

青梅労働基準監督署発表
平成 27年 2月10日

労働時間などに関するアンケートを実施しました

- 36 協定届（時間外・休日労働協定届）は事業場の 2 割が未提出—
- 運輸交通業では 1 割の労働者がいわゆる過労死危険ライン—
- 業種、規模による違いが際立つ—

青梅労働基準監督署は、事業場における労働時間をはじめとする労務管理の実態を把握するため、平成 26 年 10 月に管内の全事業場のうちの約 40%にあたる 4304 事業場に対してアンケートを実施しました。

調査結果の概要は次のとおりです。

- ・時間外・休日労働に関する労使協定を届け出ないまま、時間外・休日労働を行っている事業場が全体の 19.8%にのぼった。
- ・運輸交通業では 11.8%の労働者が 1 か月 80 時間を超える時間外休日労働を行っているなど、一般的に長時間労働が行われていた。
- ・運輸交通業、接客娯楽業では 28.4%が週休 1 日以下であるなど、一般的に所定休日が少なかった。
- ・いわゆる過労死を防止するために事業場が講じる必要がある措置は十分知られていなかった。
- ・時間外・休日・深夜割増賃金を法定どおり支払っている事業場は 63.3%にとどまった。
- ・年次有給休暇、定期健康診断については、小規模事業場ほど法令順守に問題が認められた。

青梅労働基準監督署では、今回のアンケート結果を受けて、講習会の開催などにより関係法令の周知を図るとともに、事業場に対して時間外・休日労働の縮減や年次有給休暇制度の整備など、一般労働条件の確保改善に向けた働きかけを行っていきます。

1. 対象事業場

管内の 4303 事業場に対して実施した。

2. 回答事業場及び所属労働者

回答があった事業場は 1535 事業場であった。

回答事業場を事業場の業種別、規模別に分類すると以下のとおり（図 1、図 2 参照）。

業種別

製造業：482 事業場（31.4%）	運輸交通業：59 事業場（3.8%）
商業：262 事業場（17.1%）	金融・広告業：63 事業場（4.1%）
教育研究業：42 事業場（2.7%）	保健衛生業：92 事業場（6.0%）
接客娯楽業：145 事業場（9.4%）	清掃・と畜業：64 事業場（4.2%）
その他の事業：276 事業場（18.0%）	上記以外の業種：50 事業場（3.3%）

規模別

1～4 人：511 事業場（33.3%）	5～9 人：420 事業場（27.4%）
10～29 人：450 事業場（29.3%）	30～49 人：96 事業場（6.3%）
50～99 人：38 事業場（2.5%）	100 人～：20 事業場（1.3%）

回答事業場に所属する労働者数は、管内の全労働者数の約 20%にあたる 23,079 人で、所属事業場の業種別、規模別に分類すると以下のとおり。（図 3、図 4 参照）

業種別

製造業：5663 人（24.5%）	運輸交通業：1182 人（5.1%）
商業：3812 人（16.5%）	金融・広告業：472 人（2.0%）
教育・研究業：733 人（3.2%）	保健衛生業：2295 人（9.9%）
接客娯楽業：2448 人（10.6%）	清掃・と畜業：753 人（3.3%）
その他の事業：5044 人（21.9%）	上記以外の業種：677 人（2.9%）

規模別

1～4 人：1227 人（5.3%）	5～9 人：2857 人（12.4%）
10～29 人：7559 人（32.8%）	30～49 人：3538 人（15.3%）
50～99 人：2693 人（11.7%）	100 人～：5205 人（22.6%）

3. 調査結果

（1）1 週間の所定労働時間数（図 5 参照）

・92.0%の事業場で法定労働時間が順守されていた。

40 時間以下の事業場が 88.9%、特例措置事業場のうち 44 時間以内の事業場

が3.1%と、92.0%の事業場において法定労働時間が順守されていた。

注： 1週間の法定労働時間数は40時間であるが、特例措置事業場（商業、映画演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業のうち、労働者数が9人以下の事業場）については44時間である。

（2）所定休日（図6、図7参照）

- ・事業場のうち61.0%が完全週休2日制、86.4%が何らかの週休2日制を導入していた。
- ・運輸交通業、接客娯楽業では完全週休2日制は44.6%にとどまる一方、週休1日以下が28.4%にのぼるなど、所定休日が少なかった。

完全週休2日制が61.0%、その他の週休2日制が25.5%と、何らかの形で週休2日制を採用している事業場は86.4%に上った一方、週休1日制、4週4日制を採用している事業場は12.2%にとどまった。

業種別の特徴として、運輸交通業、接客娯楽業においてはそれぞれ、完全週休2日制は40.7%、46.2%と平均より大幅に低い反面、週休1日制や4週4日制については28.8%、28.3%と、平均より大幅に高く、他業種に比べて所定休日数が少ないことが判明した。

（3）時間外・休日労働に関する労使協定（図8、図9参照）

- ・時間外・休日労働に関する労使協定を届け出ないまま、時間外・休日労働を行っている事業場が全体の19.8%にのぼった。
- ・時間外・休日労働を行っていないと回答した事業場は全体の34.1%であったが、金融・広告業、教育・研究業では50.5%にのぼった。

時間外・休日労働を行っていない事業場は34.1%、何らかの時間外・休日労働に関する労使協定を締結の上、労働基準監督署長に届け出ている事業場が42.8%であった。一方、時間外・休日労働を行っているにもかかわらず、時間外・休日労働に関する労使協定が未締結であるか、締結していても労働基準監督署長に届け出していない事業場も19.8%見られた。

業種別の特徴として、金融・広告業、教育・研究業においては時間外・休日労働がないと回答した事業場は、50.8%、50.0%にのぼり、平均の34.1%を大幅に上回った。

注： 時間外・休日労働を行う場合には、労使協定を締結の上、労働基準監

督署長に届け出ることが義務づけられている。

(4) 時間外・休日労働時間の実績

①直近1年間における、最も長い労働者の1か月の時間外・休日労働時間数 (図10、図11参照)

- ・1か月の時間外・休日労働時間数が80時間を超えると回答した事業場は全体の6.8%であったが、運輸交通業においては23.7%にのぼった。
- ・清掃・と畜業では1か月の時間外・休日労働時間数が45時間を超えると回答した事業場は4.7%にとどまり、あまり長時間労働は見られなかった。

45時間以下が58.6%、45時間を超え、60時間以下が7.7%、60時間を超え、80時間以下が5.5%、80時間を超え、100時間以下が2.8%、100時間を超えているが4.0%であった。これによると、脳心臓疾患が発症した際に、業務との関連性が徐々に強まるとされる1か月の時間外・休日労働時間数が45時間を超える事業場は20.0%、業務との関連性が強いとされる基準の1つである1か月の時間外・休日労働時間数が80時間を超える事業場は6.8%見られた。

業種別の特徴として、清掃・と畜業においては45時間を超える事業場は4.7%、80時間を超える事業場は0%と、長時間労働を行っている事業場は他業種に比べて大幅に少なかった。一方、運輸交通業においては、それぞれ45.8%、23.7%と、長時間労働を行っている事業場は他業種に比べて大幅に多かった。

②直近1年間における時間外・休日労働時間数が最も多かった月において、1か月80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者数(図12、図13参照)

- ・過労死認定基準の1つである1か月80時間を超える時間外・休日労働を行った該当労働者は全労働者の2.4%であったが、運輸交通業においては11.8%にのぼった。

該当労働者数は553人で、これは全労働者の2.4%にあたる。

業種別の該当労働者の比率は、保健衛生業は0.1%、清掃・と畜業は0%で、これらの業種では長時間労働はほとんど行われていなかった。一方、運輸交通業は11.8%を占めており、これは平均の約5倍の確率である。

③②において、1か月80時間を超える時間外・休日労働を行った理由(複数回答) (図14参照)

- ・「通常の受注量を大きく超える受注による納期のひっ迫や突発的なトラブルへの対応」が最も多かった（54.3%）。

「通常の受注量を大きく超える受注による納期のひっ迫や突発的なトラブルへの対応」が最も多く（54.3%）、次いで、「特定の人に業務が集中している」（23.8%）、「人手が足りない」（21.9%）であった。

④医師による面接指導などの労働者の健康確保措置の実施の有無（図 15 参照）

- ・「未回答その他」が最も多く（65.7%）、医師による面接指導などの労働者の健康確保措置について、1か月の時間外・休日労働時間数が80時間以内の労働者に対しても実施が必要になる場合があることが知られていない状況と思われる。

「未回答その他」が最も多く（65.7%）、次いで「講じている」（31.0%）、「健康への配慮が必要な労働者について、面接指導をするなど、必要な措置を講じていない」（2.8%）、「時間外・休日労働時間が1か月当たり100時間を超え、かつ、面接指導を申し出た労働者に講じていない」（0.5%）であった。

