者1万人当たりの監督官の数	0.53	0.28	0.93	0.74	1.89	0.64

(厚生労働省労働基準局調べ)

注1：上記は、各国政府の公表資料による。制度がそれぞれ異なることに留意が必要。

注2：賃金や労働時間については、連邦労働省賃金時間部の地方支部の労働基準監督官が監督指導。安全衛生については、連邦労働省安全衛生局の地方支部の労働安全衛生監督官が監督指導するが、州の安全衛生法令が連邦法の定める基準と同等以上であり、かつ、労働長官の承認を受けた場合は、各州の職業安全衛生局の職員が監督指導。

注3：最低賃金については、歳入関税庁の最低賃金監督官が監督指導。安全衛生及び労働時間については、衛生安全庁の衛生安全監督官が監督指導するが、雇用担当大臣は、安全衛生について、小売店、事務所、ホテル等に関する執行権限を地方政府に委ねることができる。

注4：労働法令全般について、労働連帯省の労働監督官が監督指導。

注5：労働時間、休暇等については、州政府の営業監督官（環境保護業務も兼務する場合あり）が監督指導。安全衛生については、州政府の営業監督官に加え、事業主団体であり、行政機関でもある労災保険組合の監督官が構成員である事業主の事業所に対して指導等を実施。

注6：労働時間及び安全衛生について、労働環境庁の監督官が監督指導。

注7：ILO事務局の担当部署は「先進工業市場経済国では労働監督官1人当たり最大労働者数1万人とすべきと考える」としている（2006年11月ILO理事会「Strategies and practice for labour inspection (GB.297/ESP/3)」）。

注8：各国の雇用者数は、ILO LABORSTA（2009年11月現在）による。

定期監督等実施状況・法違反状況(業種別)

