

担当	滋賀労働局労働基準部 監督課長 嶋田 憲嗣 地方労働基準監察監督官 吉村 賢一 専門監督官 倉橋 隆成 (電話) 077-522-6649
----	---

平成28年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の結果を公表します

滋賀労働局（局長 大山 剛二）は、このたび、「過重労働解消キャンペーン」（昨年11月実施）における重点監督の実施結果をとりまとめましたので、お知らせします。

今回の重点監督は、長時間にわたる過重労働による過労死等に関する労災請求があった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、労働基準法などの関係法令の違反が疑われる71事業場に対して、集中的に実施したものです。その結果、61事業場（全体の85.9%）で違反を確認し、そのうち32事業場（全体の45.1%）で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。

滋賀労働局では、引き続き、月80時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【重点監督の結果のポイント】※詳細別紙。

- (1) 重点監督の実施事業場： **71事業場**
このうち、61事業場（全体の85.9%）で労働基準法などの法令違反あり。
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、下記①から③の法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- ① 違法な時間外労働があったもの： **32事業場（45.1%）**
うち、時間外労働^{*1}の実績が最も長い労働者の時間数が
1か月当たり80時間を超えるもの： 22事業場（68.8%）
うち、月100時間を超えるもの： 10事業場（31.3%）
うち、月150時間を超えるもの： 1事業場（3.1%）
- ② 賃金不払残業があったもの： **6事業場（8.5%）**
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **6事業場（8.5%）**
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
- ① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため指導したもの： **38事業場（53.5%）**
うち、時間外労働を月80時間^{*2}以内に削減するよう指導したもの： 21事業場（55.3%）
- ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： **9事業場（12.7%）**

※1 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

※2 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

【資料】

- 別紙 平成28年度「過重労働解消キャンペーン」における重点監督実施状況
別添 監督指導事例
参考資料 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成 28 年度「過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況」

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○ 監督指導実施状況

平成 28 年度「過重労働解消キャンペーン」（11 月）の間に、71 事業場に対し重点監督を実施し、61 事業場（全体の 85.9%）で労働基準法などの法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが 32 事業場、賃金不払残業があったものが 6 事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが 6 事業場であった。

表 1 重点監督実施件数等

業種	事項	監督指導実施 事業場数 (注 1)	労働基準関係法 令違反があった 事業場数 (注 2)	主な違反事項		
				違法な時間外労働 (注 3)	賃金不払残業 (注 4)	過重労働による健康 障害防止措置が 未実施 (注 5)
合計		71 (100.0%)	61 (85.9%)	32 (45.1%)	6 (8.5%)	6 (8.5%)
主な 業種	製造業	29 (40.8%)	25 (86.2%)	13	4	2
	商業	8 (11.3%)	7 (87.5%)	4	0	0
	保健衛生業	13 (18.3%)	13 (100.0%)	4	1	1
	その他の事業	7 (9.9%)	4 (57.1%)	2	0	1

(注 1) 主な業種は監督指導実施事業場数が 5 を超えるものを計上しているため、合計数とは一致しない。

(注 2) 括弧内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注 3) 労働基準法第 32 条違反 [36 協定なく時間外労働を行わせているもの、36 協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。] の件数を計上している。

(注 4) 労働基準法違反第 37 条（割増賃金）違反のうち、賃金不払残業の件数を計上している [計算誤り等は含まない]。

(注 5) 労働安全衛生法第 18 条違反 [衛生委員会を設置していないもの、設置しているが毎月 1 回以上開催していないもの又は必要な事項について調査審議を行っていないもの。]、労働安全衛生法第 66 条違反 [健康診断を行っていないもの。] 及び労働安全衛生法第 66 条の 8 違反 [1 月当たり 100 時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。] を計上している。

表 2 事業場の規模別の重点監督実施件数

事業場の規模別の監督指導実施件数						
合計	1～9 人	10～29 人	30～49 人	50～99 人	100 人～299 人	300 人～
71	10 (14.1%)	26 (36.6%)	9 (12.7%)	8 (11.3%)	9 (12.7%)	9 (12.7%)

表 3 企業規模別で見た場合の重点監督実施件数

企業規模別で見た場合の監督指導実施件数						
合計	1～9 人	10～29 人	30～49 人	50～99 人	100 人～299 人	300 人～
71	3 (4.2%)	9 (12.7%)	6 (8.5%)	8 (11.3%)	8 (11.3%)	37 (52.1%)