これを①の回答別に分類すると、80時間超100時間以下、100時間超と回答した事業場については、「講じている」が最も多く（76.7%、59.7%）、次いで「健康への配慮が必要な労働者について、面接指導をするなど、必要な措置を講じていない」（16.3%、19.4%）、「未回答その他」（4.7%、14.5%）であった。一方、80時間以下・未回答・その他と回答した事業場については、「未回答その他」が最も多く（69.8%）、次いで「講じている」（28.4%）、「健康への配慮が必要な労働者について、面接指導をするなど、必要な措置を講じていない」（1.7%）となり、全体の結果とほぼ同様に、「未回答その他」が突出して多くなっていた。これは、医師による面接指導などの労働者の健康確保措置について、1か月の時間外・休日労働時間数が80時間以内の労働者に対しても実施が必要になる場合があることが十分に知られていなかったことにより、事業場が回答できなかったためと思われる。

注： 医師による面接指導などの労働者の健康確保措置とは、該当労働者に産業医等の医師の面接を受け、その結果に応じて、事業場側が該当労働者に対し、時間外労働の制限や作業の転換、深夜業の回数の減少などの対応を取り、いわゆる過労死を防止することを目指すものである。

該当労働者は以下のとおり。

- ・1か月で100時間を超える時間外・休日労働を行った者
- ・2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働を行った者
- ・1か月で80時間を超える時間外・休日労働を行い、面接指導を希望した者
- ・1か月45時間を超える時間外・休日労働を行い、健康への配慮が必要な者
- ・事業場が定める基準に該当する者

(5) 割増賃金

・時間外・休日・深夜割増賃金を法定どおり支払っている事業場は、63.3%にとどまった。

①時間外・深夜労働の割増賃金について（図16参照）

割増率が2割5分以上である事業場が71.5%、割増率を2割5分未満とするなど法定を下回る割増賃金しか支払っていない事業場が3.3%、未回答その他の事業場が25.2%であった。

②毎週1日または4週4日の休日に労働した場合の割増賃金について（図17参照）

割増率が3割5分以上である事業場が64.2%、割増率を3割5分未満とするなど法定を下回る割増賃金しか支払っていない事業場が3.6%、未回答その他の事業場が32.2%であった。

なお、①②ともに法定どおりの割増率であった事業場は63.3%にとどまった。

注： 時間外・深夜労働に対してはそれぞれ2割5分以上、休日労働に対しては3割5分以上の割増賃金を支払うことが義務付けられている。割増賃金の算定にあたっての計算基礎から除くことができる賃金は以下の7種類のみである。

- A：家族手当 B：通勤手当 C：別居手当 D：子女教育手当
- E：住宅手当 F：臨時に支払った賃金
- G：1か月を超える期間ごとに支払う賃金（賞与など）

(6) 年次有給休暇（図18、図19参照）

- ・10.4%の事業場で年次有給休暇制度に不備があった。
- ・小規模事業場ほど法令順守に問題が認められた。

法定以上の年次有給休暇を与えている事業場が 85.7%、法定未満の年次有給休暇を与えている事業場が 3.5%、年次有給休暇制度がない事業場が 6.9%、未回答その他の事業場が 3.9%であった。そのため、10.4%の事業場で年次有給休暇制度に不備が認められた。

規模別では、法定以上の年次有給休暇を与えている事業場の比率は、4人以下で 76.9%、5人以上9人以下で 84.5%、10人以上29人以下で 92.0%、30人以上49人以下で 97.9%、50人以上99人以下で 100%、100人以上で 95.0%と、概ね規模が小さくなるほど法令順守に問題が認められる傾向にあった。

(7) 最低賃金 (図 20 参照)

- 最低賃金制度はおおむね順守されていた。

東京都最低賃金額以上を支払っている事業場が 97.0%、東京都最低賃金額以上を支払っていない事業場が 0.7%と、ほぼ全ての事業場で最低賃金制度が順守されていた。

注：平成 26 年 10 月 1 日以降の東京都最低賃金は時間給 888 円である。

(8) 常時使用する労働者に対する健康診断の実施 (図 21、図 22 参照)

- 12.8%の事業場で法定健康診断が未実施であった。
- 小規模事業場ほど法令順守に問題が認められた。

「毎年 1 回以上定期的に行っている」が最も多く (84.0%)、次いで「行ったことがない」 (7.8%)、「年によっては行わないことがある」 (5.1%) であった。そのため、12.8%の事業場で法定どおり健康診断が実施されていなかった。

規模別では、法定どおり毎年 1 回以上定期的に行っている事業場の比率は、4人以下で 74.8%、5人以上9人以下で 84.5%、10人以上29人以下で 89.1%、30人以上49人以下で 95.8%、50人以上99人以下で 100%、100人以上で 95.0%と、概ね規模が小さくなるほど法令順守に問題が認められる傾向にあった。

業種別では、法定どおり毎年 1 回以上定期的に行っている事業場の比率は、保健衛生業においては 96.7%と極めて高かったが、一方、接客娯楽業においては 77.2%と他業種に比べて大幅に少なく、法令の順守が不十分であった。

