



報道関係者 各位

平成 28 年 2 月 23 日(火)

【照会先】

愛知労働局労働基準部監督課

監督課長 小川 裕由

統括特別司法監督官 塩谷 欽一

(電話)052-972-0253

「過重労働解消キャンペーン」の重点監督結果

～ 東海地区で717事業場 ～

厚生労働省では、昨年11月に「過重労働解消キャンペーン」として、全国的な対応を行ってききましたが、今般、東海地区（岐阜局、静岡局、愛知局、三重局）において実施した重点監督の監督指導状況を以下のとおり取りまとめました。

労働基準関係法令違反を確認した505事業場（全体の70.4%）に対しては、是正・改善に向けた指導を行っております。

なお、全国の監督指導状況については、既に厚生労働省本省より発表されております。

【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： 717 事業場
このうち 505 事業場（全体の 70.4%） で労働基準関係法令違反あり
- (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 333 事業場（46.4%）
うち、時間外労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月 100 時間を超えるもの 130 事業場（39.0%）
うち、月 150 時間超 31 事業場（9.3%）
うち、月 200 時間超 14 事業場（4.2%）
- ② 賃金不払残業があったもの 37 事業場（5.2%）
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施なもの 76 事業場（10.6%）
- (3) 健康障害防止に係る指導状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業]
- 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指導したもの
458 事業場（63.9%）
うち、時間外労働を月 80 時間以内に削減するよう指導したもの
293 事業場（64.0%）
- ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの 109 事業場（15.2%）

東海地区4局「過重労働解消キャンペーン」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）

平成27年度過重労働解消キャンペーン（平成27年11月）の間に、717事業場に対し重点監督を実施し、505事業場（全体の70.4%）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333事業場、賃金不払残業があったものが37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76事業場であった。

	監督実施 事業場数	違反件数 (違反率)	違反状況（違反率）		
			労働時間	賃金不払残業	健康障害防止
東海地区 4局	717	505 (70.4%)	333 (46.4%)	37 (5.2%)	76 (10.6%)
愛知局	368	239 (64.9%)	158 (42.9%)	15 (4.1%)	35 (9.5%)

事業場の規模別の重点監督実施件数

事業場の規模別の重点監督実施件数							
地区	合計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
東海地区 4局	717	132 (18.4%)	221 (30.8%)	121 (16.9%)	107 (14.9%)	105 (14.6%)	31 (4.3%)
愛知局	368	61 (16.6%)	119 (32.3%)	64 (17.4%)	53 (14.4%)	54 (14.7%)	17 (4.6%)

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重点監督実施件数							
地区	合計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
東海地区 4局	717	72 (10.0%)	99 (13.8%)	58 (8.1%)	89 (12.4%)	145 (20.2%)	254 (35.4%)
愛知局	368	38 (10.3%)	55 (14.9%)	37 (10.1%)	40 (10.9%)	72 (19.6%)	126 (34.2%)

2 健康障害防止に係る指導状況（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**

重点監督実施事業場のうち458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。

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（注5）	面接指導等が実 施できる仕組み の整備等（注6）
東海地区 4局	458	51	60	169	293	17
愛知局	239	24	23	81	157	7

- (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よう指導した事業場数を計上している。
- (注5) 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とする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を具体的な期限までに実施すること等を指導した事業場数を計上している。
- (注6) 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

重点監督実施事業場のうち109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」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。

重点監督における労働時間適正把握に係る指導状況

	指導事業場数	指導事項（注1）					
		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			管理者の責務（基準2(5)）（注2）	労使協議組織の活用（基準2(6)）（注2）
			自己申告制の説明（基準2(3)7）（注2）	実態調査の実施（基準2(3)1）（注2）	適正な申告の阻害要因の排除（基準2(3)り）（注2）		
東海地区4局	109	38	19	72	11	8	0
愛知局	54	17	8	38	5	1	0

(注1) 指導事項は、重複があり得る。

(注2) 各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、「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」のどの項目に基づくものであるかを示している。

3 重点監督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333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、130事業場で1か月100時間を、31事業場で1か月150時間を、14事業場で1か月200時間を超えていた。