2 主な健康障害防止に係る指導の状況（指導票を交付したもの）

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導実施事業場のうち、38 事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなどの過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表 4 重点監督における過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導票交付 事業場数	指導事項（注1）				
	面接指導等の 実施（注2）	衛生委員会等 における調査審議 の実施（注3）	月 45 時間以内へ の削減（注4）	月 80 時間以内へ の削減	面接指導等が実 施できる仕組み の整備等（注5）
38	6	6	17	21	0

（注1）指導事項は、重複があり得る。

（注2）2 ないし 6 月で平均 80 時間を超える時間外労働を行っている時間外労働を行っている労働者又は 1 月 100 時間を超える時間外労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注3）「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時 50 人以上の労働者を使用する事業場の場合には、衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時 50 人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第 23 条の 2 に基づく関係労働者の意見を聞くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注4）時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 45 時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めるよう指導した事業場数を計上している。

（注5）医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間適正把握に係る指導状況

監督指導実施事業場のうち、9 事業場に対して、労働時間の管理が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（労働時間適正把握基準）（※）に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどを指導した。

（※）平成 29 年 1 月 20 日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（別添「参考資料」参照）を新たに策定（労働時間適正把握基準は同日付けで廃止）

表 5 重点監督における労働時間適正把握に係る指導状況

指導票交付 事業場数	指導事項（注1）					管理者の責務 （注2）	労使協議組織 の活用
	始業・終業時刻 の確認・記録 （基準 2 (1)） （注2）	自己申告制による場合			適正な申告の 阻害要因の排 除（基準 2 (3) ウ）（注2）		
		自己申告制の 説明（基準 2 (3)ア）（注2）	実態調査の実 施（基準 2 (3) イ）（注2）				
9	7	2	4	1	0	0	

（注1）指導事項は、重複があり得る。

（注2）各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握基準のどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導において把握した実態

○ 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違法な時間外労働があった監督を実施した 32 事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、13 事業場で 1 か月 80 時間を、うち 9 事業場で 1 か月 100 時間を、うち 1 事業場で 1 か月 150 時間を超えていた。

表 6 監督実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

45 時間以下	45 時間超 80 時間以下	80 時間超 100 時間以下	100 時間超 150 時間以下	150 時間超 200 時間以下	200 時間超
12	7	4	8	1	0

○ 労働時間の管理方法

監督を実施した 71 事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、9 事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、45 事業場でタイムカードを基礎に確認し、26 事業場で IC カード、ID カードを基礎に確認し、36 事業場で自己申告制により確認し、16 事業場でその他の方法により確認し、始業・終業時刻を確認し記録していた。

表 7 監督実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注 1）			自己申告制（注 2）	その他（注 2）
使用者が自ら現認（注 2）	タイムカードを基礎（注 2）	IC カード、ID カードを基礎（注 2）		
17	4	36	19	6

（注 1）労働時間適正把握基準に定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

（注 2）監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合があるため、重複がありうる。

【参考】前年度の「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果との比較

事項		年		
		平成 28 度	平成 27 年度	
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	71	75	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	61 (85.9%)	55 (73.3%)	
主な違反内容	1 違法な時間外・休日労働があったもの	32 (45.1%)	35 (46.7%)	
	うち、時間外・ 休日労働の実 績が最も長い 労働者の時間 数が	1 か月当たり 80 時間を超えるもの	22 (68.8%)	19 (54.3%)
		1 か月当たり 100 時間を超えるもの	10 (31.3%)	11 (31.4%)
		1 か月 150 時間を超えるもの	1 (3.1%)	2 (5.7%)
	2 賃金不払残業があったもの	6 (8.5%)	13 (17.3%)	
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	6 (8.5%)	2 (2.7%)		
主な健康障害 防止に関する 指導の状況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの	38 (53.5%)	52 (69.3%)	
	うち、時間外労働を 80 時間以内に削減するよう指導したもの	21 (55.3%)	13 (17.3%)	
	2 労働時間の把握方法が不適切なため指導したもの	9 (12.7%)	19 (25.3%)	

監督指導事例

事例1 (製造業)

特別条項付き36協定で定めた特別延長時間を超えて、50人超の労働者に月100時間超の違法な時間外労働（最も長い者は約150時間）を行わせるとともに、長時間労働による健康障害防止対策等について調査審議を行う安全衛生委員会の構成員として産業医を選任していなかったもの。

監督指導において把握した事実と労基署の指導

- 1 労働時間は適正に把握されていたものの、特別条項付き36協定で定めた特別延長時間（月100時間）を超えて、多い月で50人を超える労働者に違法な時間外労働を行わせていた。また、最も多い労働者で月約150時間の違法な時間外労働を行わせていた。

労働基準監督署の対応

- ① 労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ② 過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の削減を指導

- 2 常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、長時間労働による健康障害防止対策等についての調査審議を行う安全衛生委員会の構成員として、産業医を選任していなかった。

