



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
秋田労働局

Press Release

報道関係者 各位

令和元年 11 月 15 日

【照会先】秋田労働局 労働基準部 監督課

監督課長 岡崎 暁

主任監察監督官 金谷 繁夫

電話 018-862-6682

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施結果

秋田労働局(局長 甲斐三照)では、平成 30 年度に長時間労働が疑われる事業場に対して県内 6 労働基準監督署が実施した監督指導の実施結果について取りまとめましたので公表します。秋田労働局では、今後も長時間労働の是正・改善に向けた取組を積極的に行ってまいります。

1 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施結果 [図 1、別添 1・2 参照]

- | | | |
|--------------|---------|-------------------|
| ① 監督指導実施事業場数 | 300 事業場 | (うち 11 月 123 事業場) |
| ② 違反事業場数 | 195 事業場 | (うち 11 月 86 事業場) |
| ③ 違反率 | 65.0 % | (うち 11 月 69.9 %) |

平成 30 年度中に長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を実施した件数は 300 事業場で、このうち 195 事業場(65.0%)で労働基準関係法令の違反がありました。

また、平成 30 年 11 月に、「過重労働解消キャンペーン」として、123 事業場に対して重点的に監督指導を実施した結果、86 事業場(69.9%)で労働基準関係法令の違反がありました。

これらの監督指導の対象には、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等が含まれています。

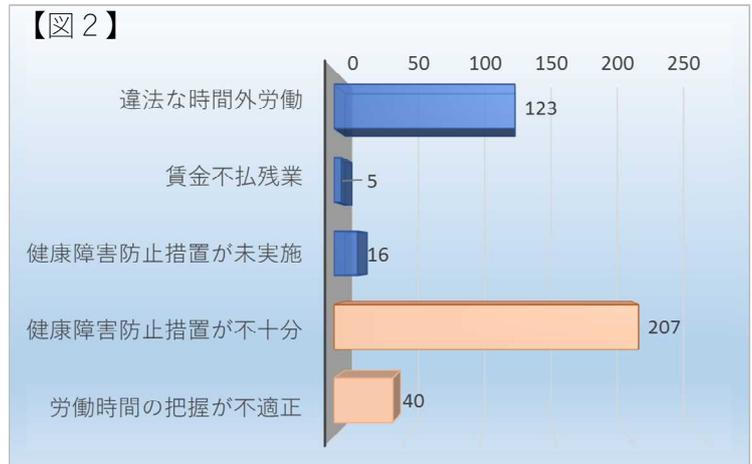
【図 1】 長時間労働が疑われる事業場に対する
監督指導件数と違反率の推移



2 主な違反内容・指導事項【図2参照】

主な違反内容としては、違法な時間外労働、賃金不払残業(計算誤り等を除く。)、過重労働による健康障害防止措置の未実施となっています。

また、主な指導事項としては、健康障害防止措置が不十分なため改善を指導、労働時間の把握が不適正なため指導となっています。



3 今後の取組

秋田労働局では、これらの監督指導の実施結果を踏まえ、引き続き、積極的に監督指導を実施し、事業主に対する法令の周知徹底を図るほか、指導に従わない、法違反を繰り返すなどの悪質な事業場に対しては、送検するなど厳正に対処していきます。

【別添1】 監督指導事例

【別添2】 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施結果（詳細）

監督指導事例

事例 1 (保健衛生業)

36 協定で定める上限（特別条項あり）を超えて違法な時間外労働及び休日労働を行わせていたことから、指導を実施。

監督指導において把握した事実と労働基準監督署の対応

労働基準監督官による監督指導において、一部の労働者に対して、36 協定で定める上限（特別条項の限度時間及び休日労働の上限回数）を超えて、違法な時間外労働（最も長い労働者で月 100 時間超）及び休日労働を行わせていたことが判明した。

また、自己申告により始業・終業時刻の確認及び記録を行っているにもかかわらず、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実態調査を行っていなかったことが判明した。

監督署の対応

- ①労働基準法第 32 条(労働時間)及び第 35 条(休日)違反を是正勧告
- ②36 協定の不適正な運用について原因を分析し、適切な運用を図るための具体的な再発防止対策について指導
- ③時間外・休日労働を 1 か月あたり 80 時間以内へ削減するよう専用指導文書により指導
- ④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実態調査を行い、割増賃金の不足があれば支払うよう指導



36 協定の特別条項における「特別の事情」

特別条項を適用する際の「特別の事情」は臨時的なものに限られ、また、限度時間を超えることのできる回数も全体として 1 年の半分を超えないよう定めなければなりません。

36 協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる時間又は回数を超えた場合には、労働基準法違反となります。

<臨時的に必要な場合の例>

- ・ 予算、決算業務 ・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ・ 納期のひっ迫
- ・ 大規模なクレームへの対応 ・ 機械のトラブルへの対応

