

厚生労働省
東京労働局発表
令和2年6月10日

担当
東京労働局労働基準部監督課
監督課長 安田 幸次
主任監察監督官 河村 直子
電話 03-3512-1612

東京労働局管内における令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の 重点監督の実施結果について

東京労働局（局長 土田浩史）では、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、公表します。

平成31年4月1日から、長時間労働の抑制を図るため、時間外労働の上限（※）を設けるなどの労働基準法の改正を始めとする働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が順次施行されています。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる630事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が認められたため、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。東京労働局では今後も、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。

【重点監督結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： **630事業場**
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、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： **264事業場 (41.9%)**
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
月80時間を超えるもの： 83事業場 (31.4%)
うち、月100時間を超えるもの： 50事業場 (18.9%)
うち、月150時間を超えるもの： 8事業場 (3.0%)
うち、月200時間を超えるもの： 3事業場 (1.1%)
 - ② 賃金不払残業があったもの： **54事業場 (8.6%)**
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **172事業場 (27.3%)**
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(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
不十分なため改善を指導したもの： **295事業場 (46.8%)**
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **109事業場 (17.3%)**

(※) 施行に当たっては、経過措置が設けられており、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は、原則として、令和2年4月1日から施行されています。

令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

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

令和元年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、630事業場に対し監督指導を実施し、490事業場（全体の77.8%）で労働基準関係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264事業場、賃金不払残業があったものが54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172事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	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)	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計	630 (100%)	490 (77.8%)	264 (41.9%)	54 (8.6%)	172 (27.3%)	
主な業種	製造業	59 (9.4%)	52 (88.1%)	32	6	17
	建設業	32 (5.1%)	26 (81.3%)	14	2	11
	運輸交通業	29 (4.6%)	26 (89.7%)	19	4	9
	商業	177 (28.1%)	133 (75.1%)	64	14	42
	接客娯楽業	80 (12.7%)	72 (90%)	44	16	32
	その他の事業 (注6)	146 (23.2%)	104 (71.2%)	48	10	38

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かっこ内は、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。〕、労働基準法第36条第6項違反（時間外労働の上限規制）の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕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等。〕、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。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80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。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
630	152 (24.1%)	208 (33%)	69 (11%)	67 (10.6%)	75 (11.9%)	59 (9.4%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
630	83 (13.2%)	117 (18.6%)	39 (6.2%)	56 (8.9%)	79 (12.5%)	256 (40.6%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況（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

監督指導を実施した事業場のうち、295事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等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 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（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）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
295	23	23	166	128	10	7

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日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」又は「労働者の精神的健康の保持増進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聴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ことを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) 労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、109事業場に対して、労働時間の把握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ガイドライン」（労働時間適正把握ガイドライン）に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
109	75	3	38	4	0	0

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった264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、83事業場で1か月80時間を、うち50事業場で1か月100時間を、うち8事業場で1か月150時間を、うち3事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
264	181	83	50	8	3

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、50事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、203事業場でタイムカードを基礎に確認し、144事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、200事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導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) (注3)
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)	PCの使用時間の記録を基礎 (注2)	
50	203	144	43	200

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・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、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】 前年同期における監督指導結果

前年同期の監督指導結果は以下のとおり。

		令和元年 11月	平成30年 11月
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	630	665
	うち、労働基準法などの法令違反あり	490 (77.8%)	458 (68.9%)
主な違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	264 (41.9%)	240 (36.1%)
	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	83 (31.4%)	127 (52.9%)
	1か月当たり100時間を超えるもの	50 (18.9%)	76 (31.7%)
	1か月当たり150時間を超えるもの	8 (3.0%)	12 (5.0%)
	1か月当たり200時間を超えるもの	3 (1.1%)	4 (1.7%)
	2 賃金不払残業があったもの	54 (8.6%)	39 (5.9%)
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	172 (27.3%)	101 (15.2%)	
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	295 (46.8%)	432 (65.0%)
	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	128 (43.4%)	208 (48.1%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	109 (17.3%)	129 (19.4%)