	業種	定期監督等 実施事業場数	違反事業場数	違反率 (%)	主な違反状況(違反率)				
					労働条件の明示 (労基法第15条)	賃金不払 (労基法第23条・24条)	労働時間 (労基法第32条・40条)	割増賃金 (労基法第37条)	就業規則 (労基法第89条)
平成 23 年	01 製造業	32,910	23,584	(71.7%)	3,678 (11.2%)	1,390 (4.2%)	9,379 (28.5%)	5,581 (17.0%)	3,423 (10.4%)
	02 鉱業	186	132	(71.0%)	14 (7.5%)	6 (3.2%)	28 (15.1%)	18 (9.7%)	10 (5.4%)
	03 建設業	42,417	24,862	(58.6%)	676 (1.6%)	283 (0.7%)	1,193 (2.8%)	936 (2.2%)	436 (1.0%)
	04 運輸交通業	6,365	4,815	③ (75.6%)	1,083 (17.0%)	391 (6.1%)	① 2,857 (44.9%)	1,411 (22.2%)	1,001 (15.7%)
	05 貨物取扱	744	469	(63.0%)	42 (5.6%)	14 (1.9%)	205 (27.6%)	93 (12.5%)	81 (10.9%)
	06 農林業	1,417	649	(45.8%)	92 (6.5%)	① 131 (9.2%)	49 (3.5%)	43 (3.0%)	84 (5.9%)
	07 畜産・水産業	356	241	(67.7%)	55 (15.4%)	22 (6.2%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	53 (14.9%)
	08 商業	20,994	15,091	(71.9%)	③ 4,390 (20.9%)	1,277 (6.1%)	6,775 (32.3%)	5,442 (25.9%)	4,496 (21.4%)
	09 金融広告業	952	568	(59.7%)	85 (8.9%)	52 (5.5%)	216 (22.7%)	257 (27.0%)	99 (10.4%)
	10 映画・演劇業	67	51	② (76.1%)	11 (16.4%)	② 6 (9.0%)	② 27 (40.3%)	17 (25.4%)	9 (13.4%)
	11 通信業	288	119	(41.3%)	15 (5.2%)	15 (5.2%)	40 (13.9%)	37 (12.8%)	21 (7.3%)
	12 教育研究	1,798	1,297	(72.1%)	② 384 (21.4%)	① 166 (9.2%)	629 (35.0%)	③ 520 (28.9%)	③ 415 (23.1%)
	13 保健衛生業	9,337	7,193	① (77.0%)	1,480 (15.9%)	593 (6.4%)	3,129 (33.5%)	② 2,777 (29.7%)	② 2,246 (24.1%)
	14 接客娯楽	6,769	5,115	③ (75.6%)	① 1,693 (25.0%)	③ 514 (7.6%)	③ 2,386 (35.2%)	① 2,203 (32.5%)	① 1,678 (24.8%)
	15 清掃・と畜	1,997	1,333	(66.8%)	319 (16.0%)	78 (3.9%)	546 (27.3%)	417 (20.9%)	332 (16.6%)
	16 官公署	27	9	(33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (11.1%)	1 (3.7%)	0 (0.0%)
	17 その他の事業	6,205	4,058	(65.4%)	791 (12.7%)	453 (7.3%)	1,950 (31.4%)	1,389 (22.4%)	929 (15.0%)
	計	132,829	89,586	67.4%	14,808 (11.1%)	5,391 (4.1%)	29,412 (22.1%)	21,143 (15.9%)	15,313 (11.5%)
平成 24 年	01 製造業	33,965	24,647	(72.6%)	3,802 (11.2%)	1,350 (4.0%)	9,550 (28.1%)	5,501 (16.2%)	3,388 (10.0%)
	02 鉱業	196	153	① (78.1%)	16 (8.2%)	5 (2.6%)	38 (19.4%)	26 (13.3%)	5 (2.6%)
	03 建設業	46,016	27,943	(60.7%)	603 (1.3%)	275 (0.6%)	1,132 (2.5%)	883 (1.9%)	387 (0.8%)
	04 運輸交通業	8,392	6,381	② (76.0%)	1,516 (18.1%)	422 (5.0%)	① 3,898 (46.4%)	1,718 (20.5%)	1,261 (15.0%)
	05 貨物取扱	771	456	(59.1%)	63 (8.2%)	28 (3.6%)	225 (29.2%)	107 (13.9%)	73 (9.5%)
	06 農林業	1,501	728	(48.5%)	153 (10.2%)	90 (6.0%)	50 (3.3%)	42 (2.8%)	86 (5.7%)
	07 畜産・水産業	349	254	(72.8%)	58 (16.6%)	22 (6.3%)	0 (0.0%)	4 (1.1%)	38 (10.9%)
	08 商業	19,345	14,146	(73.1%)	③ 4,071 (21.0%)	1,240 (6.4%)	6,291 (32.5%)	③ 5,159 (26.7%)	③ 3,906 (20.2%)
	09 金融広告業	705	431	(61.1%)	82 (11.6%)	40 (5.7%)	194 (27.5%)	② 207 (29.4%)	64 (9.1%)
	10 映画・演劇業	91	67	(73.6%)	15 (16.5%)	③ 7 (7.7%)	② 36 (39.6%)	19 (20.9%)	15 (16.5%)
	11 通信業	219	73	(33.3%)	7 (3.2%)	5 (2.3%)	25 (11.4%)	33 (15.1%)	5 (2.3%)
	12 教育研究	1,338	956	(71.4%)	② 295 (22.0%)	① 127 (9.5%)	464 (34.7%)	353 (26.4%)	② 271 (20.3%)
	13 保健衛生業	8,410	6,390	② (76.0%)	1,200 (14.3%)	③ 651 (7.7%)	2,482 (29.5%)	② 2,475 (29.4%)	1,648 (19.6%)
	14 接客娯楽	5,909	4,441	③ (75.2%)	① 1,570 (26.6%)	423 (7.2%)	③ 2,169 (36.7%)	① 1,985 (33.6%)	① 1,297 (21.9%)
	15 清掃・と畜	1,926	1,320	(68.5%)	307 (15.9%)	77 (4.0%)	531 (27.6%)	407 (21.1%)	286 (14.8%)
	16 官公署	18	8	(44.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (16.7%)	1 (5.6%)	2 (11.1%)
	17 その他の事業	5,144	3,402	(66.1%)	657 (12.8%)	② 424 (8.2%)	1,638 (31.8%)	1,236 (24.0%)	806 (15.7%)
	計	134,295	91,796	68.4%	14,415 (10.7%)	5,186 (3.9%)	28,726 (21.4%)	20,156 (15.0%)	13,538 (10.1%)