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

	1月当たり45時間以下	1月当たり45時間超80時間以下	1月当たり80時間超100時間以下	1月当たり100時間超150時間以下	1月当たり150時間超200時間以下	1月当たり200時間超
東海地区4局	90	53	60	99	17	14
愛知局	41	22	34	48	8	5

4 是正・改善指導の対象となった主な内容 愛知局

【事例 1】 各種情報から長時間労働が疑われたことから臨検監督を実施したところ、自動車運転者の約半数について「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の違反が認められたほか、荷役作業員など全体の 6 割に当たる労働者に時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定）の限度を超え、月 100 時間超の違法な時間外労働（最も長い労働者の時間外労働は月 205 時間）が認められたもの。

監督指導の結果、労働者を増員し、36 協定を適正に運用するなどの取組が行われ、長時間労働者は数名にまで減少した。継続的に、労働時間の削減に取り組んでいる。（道路貨物運送業）

【事例 2】 長時間労働等を原因とする労災請求（脳・心臓疾患による休業）があった事業場に臨検監督を実施したところ、労災請求者以外の労働者に 36 協定の限度を超え、月 200 時間超の違法な時間外労働が認められ、また、衛生委員会において過重労働による健康障害防止について調査・審議していない違反も認められた。

さらに、労働時間について、「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」に適合するよう適正に把握していないことも認められたもの。

監督指導の結果、発注者との工期調整、担当業務の見直し、社員採用等の取組が行われ、時間外労働は月 40 時間台に低減した。併せて、過重労働による健康障害防止の協議を行うとともに、適正な労働時間の自己申告に向けた実態調査を継続的に実施している。（建設業）

【事例 3】 各種情報から長時間労働が疑われたことから臨検監督を実施したところ、時間外労働・休日労働に関する協定なく、最も長い労働者で月 150 時間超の違法な時間外労働が行われ、また、長時間労働者に対する面接指導等の過重労働対策が定められていないことが認められたもの。

監督指導の結果、社外協力会社を利用する、担当業務を見直すなどの取組が行われ、時間外労働は月 40 時間台に低減した。また、過重労働による健康障害防止対策として、地域産業保健センターを活用し、面接指導、保健指導等を実施した。（製造業）

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

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成12年11月30日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者とすること。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

2 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は、次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

(4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。

(5) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(6) 労働時間等設定改善委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

詳しくは最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局にお問い合わせください。
(<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku>) (H24. 3)

労働基準監督官の主な仕事

(参考資料5)

臨検監督

労働基準法、労働安全衛生法などの法律に基づいて、定期的にあるいは働く人からの申告・相談などを契機として、工場や事務所などに立ち入り、機械・設備や帳簿などを検査して関係労働者の労働条件について調査を行います。