注： 常時使用する労働者に対しては、毎年 1 回以上定期的な健康診断の実施が義務付けられている。

図1 回答事業場内訳（業種・規模別）

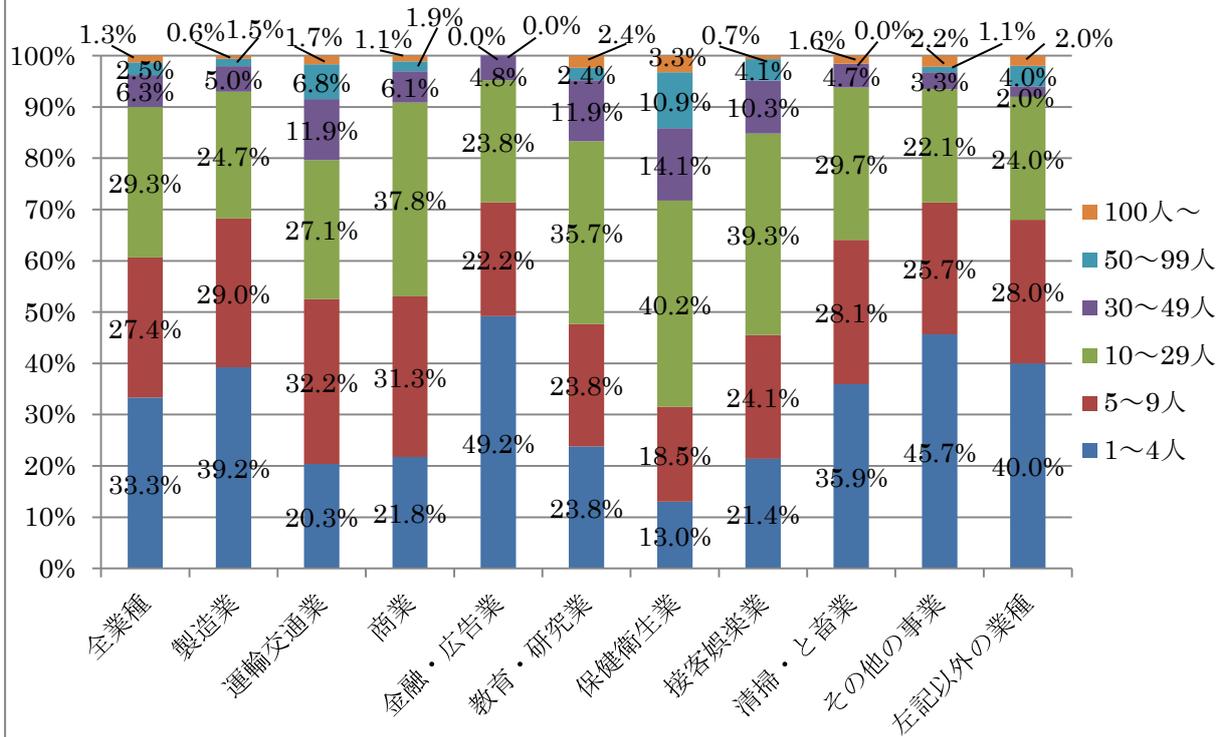


図2 回答事業場数（業種別）

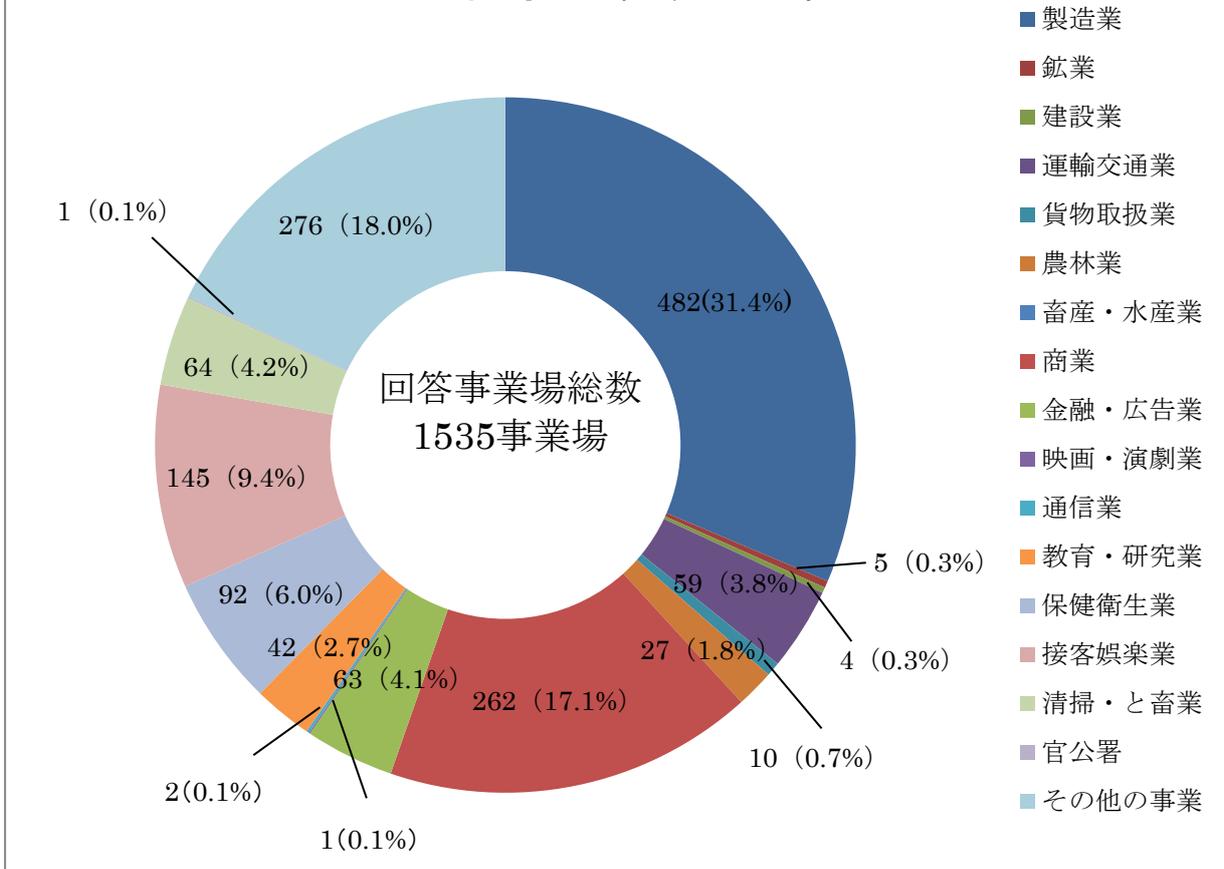


図3 対象労働者数（業種別）

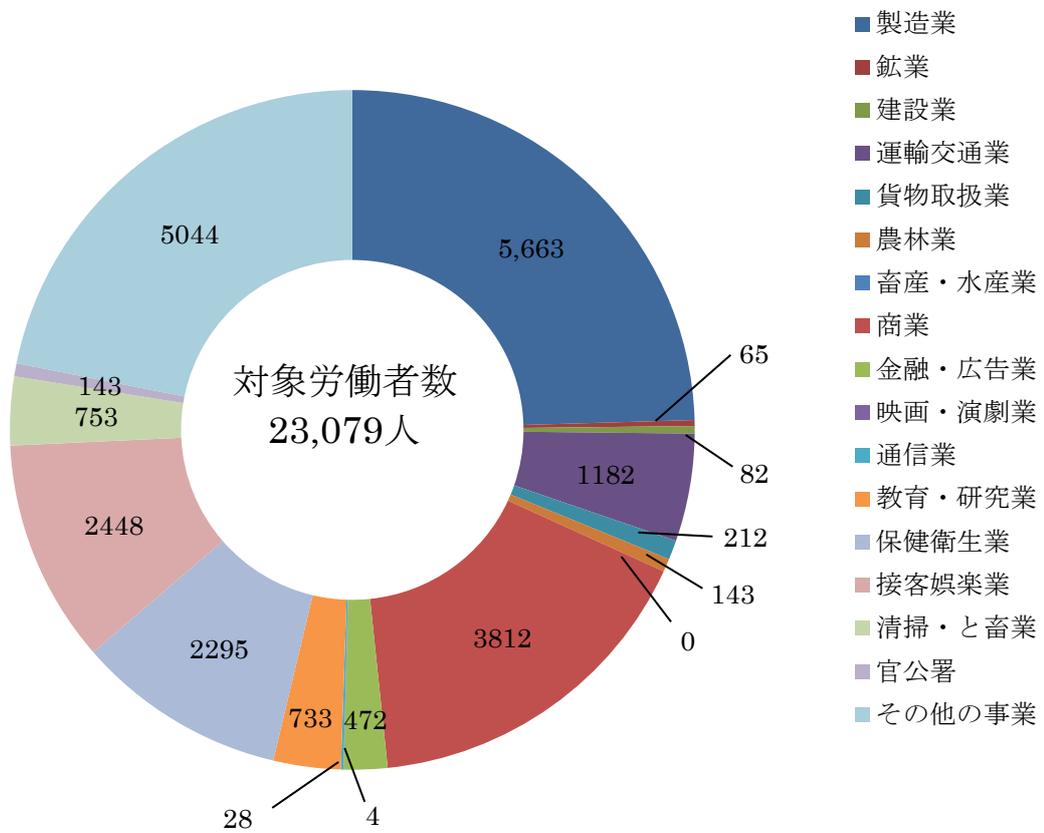


図4 対象労働者数（規模別）

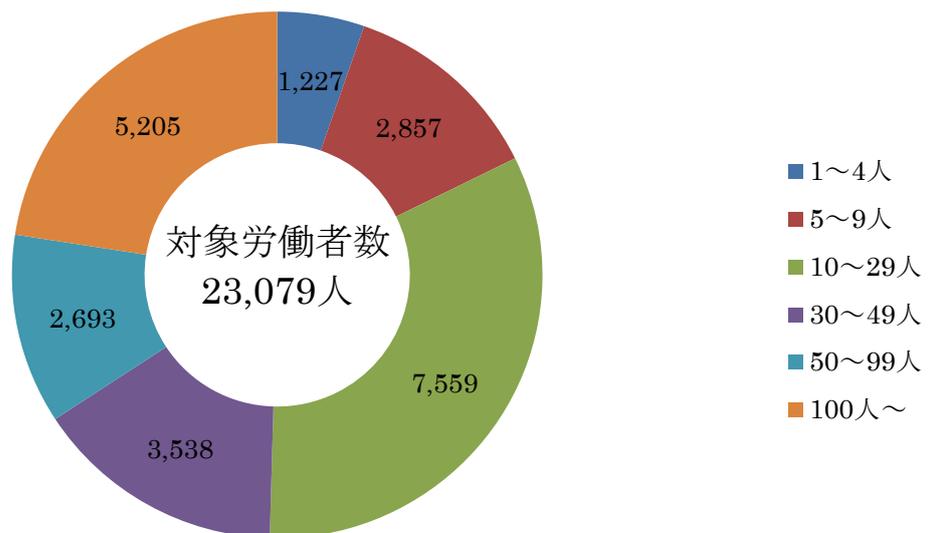


図5 1週間の所定労働時間数

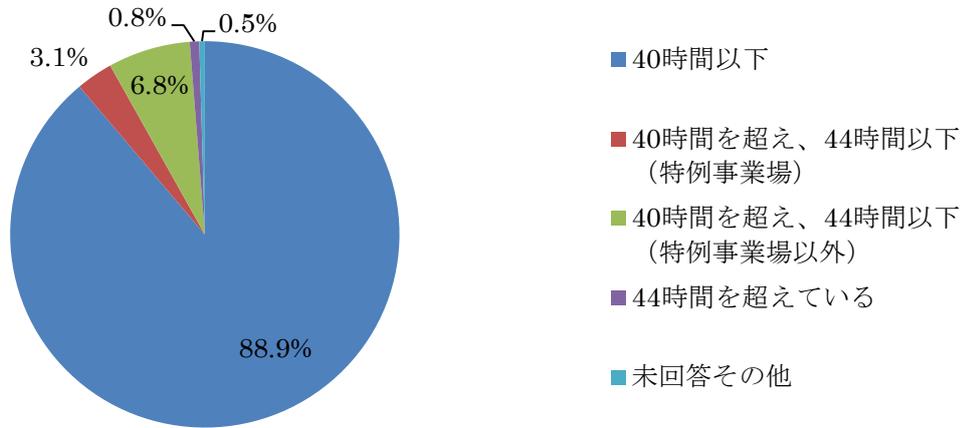


図6 所定休日 (業種別)