監督指導事例（東京労働局）

事例1 (サービス業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 複数名の労働者について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち1名については、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超える1か月100時間以上の違法な時間外・休日労働（最長：月119時間）が認められたほか、2か月平均80時間を超える違法な時間外・休日労働も認められた。
- 3 また、定期健康診断を実施していたが、有所見者に係る健康診断の結果に基づき医師の意見を聴いていなかった。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 複数名の労働者について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち1名については、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超える1か月100時間以上の違法な時間外・休日労働（最長：月119時間）が認められたほか、2か月平均80時間を超える違法な時間外・休日労働も認められた。

労働基準監督署の対応

- ①36協定で定める上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
 - ②1か月100時間以上及び2か月平均80時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項第2、3号違反）
 - ③時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
 - ④特別条項の適正な運用を行うよう指導
- 2 定期健康診断の結果、所見があると診断された労働者について医師から意見聴取していなかった。

労働基準監督署の対応

定期健康診断の結果（異常の所見があると診断された労働者に係るもの）に基づき医師の意見を聴いていなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の4違反）

時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。
 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも
 ・時間外労働…年720時間以内
 ・時間外労働+休日労働…月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。



- ◆中小企業は、令和2年4月1日から適用となります。
- ◆以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
 - ・建設事業
 - ・自動車運転の業務
 - ・医師
 - ・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）
- ◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

監督指導事例（東京労働局）

事例2 (小売業)

- 1 長時間労働が原因で精神障害を発症したとして労災請求が行われた中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労災請求の対象労働者について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（月45時間、年360時間）を超える違法な時間外労働（最長：月108時間）が認められた。
- 3 健康診断の結果に基づき、健康診断個人票を作成し、5年間保存していなかった。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労災請求を行った対象労働者について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（月45時間、年360時間）を超える違法な時間外労働（最長：月108時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①36協定で定める上限時間を超えて法定時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

- 2 健康診断の結果に基づき、健康診断個人票を作成し、5年間保存していなかった。

労働基準監督署の対応

健康診断の結果に基づき、健康診断個人票を作成し、5年間保存していなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の3、同法第103条第1項違反）

臨時的な特別の事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号の2）を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項	
限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ✓1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数（100時間未満） ✓1年の時間外労働時間（720時間以内）
	限度時間を超えることができる回数（年6回以内）
	限度時間を超えて労働させることができる場合
	限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

監督指導事例（東京労働局）

事例3 (派遣業)

- 1 若者の「使い捨て」が疑われる中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 派遣労働者3人について、1か月80時間を超える時間外・休日労働（最長：月108時間）が認められ、また、36協定で定めた上限時間（特別条項：月60時間、年630時間）を超える違法な時間外労働が認められた。
- 3 深夜労働を行っている労働者に対して、半年に1回の健康診断を実施していなかった。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 派遣労働者3人について、1か月80時間を超える時間外・休日労働（最長：月108時間）が認められ、また、36協定で定めた上限時間（特別条項：月60時間、年630時間）を超える違法な時間外労働が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
- ②派遣元と派遣先とで時間外労働の縮減に向けて対策を検討するよう指導

- 2 派遣労働者について、1か月45時間を超える時間外労働を行わせていたが、36協定の特別条項の適用に当たり、派遣会社の36協定で定めた所定の手続きをしていなかった。

労働基準監督署の対応

- ①特別条項の適正運用について指導
- ②派遣先における派遣元の36協定の運用状況を書面等で確認するよう指導

- 3 深夜労働を行っている労働者に対して、半年に1回の健康診断を実施していなかった。

労働基準監督署の対応

深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対して6箇月以内ごとに1回定期的に健康診断を実施していないことについては是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

健康診断の実施 及び 健康診断結果に基づく事後措置

（労働安全衛生法第66条、第66条の4、第66条の5）

健康診断の実施

- ☞ 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。
- ☞ 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の健康診断を実施しなければなりません。

事後措置（健康診断後、使用者が実施）

- ☞ 健康診断で異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。