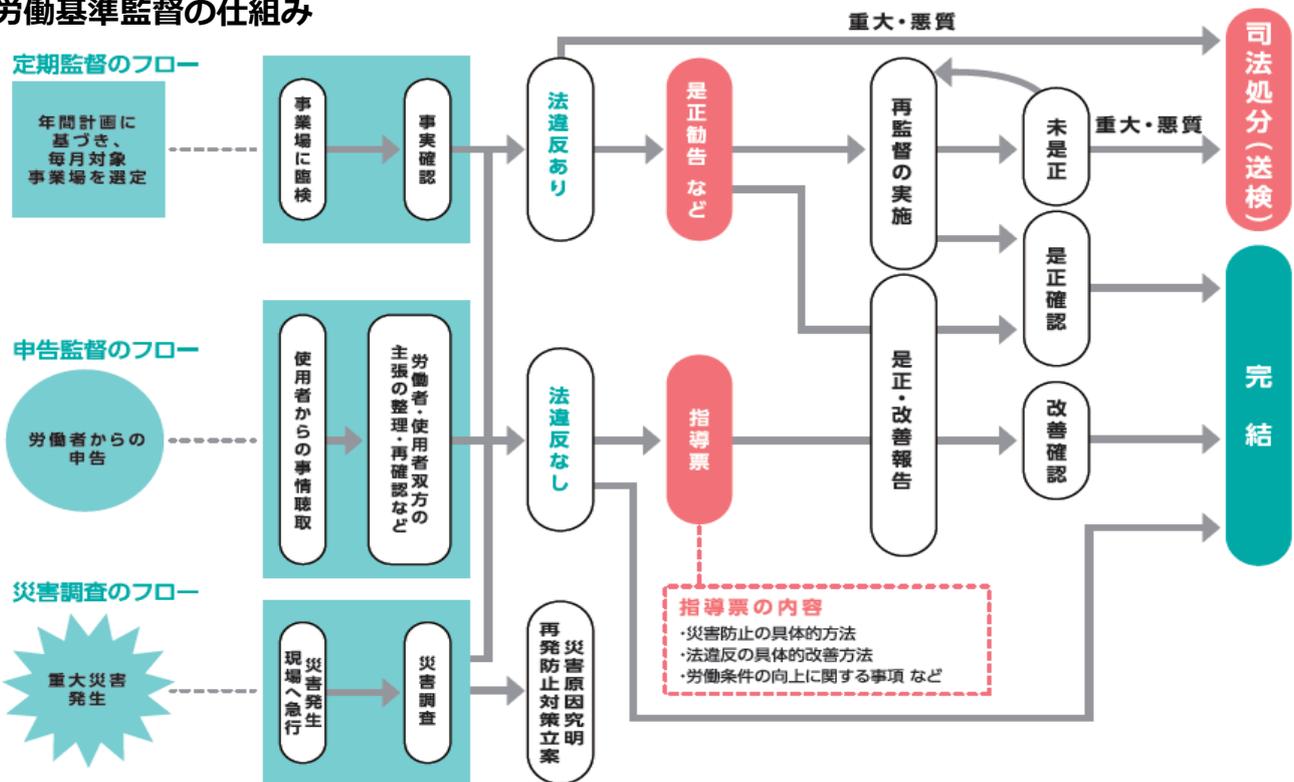
法律違反が認められた場合には事業主などに対し、その改善を指導するほか、危険性の高い機械・設備などについてはその場で使用停止などを命ずる行政処分を行います。

司法警察事務

労働基準法、労働安全衛生法などには罰則が設けられています。

事業主などがこれらの法律に違反し、度重なる指導にもかかわらず是正を行わない場合など重大または悪質な事案について、労働基準監督官は刑事訴訟法に基づき、特別司法警察員として取調べなどの任意捜査や捜索・差押、逮捕などの強制捜査を行い、検察庁に送検します。

◎労働基準監督の仕組み



◎平成28年度労働基準監督官採用試験2016

【試験要綱】

インターネット受付期間 平成28年 **4/1** (金) 9:00～ **4/13** (水) 受信有効
 インターネット申込用受験案内アドレス【http://www.jinji.go.jp/saiyo/siken/jyukennannai/jyukennannai_rouki.pdf】
 インターネット申込専用アドレス【<http://www.jinji-shiken.go.jp/juken.html>】
インターネット申込みができない環境にある場合は、都道府県労働局に電話連絡してください。郵送又は持参の受付期間は、4月1日(金)～4月4日(月)です。(4月4日(月)までの通信日付印有効。受付期間が短いので注意してください。)

第1次試験 平成28年 **5/29** (日) 9:05 (受付開始) 9:35 (試験開始) -18:05 (試験終了)
 【第1次試験合格者発表日】平成28年6月28日(火)9:00

第2次試験 平成28年 **7/13** (水) **14** (木) **15** (金) 第1次試験合格通知書で指定する日時
 【最終合格者発表日】平成28年8月22日(月)9:00 (日時の変更は、原則として認められません。)

【受験資格】 ●昭和61年4月2日～平成7年4月1日生まれの者
 ●平成7年4月2日以降生まれの者で次に掲げるもの
 ①大学を卒業した者および平成29年3月までに大学を卒業する見込みの者
 ②人事院が①に掲げる者と同等の資格があると認める者