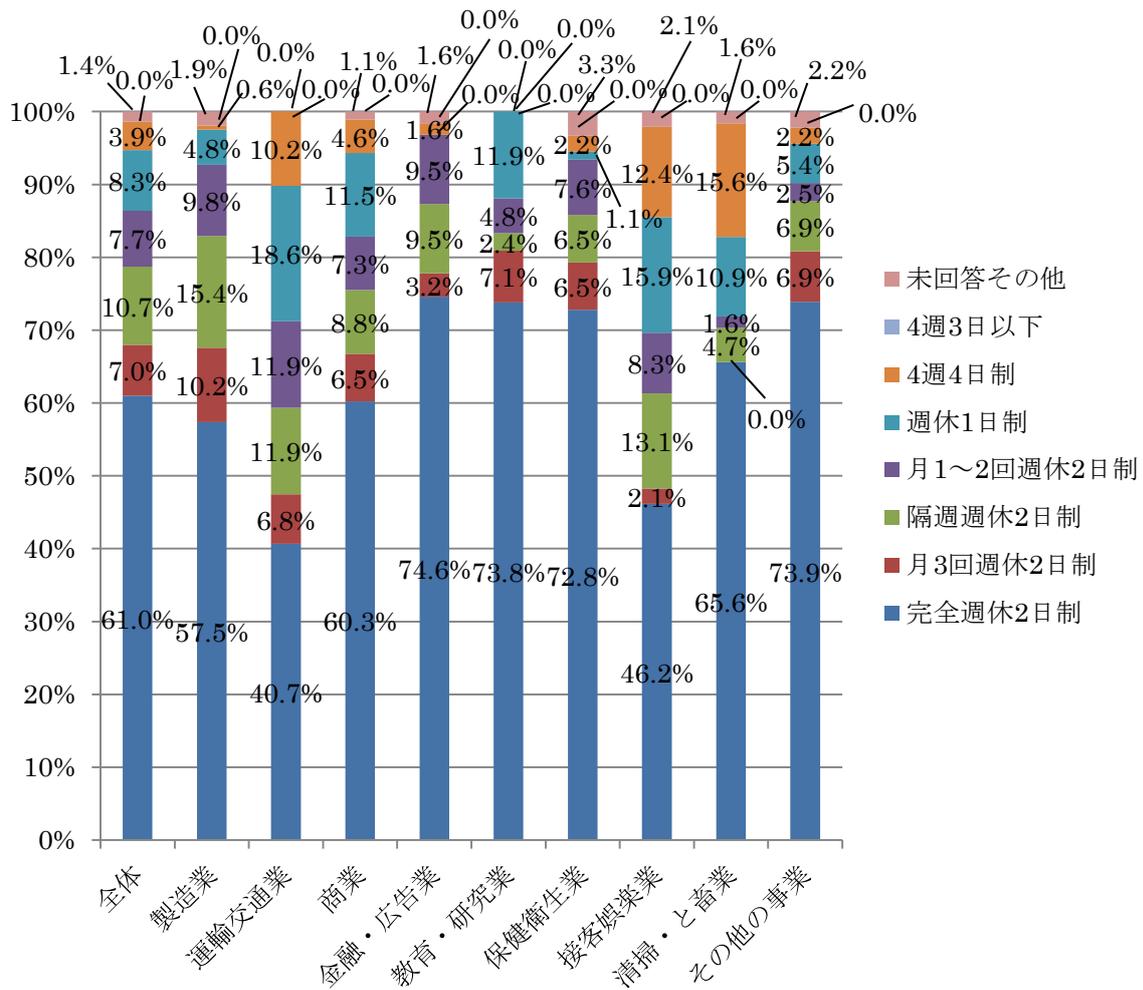


図7 所定休日（規模別）

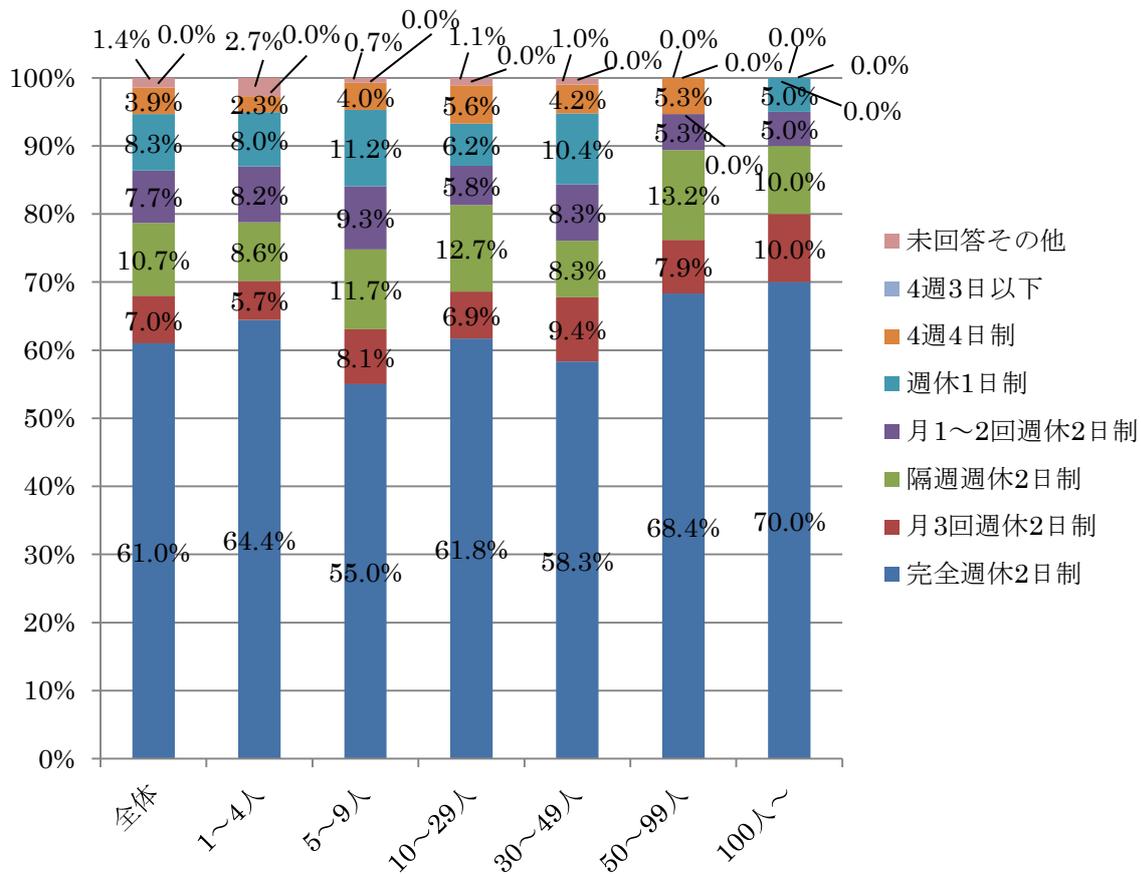


図8 時間外・休日労働に関する労使協定の提出状況（業種別）

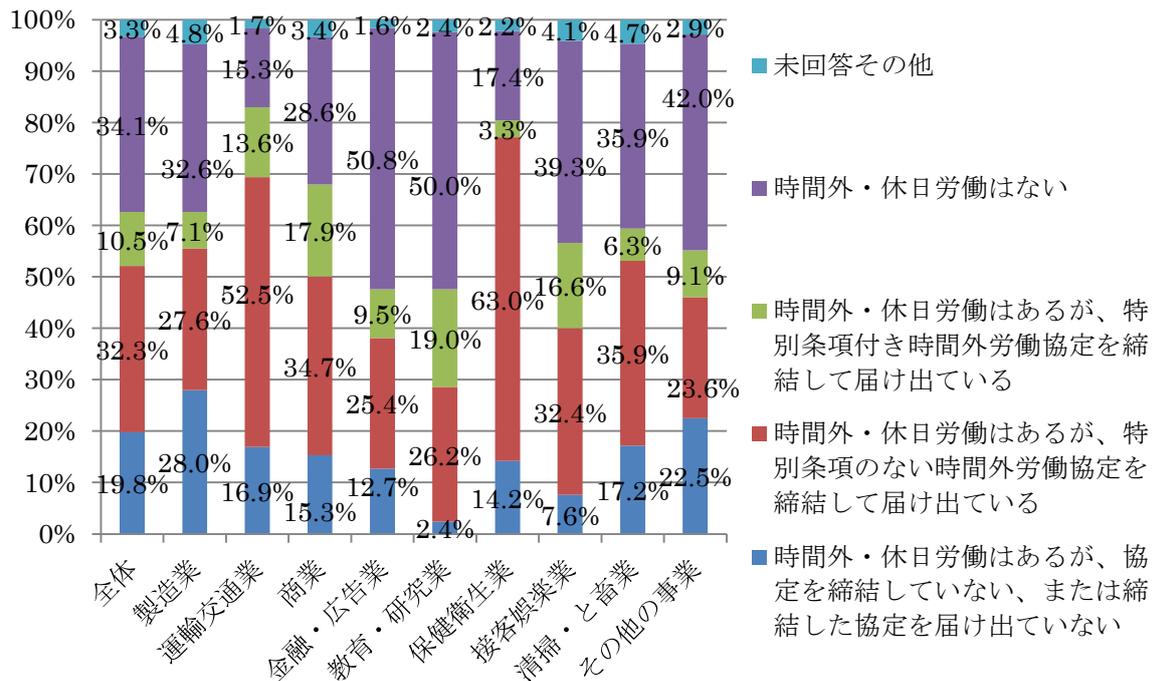


図9 時間外・休日労働に関する労使協定の提出状況（規模別）