(注) 1 「定期監督等」は、定期監督のほかに、災害時監督、災害調査を含む。

2 「違反事業場数」欄は、何らかの労働基準関係法令の違反が認められた事業場数である。

3 ①から③は、違反率の順位である。

定期監督等実施状況・法違反状況(業種別)

	業種	定期監督等 実施事業場数	違反事業場数	違反率 (%)	主な違反状況(違反率)				
					労働条件の明示 (労基法第15条)	賃金不払 (労基法第23条・24条)	労働時間 (労基法第32条・40条)	割増賃金 (労基法第37条)	就業規則 (労基法第89条)
平成 25 年	01 製造業	33,498	23,807	(71.1%)	4,356 (13.0%)	1,356 (4.0%)	9,330 (27.9%)	5,523 (16.5%)	3,102 (9.3%)
	02 鉱業	446	323	(72.4%)	③ 98 (22.0%)	18 (4.0%)	③ 163 (36.5%)	91 (20.4%)	34 (7.6%)
	03 建設業	46,475	29,097	(62.6%)	968 (2.1%)	407 (0.9%)	1,554 (3.3%)	1,371 (2.9%)	465 (1.0%)
	04 運輸交通業	7,683	5,534	(72.0%)	1,405 (18.3%)	384 (5.0%)	① 3,406 (44.3%)	1,523 (19.8%)	907 (11.8%)
	05 貨物取扱	1,018	625	(61.4%)	107 (10.5%)	43 (4.2%)	346 (34.0%)	125 (12.3%)	75 (7.4%)
	06 農林業	1,203	602	(50.0%)	108 (9.0%)	83 (6.9%)	47 (3.9%)	61 (5.1%)	58 (4.8%)
	07 畜産・水産業	326	228	(69.9%)	55 (16.9%)	① 40 (12.3%)	0 (0.0%)	11 (3.4%)	24 (7.4%)
	08 商業	20,104	14,365	(71.5%)	4,204 (20.9%)	1,104 (5.5%)	6,214 (30.9%)	③ 5,240 (26.1%)	3,318 (16.5%)
	09 金融広告業	1,284	660	(51.4%)	131 (10.2%)	③ 95 (7.4%)	290 (22.6%)	292 (22.7%)	89 (6.9%)
	10 映画・演劇業	454	339	③ (74.7%)	② 122 (26.9%)	22 (4.8%)	② 189 (41.6%)	118 (26.0%)	78 (17.2%)
	11 通信業	667	244	(36.6%)	41 (6.1%)	18 (2.7%)	112 (16.8%)	70 (10.5%)	33 (4.9%)
	12 教育研究	1,917	1,299	(67.8%)	388 (20.2%)	② 146 (7.6%)	631 (32.9%)	422 (22.0%)	③ 319 (16.6%)
	13 保健衛生業	9,258	6,984	① (75.4%)	1,731 (18.7%)	669 (7.2%)	2,730 (29.5%)	② 2,608 (28.2%)	② 1,721 (18.6%)
	14 接客娯楽	8,027	6,030	② (75.1%)	① 2,219 (27.6%)	529 (6.6%)	2,882 (35.9%)	① 2,523 (31.4%)	① 1,615 (20.1%)
	15 清掃・と畜	2,608	1,776	(68.1%)	478 (18.3%)	106 (4.1%)	804 (30.8%)	537 (20.6%)	369 (14.1%)
	16 官公署	33	13	(39.4%)	2 (6.1%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)	1 (3.0%)	0 (0.0%)
	17 その他の事業	5,498	3,624	(65.9%)	834 (15.2%)	393 (7.1%)	1,844 (33.5%)	1,331 (24.2%)	800 (14.6%)
	計	140,499	95,550	68.0%	17,247 (12.3%)	5,413 (3.9%)	30,543 (21.7%)	21,847 (15.5%)	13,007 (9.3%)