労働基準監督署の対応

労働安全衛生法第19条（安全衛生委員会）違反を勧告

事例2 (運輸交通業)

自動車運転者に36協定で定めた限度時間を超えて、月100時間超の違法な時間外労働を行わせるとともに、拘束時間（休憩+労働時間）の上限を定めた改善基準告示にも違反していたもの。
また、荷役作業員にも特別条項付き36協定で定めた特別延長時間を超え、最も長い者で月約170時間の違法な時間外労働を行わせていた。

監督指導において把握した事実と労基署の指導

- 1 自動車運転者について、36協定で定めた限度時間（月100時間）を超えて、違法な時間外労働を行わせていた。
また、改善基準告示に基づき、月の拘束時間（休憩+労働時間）を265時間と定めたとにもかかわらず、実際は290時間に上っている月が認められたほか、1日の拘束時間も16時間を超えていた。

労働基準監督署の対応

- ① 労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ② 過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の削減を指導
- ③ 改善基準告示第4条（1日の拘束時間が16時間を超えていることなど）違反を指導

- 2 荷役作業員について、特別条項付き36協定で定めた特別延長時間（月80時間）を超えて（最も長い者で、月約170時間）、違法な時間外労働を行わせていた。

労働基準監督署の対応

- ① 労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ② 過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の削減を指導

(事業主のみさまへ)

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

E• Q#Ý*...FûFÿ › > ì6ëG"4: GFû • qFéG 2 »FÜFÒG FãFø

【労働時間の考え方】

E• › > ì6ëFøFÿ Q#Ý*...Fp æ y è ç WFû*(FÛG FöFÔG ì6ëF÷FÒG F, Q#Ý*...Fp Â&g j Fÿ;ò&gFp æ&gFûG G › >*...FÛ »Fû ' !FéG ì6ëFÿ › > ì6ëFû \FiG FãFø
E• [FØG F, g •FéG FãFøFÛ » V*O »FöFáG G FöFÔG %Ê ÝG%o M*ñ0«)ŽFp w1nG F, *...Fp æ&gFûG G »Fû ²0[Fú Û*f'¼G"/œFóFöFÔFi ì6ëFÿ › > ì6ëFû0ñ \FéG FãFø

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

E• Q#Ý*...FÿF, >*...Fp › > ¥FäFøFp G%) ìIG"& 1 FçF, 4: GFû0°6 FéG FãFø
H H H N N\$xFú %o 2
G%Q#Ý*...FÛF, G #1 FéG FãFøFûG G & 1 FéG FãFø
G%GMG2GnG9GŠGWF, H%H G9GŠGWF, G_GKGAG•Fp Q#ÝFì6ëFp G°ö'¼Fp FçFö
& 1 FçF, 4: GFû0°6 FéG FãFø
H H H G G G " "Fê+- k#æ Ì DF÷ › > ì6ëG" • qFéG œ
D +- k#æ ÌG"/œFÖ › >*...G F, › > ì6ëG"ö#.FéG *...Fû PFçFöG +- k#æ Ì DFp4: GFú
4 #Ý'¼G:G2GWGwG2G•Fû öFöFß P*(¼FûFöFÔFö"/œFÖFãFø
D +- k#æ ÌFûG G • qFçFi › > ì6ëFøF, °3â 0°6 G G_GKGAG•Fp Q#Ý ì6ë'¼FÛG •
qFçFi ~&k ì6ëFøFp6ëFû--FçFÔ ‹7³FÛFÒG œFûFÿ* G" ‹ FçF, 0[Fp › >
ì6ëFp/ö GG"FéG FãFø
D! Q#Ý*...Fÿ › >*...FÛ+- k#æ ÌF÷FÝG ì6ë XFp V7HG"0, 4GFú+- k#æ ÌG"7<
FéG P*(G"0, FáföFÿFúG FãFøFãG B0 Fp 6xFéG FãFøFÛF÷FÝG ì6ë XG"
2xFOFö › >FçFöFÔG FûG FÛFÛG G FêF, 0°6 VFãG G" òFóFöFÔG G FÖFûFéG FãFø
*...¼FûFÛFÔFö Đ*f\$xFû/œG G FöFÔFúFÔFÛ& 1 FéG FãFø

E• 2\$5 Ž 'Fp4: GFú1*0
Q#Ý*...FÿF, › >*...FäFøFûF, › > ¥ XF, › > ì6ë XF, ¥ › > ì6ë XF, ì6ë ¥ › >
ì6ë XF, Ýª › > ì6ë XFøFÔFóFi !8oG"4: GFû0° °FçFúFáG G FúG FúFÔFãFø