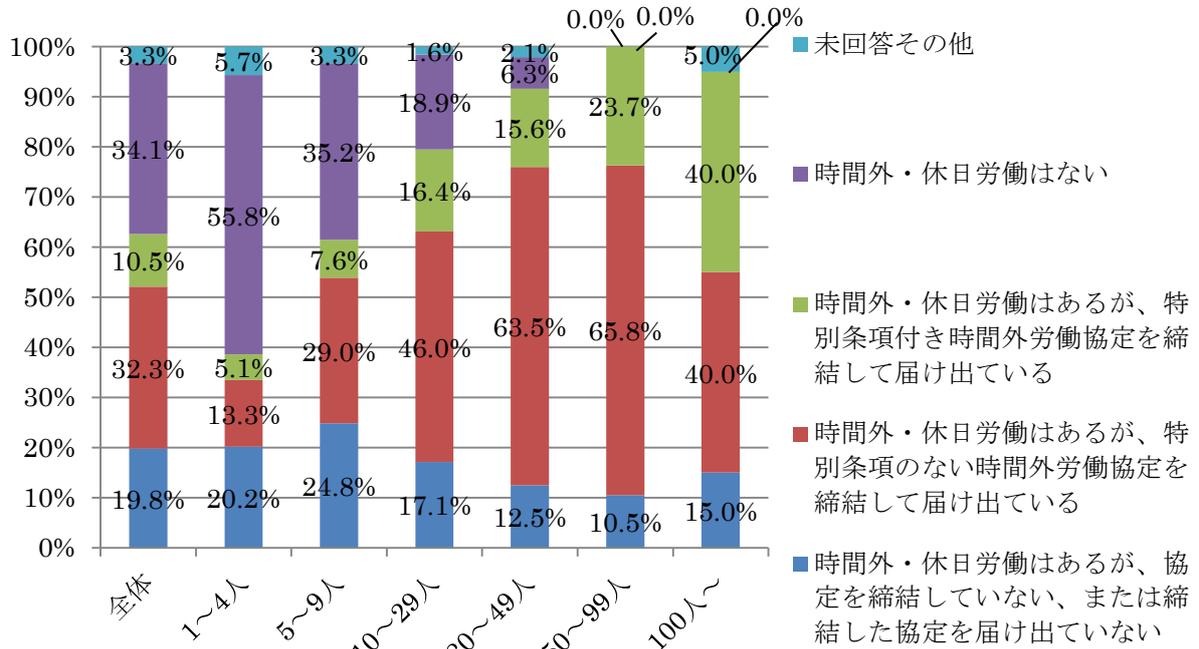


図10 時間外・休日労働の実績（業種別）

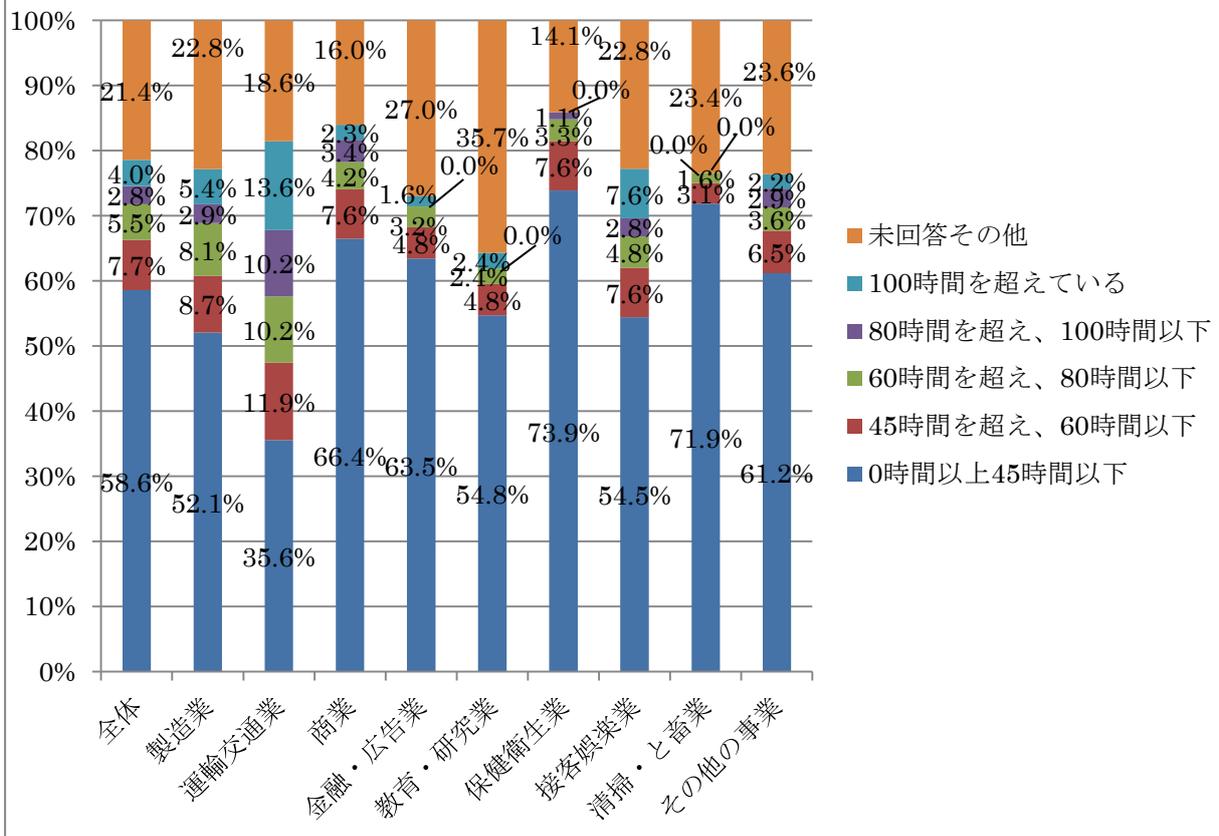


図11 時間外・休日労働の実績（規模別）

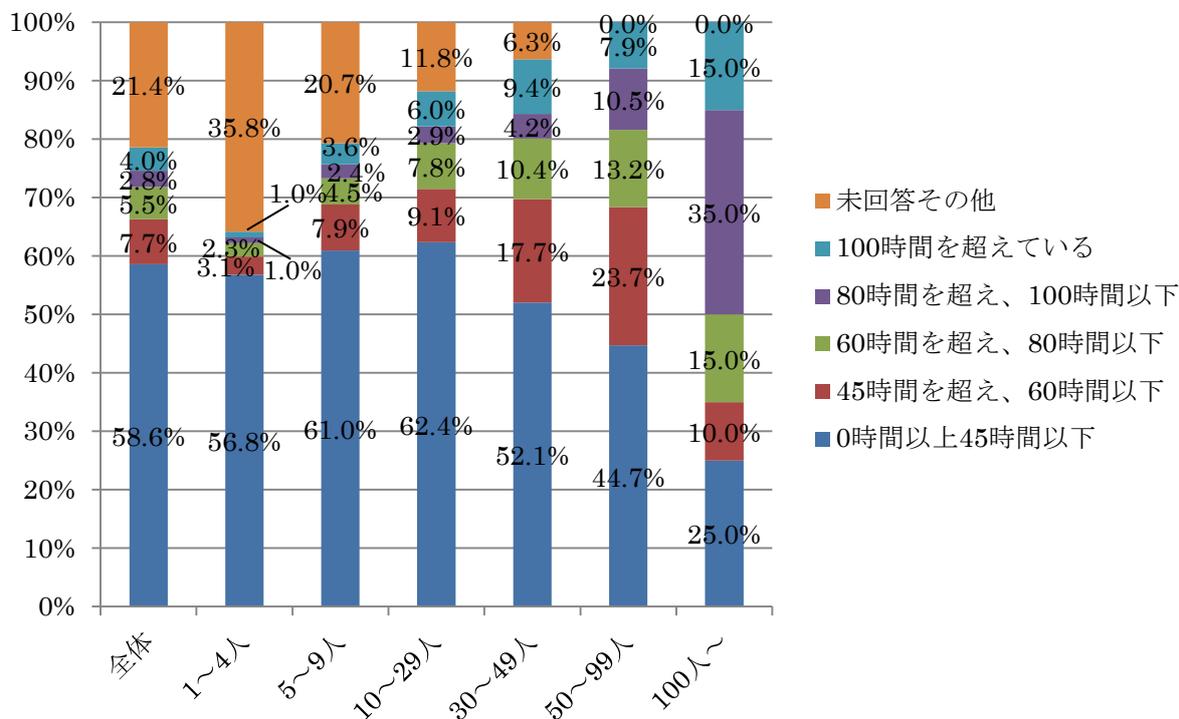