(注) 1 「定期監督等」は、定期監督のほか、災害時監督、災害調査を含む。

2 「違反事業場数」欄は、何らかの労働基準関係法令の違反が認められた事業場数である。

3 ①から③は、違反率の順位である。

定期監督実施状況・法違反状況(事業場規模別)

	事業場規模	定期監督 実施事業場数	違反事業場数	違反率 (%)	主な違反状況(違反率)					
					労働条件の明示 (労基法第15条)	賃金不払 (労基法第23条・24条)	労働時間 (労基法第32条・40条)	割増賃金 (労基法第37条)	就業規則 (労基法第89条)	
平成 23 年	1～9人	55,840	35,228	63.1%	3,471 (6.2%)	1,003 (1.8%)	6,361 (11.4%)	5,430 (9.7%)	-	-
	10～49人	44,596	33,683	75.5%	7,600 (17.0%)	2,439 (5.5%)	14,827 (33.2%)	11,056 (24.8%)	12,607 (28.3%)	
	50～99人	8,053	5,963	74.0%	717 (8.9%)	453 (5.6%)	2,273 (28.2%)	1,769 (22.0%)	1,131 (14.0%)	
	100～299人	6,302	4,127	65.5%	378 (6.0%)	261 (4.1%)	1,672 (26.5%)	1,157 (18.4%)	580 (9.2%)	
	300人以上	2,353	1,158	49.2%	64 (2.7%)	49 (2.1%)	450 (19.1%)	297 (12.6%)	119 (5.1%)	
	計	117,144	80,159	68.4%	12,230 (10.4%)	4,205 (3.6%)	25,583 (21.8%)	19,709 (16.8%)	14,437 (12.3%)	
平成 24 年	1～9人	58,596	38,042	64.9%	5,382 (9.2%)	991 (1.7%)	6,277 (10.7%)	5,238 (8.9%)	-	-
	10～49人	43,193	32,853	76.1%	7,233 (16.7%)	2,519 (5.8%)	14,189 (32.9%)	10,509 (24.3%)	11,049 (25.6%)	
	50～99人	8,024	5,923	73.8%	716 (8.9%)	456 (5.7%)	2,206 (27.5%)	1,641 (20.5%)	1,022 (12.7%)	
	100～299人	6,082	3,973	65.3%	341 (5.6%)	266 (4.4%)	1,505 (24.7%)	1,058 (17.4%)	500 (8.2%)	
	300人以上	2,274	1,130	49.7%	58 (2.6%)	56 (2.5%)	477 (21.0%)	294 (12.9%)	78 (3.4%)	
	計	118,169	81,921	69.3%	13,730 (11.6%)	4,288 (3.6%)	24,654 (20.9%)	18,740 (15.9%)	12,649 (10.7%)	
平成 25 年	1～9人	58,469	39,218	67.1%	6,799 (11.6%)	1,153 (2.0%)	6,706 (11.5%)	6,188 (10.6%)	-	-
	10～49人	40,749	31,348	76.9%	7,822 (19.2%)	2,453 (6.0%)	14,097 (34.6%)	10,609 (26.0%)	10,372 (25.5%)	
	50～99人	7,288	5,416	74.3%	935 (12.8%)	417 (5.7%)	2,284 (31.3%)	1,672 (22.9%)	957 (13.1%)	
	100～299人	6,620	4,396	66.4%	630 (9.5%)	318 (4.8%)	2,004 (30.3%)	1,293 (19.5%)	611 (9.2%)	
	300人以上	3,007	1,614	53.7%	160 (5.3%)	89 (3.0%)	824 (27.4%)	397 (13.2%)	173 (5.8%)	
	計	116,133	81,992	70.6%	16,346 (14.1%)	4,430 (3.8%)	25,915 (22.3%)	20,159 (17.4%)	12,113 (10.4%)	

(注) 1 「違反事業場数」欄は、何らかの労働基準関係法令の違反が認められた事業場数である。

2 網掛けは、最も違反率が高い事業場規模である。