【試験の程度】 大学卒業程度
【採用予定人数】 ●労働基準監督A(法文系) 約160名
 ●労働基準監督B(理工系) 約40名

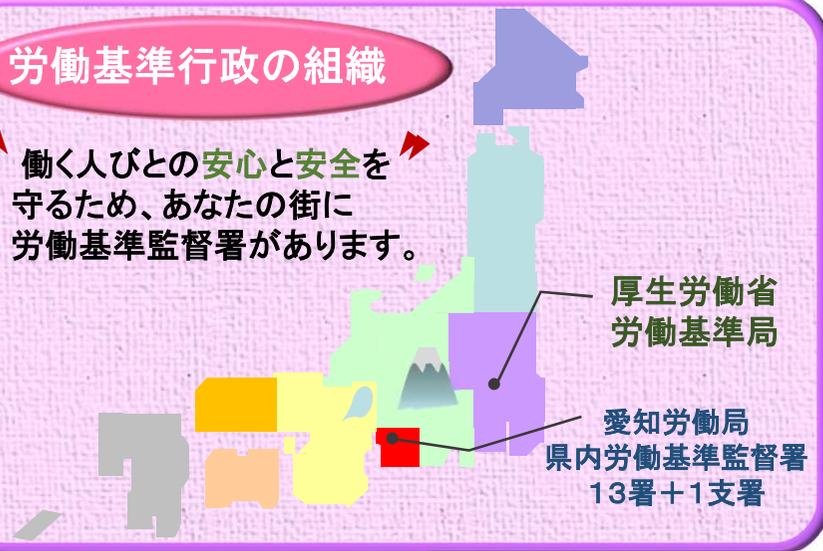
知って
得する
労働法

労働基準監督署の役割



労働基準行政の組織

働く人びとの安心と安全を守るため、あなたの街に労働基準監督署があります。



労働基準監督署の役割と仕事



方面(監督課)

労働条件の確保・向上を任務とし、

- 申告・相談の受付
- 職場に立ち入り、法違反などが認められた場合、是正を指導
- 重大・悪質な事案の任意捜査、強制捜査などを行う。



安全衛生課

働く人の安全や健康の確保を任務とし、

- クレーンなど機械の検査
- 建設工事などの計画届の審査
- 健康診断実施状況の確認などを行う。



労災課

仕事中のケガや病気に対する保険給付を任務とし、

- 保険金の給付に係る審査
- 労働保険適用手続の促進
- 労働保険料の徴収などを行う。

労災相談
指導業務
など



監督機関の職員等



労働基準主管局、都道府県労働局及び労働基準監督署に労働基準監督官を置くほか、必要な職員を置くことができる。
(労働基準法第97条第1項)



厚生労働省
愛知労働局

総合労働
相談コーナー

労働問題に関するあらゆる分野の相談先のご案内



労働条件相談
ほっとライン

夜間・土日の労働条件に関する無料相談先のご案内



確かめよう
労働条件

労働条件に関する総合情報サイトのご案内



確かめ~るのだ!



お問合せは、愛知労働局または最寄りの労働基準監督署へ

知って
得する
労働法

“労働基準監督官”の仕事

全国の都道府県労働局・労働基準監督署・支署に配置される公務員

監督官の仕事



監督

事務所・工場・工事現場を調査・指導

労働時間の長い会社や危険な機械・有害物を使用する工場などを選定する計画的な監督

働く人からの申告・情報・相談による監督

仕事上の事故やケガの発生による監督

安全 + 第一

労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。（労働基準法第101条）

※ 臨検（りんけん）…労働関係法令違反の有無を調査する目的で事業場に立ち入ることをいいます。

目的

- ・働く人の権利を守るため
- ・安心して働ける職場環境を保つため

長時間の過重労働、若者の使い捨て、職業性疾病、労災事故 etc... から働く人を守ります。



質問・調査・確認

- ・事業場へ立ち入り、質問します。
- ・労働条件や安全管理体制等について調査します。
- ・労働者名簿・賃金台帳・タイムカード等の書類、職場の安全、作業方法、機械設備等を確認します。

法違反等が確認された場合、文書により是正を勧告し、機械等の使用停止を命じる等改善のための指導を行います。

良好な環境に改善されたことが確認できれば、指導は終了します。

重大・悪質な事案の場合、書類送検することもあります。



厚生労働省
愛知労働局

総合労働
相談コーナー

労働問題に関するあらゆる分野の相談先のご案内



労働条件相談
ほっとライン

夜間・土日の労働条件に関する無料相談先のご案内



確かめよう
労働条件

労働条件に関する総合情報サイトのご案内



確かめ~るのだ!



お問合せは、愛知労働局または最寄りの労働基準監督署へ