図12 1か月80時間超の時間外・休日労働を行った労働者の内訳（業種別）

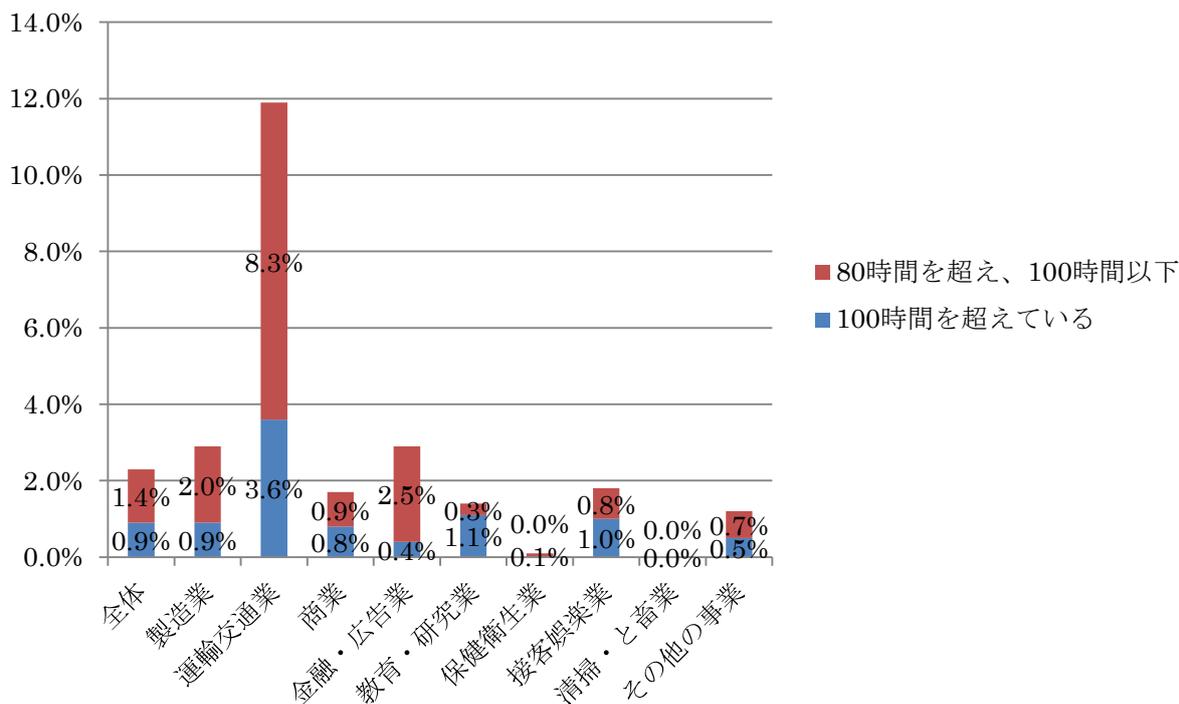


図13 1か月80時間超の時間外・休日労働を行った労働者の内訳（規模別）

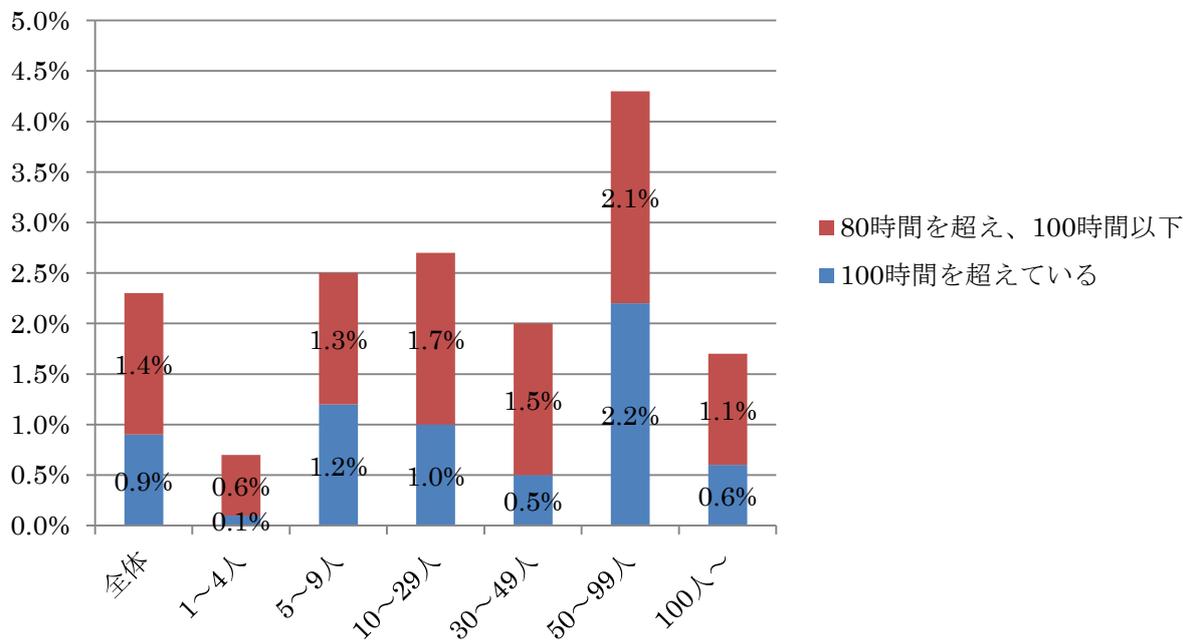
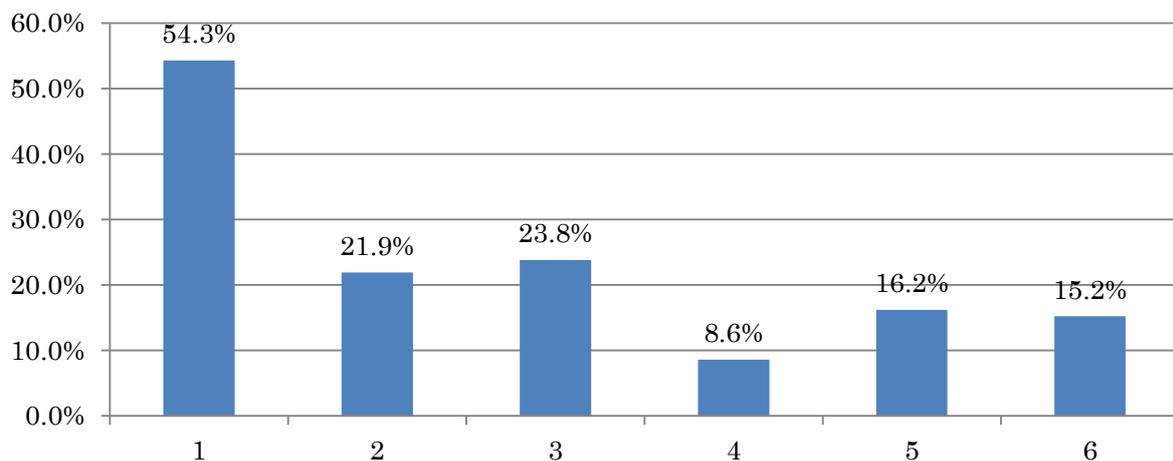


図14 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行った理由



1. 通常の受注量を大きく超える受注による納期のひっ迫や突発的なトラブルへの対応
2. 人手が足りない
3. 特定の人に業務が集中している
4. 業務の量が多く、恒常的に忙しい
5. その他の理由
6. 未回答その他

注：複数回答あり

図15 健康確保措置の実施状況
(時間外・休日労働実績(図10、図11)別)

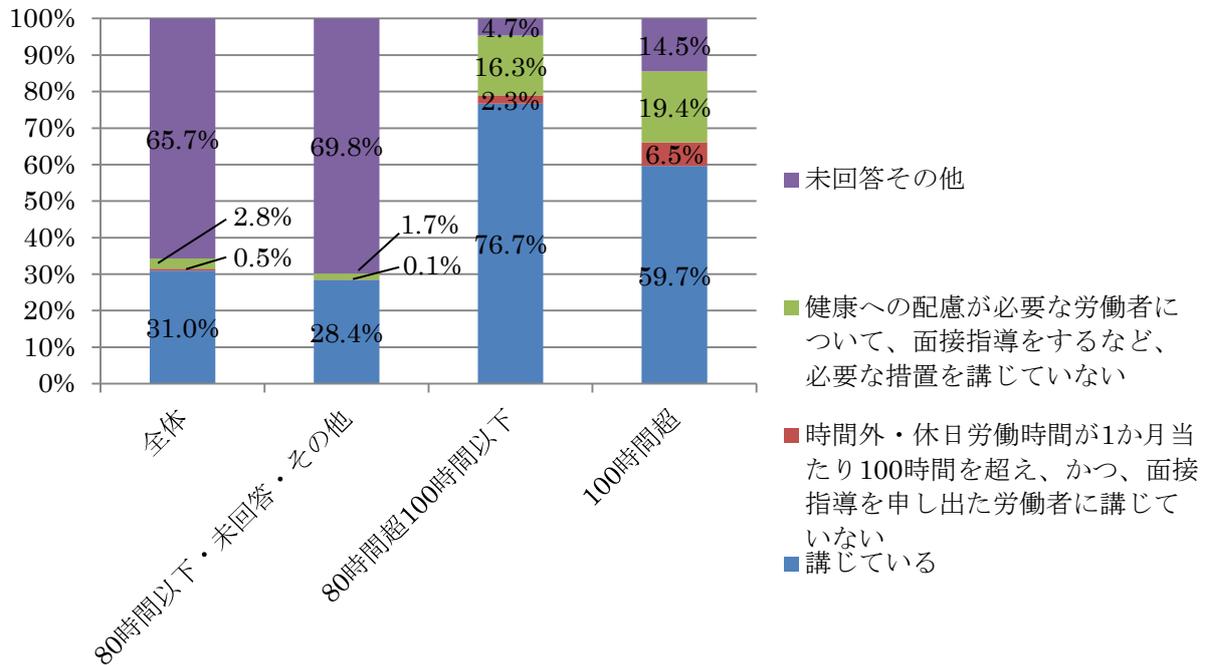
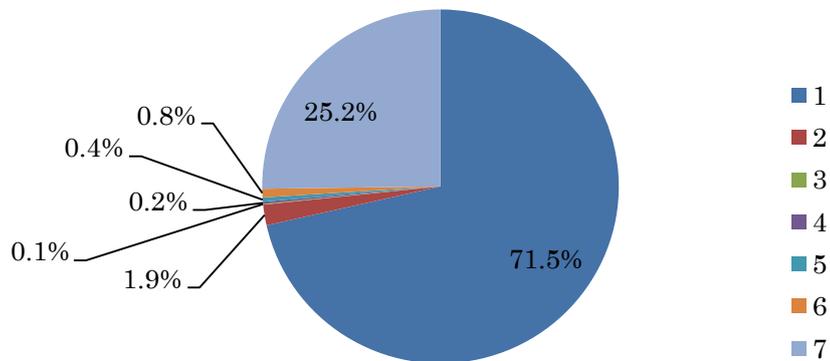
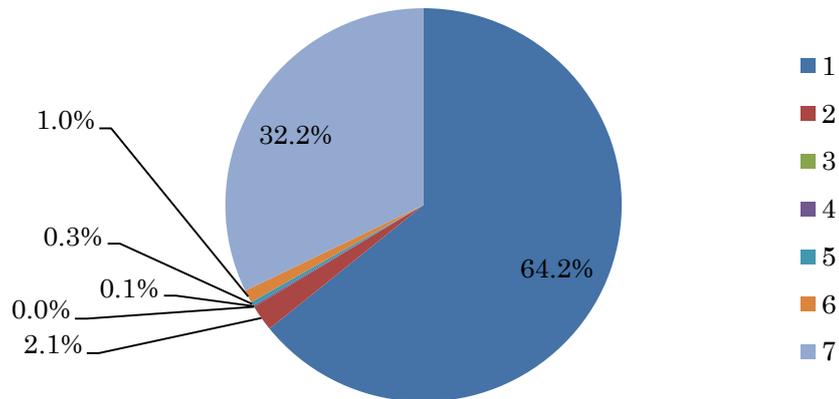


図16 時間外・深夜労働の割増賃金の支払状況



- 1 : 2割5分以上の割増率にしている
- 2 : 2割5分未満の割増率にしている
- 3 : 2割5分以上の割増率にしているが、一定時間を超えると支払わない
- 4 : 2割5分以上であるが、法令で除外を認めている手当など以外の手当も除外して算定している
- 5 : 毎月定額で支払っているがその額を超えて時間外労働または深夜労働を行わせることがあり、定額を超えては支払わない
- 6 : 時間外労働または深夜労働をさせているが、割増賃金は支払っていない
- 7 : 未回答その他

図17 休日労働の割増賃金の支払状況



- 1 : 3割5分以上の割増率にしている
- 2 : 3割5分未満の割増率にしている
- 3 : 3割5分以上の割増率にしているが、一定時間を超えると支払わない
- 4 : 3割5分以上であるが、法令で除外を認めている手当など以外の手当も除外して算定している
- 5 : 毎月定額で支払っているがその額を超えて休日労働を行わせることがあり、定額を超えては支払わない
- 6 : 休日労働をさせているが、割増賃金は支払っていない
- 7 : 未回答その他

図18 年次有給休暇制度（業種別）

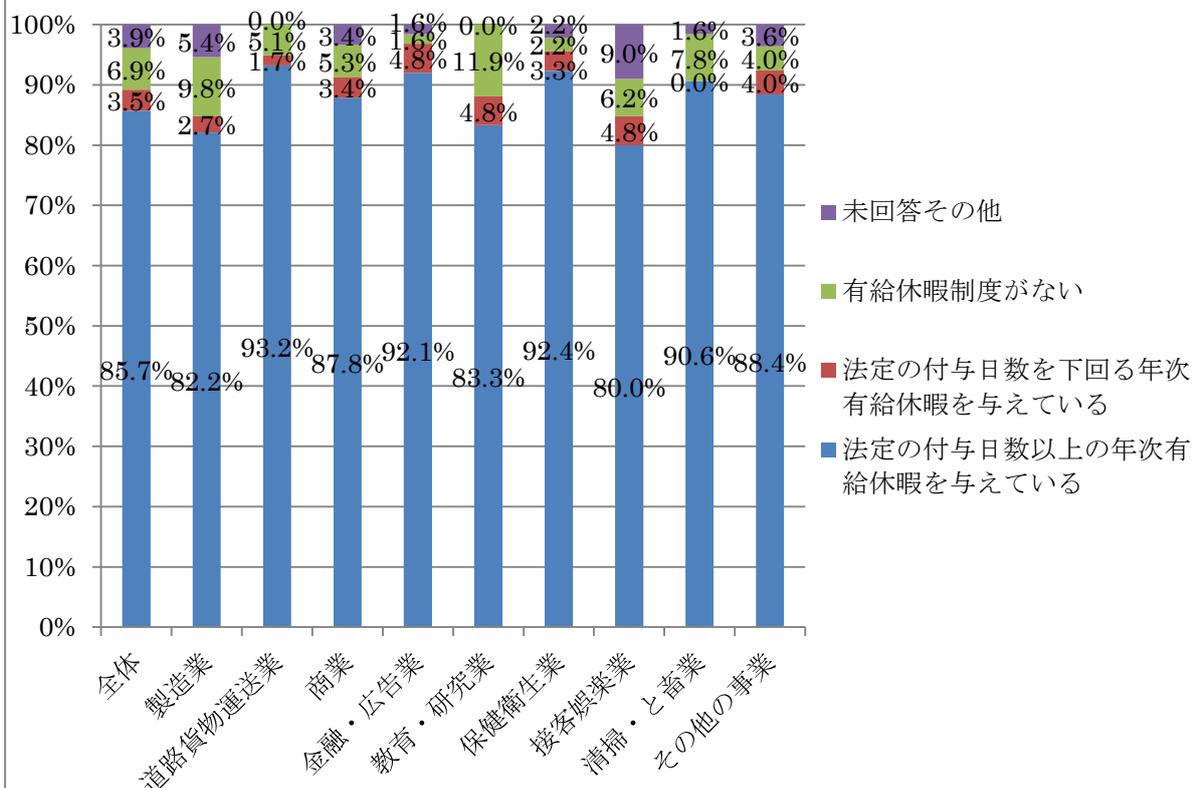


図19 年次有給休暇制度（規模別）

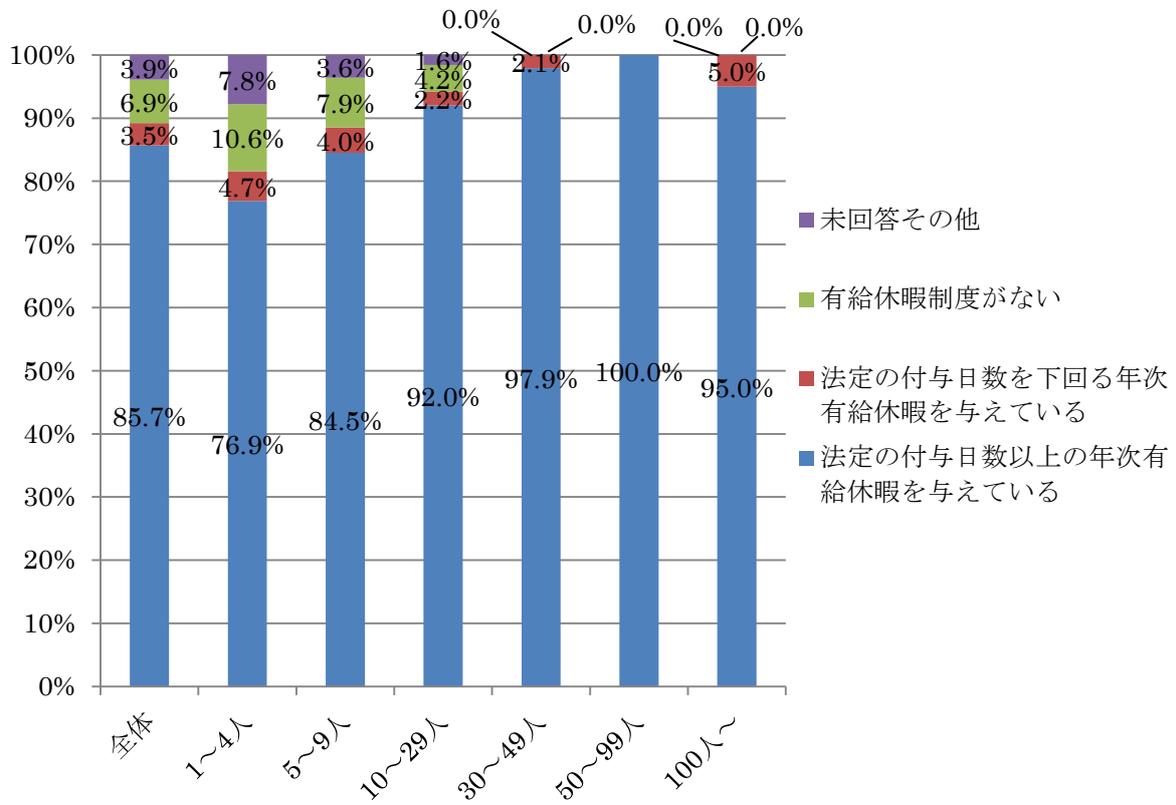


図20 最低賃金制度への対応

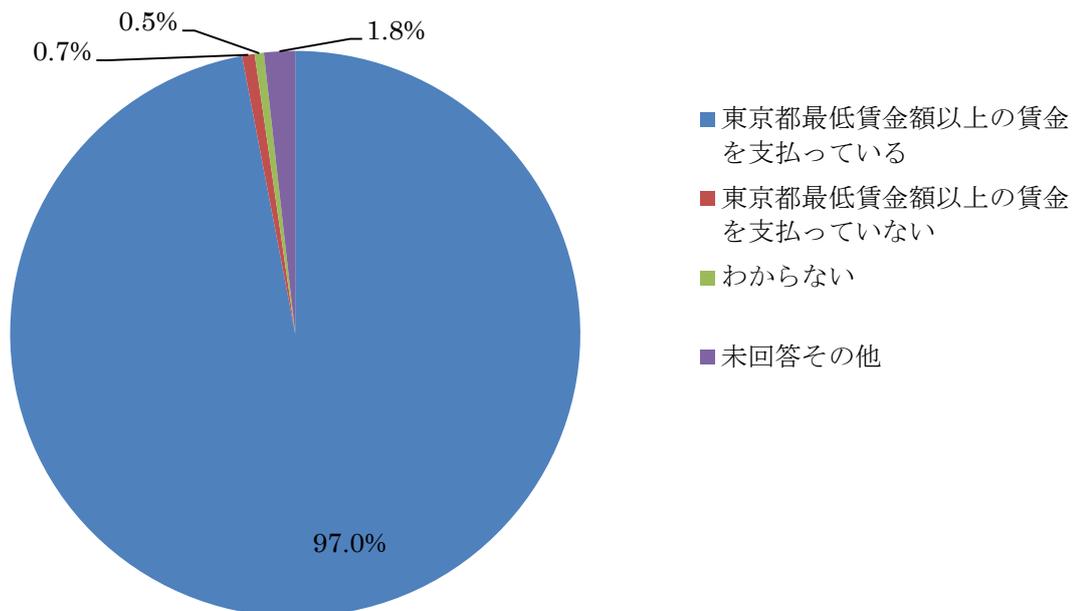


図21 定期健康診断の実施状況（業種別）

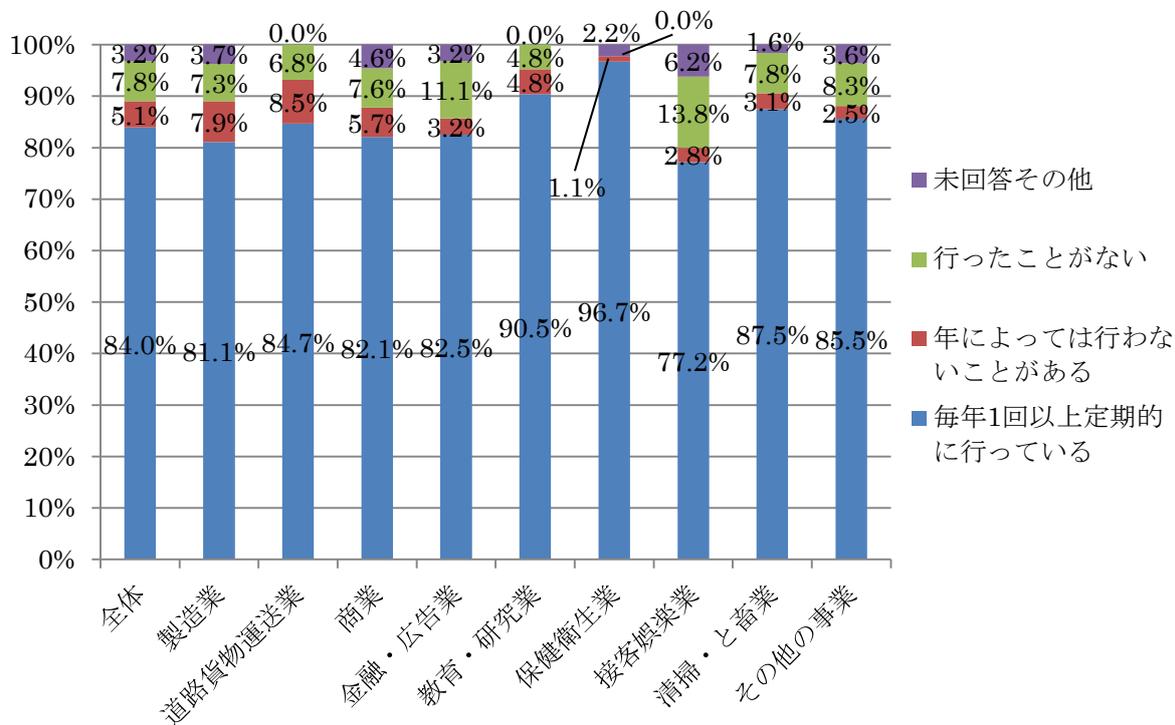


図22 定期健康診断の実施状況（規模別）