事例 2 (建設業)

- 時間外労働に対する割増賃金の支払い不足があったことから、指導を実施。
- 時間外・休日労働時間が 100 時間を超える労働者が認められたにもかかわらず、産業医に情報提供がなされていなかったことから、指導を実施。

監督指導において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 労働基準監督官による監督指導において、一部の労働者に対して、いわゆる固定残業代※による割増賃金の支払いがなされた結果、割増賃金の支払い不足が判明した。
 - ※ あらかじめ一定時間分の時間外労働、休日労働又は深夜労働を行わせることを見込んで、その一定時間分の時間外労働等に対する割増賃金を固定額で支払うもの。
- 時間外・休日労働時間が 100 時間を超える労働者が認められたにもかかわらず、産業医に情報提供がなされておらず、また、衛生委員会も開催されていなかったことが判明した。

監督署の対応

- ① 労働基準法第 37 条違反（割増賃金不払）を是正勧告
- ② 労働安全衛生法第 66 条の 8（面接指導の対象となる労働者）及び第 18 条（衛生委員会未設置）を是正勧告



産業医への情報提供（※）

産業医への情報提供

（労働安全衛生法第 66 条の 8）

- ☞ 時間外・休日労働時間が月 80 時間を超えた場合は、速やかに、当該労働者の氏名及びその超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。

（※）長時間労働者への医師の面接指導及び産業医への情報提供については、働き方改革を推進するための整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、報告対象が 100 時間超から 80 時間超へと改正されました。（平成 31 年 4 月 1 日施行。）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (平成30年4月から平成31年3月まで)

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30年4月から平成31年3月までに、300事業場に対し監督指導を実施し、195事業場（全体の65.0%）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123事業場、賃金不払残業があったものが5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16事業場であった。

また、11月に「過重労働解消キャンペーン」として集中的に監督指導を実施した。

表1 監督指導実施事業場数

※かつこ内は、11月の「過重労働解消キャンペーン」中の件数である（以下同じ）。

	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	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注2)	賃金不払残業 (注3)	健康障害防止措置 (注4)	
合計	300 (123)	195 (86)	123 (36)	5 (0)	16 (12)	
主な 業種	製造業	53 (16)	36 (10)	23 (4)	0 (0)	4 (1)
	建設業	64 (33)	48 (27)	34 (17)	1 (0)	3 (0)
	運輸交通業	31 (9)	26 (8)	17 (3)	0 (0)	0 (0)
	商業	76 (41)	45 (27)	27 (6)	2 (0)	3 (8)
	接客娯楽業	23 (6)	19 (6)	11 (3)	1 (0)	4 (1)
	その他の事業 (注5)	29 (8)	9 (3)	3 (1)	0 (0)	0 (0)

(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) 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3) 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4) 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。〕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。〕の件数を計上している。

(注5) 「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
300 (123)	76 (42)	114 (43)	38 (12)	42 (20)	21 (5)	9 (1)

表3 企業規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
300 (123)	13 (6)	48 (29)	34 (8)	26 (14)	56 (27)	123 (39)

2 主な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

監督指導を実施した事業場のうち、207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	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等 （注5）	ストレスチェックを含むメンタルヘルス対策に係る調査審議の実施
207 (67)	10 (3)	36 (19)	88 (37)	118 (30)	1 (1)	4 (3)

- (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月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で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、40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）ウ）			
40 (17)	23 (11)	2 (1)	19 (6)	1 (0)	0 (0)	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) 指導事項欄のかつこ内は、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123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、85事業場で1か月80時間を、うち53事業場で1か月100時間を、うち12事業場で1か月150時間を、うち1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	80時間以下	80時間超	100時間超		
			150時間超	200時間超	
123 (36)	38 (17)	85 (19)	53 (10)	12 (3)	1 (0)

(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、24事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、102事業場でタイムカードを基礎に確認し、46事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、97事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を確認し記録していた。

表7 重点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・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）	
24 (10)	102 (40)	46 (18)	97 (43)

（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】 前年度の監督指導結果との比較

事項		年度		
		平成29年度	平成30年度	
監督指導 の実施事 業場	監督実施事業場	310	300	
	うち、労働基準法違反などの法令違反あり	228 (73.5%)	195 (65.0%)	
主な 違 反 内 容	1 違法な長時間労働があったもの	151 (48.7%)	123 (41.0%)	
	うち、時間外 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	122 (80.8%)	85 (69.1%)
		1か月当たり100時間を超えるもの	84 (55.6%)	53 (43.1%)
		1か月当たり150時間を超えるもの	19 (12.6%)	12 (9.8%)
		1か月当たり200時間を超えるもの	3 (2.0%)	1 (0.8%)
	2 賃金不払残業があったもの	9 (2.9%)	5 (1.7%)	
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	22 (7.1%)	16 (5.3%)	
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	277 (89.4%)	207 (69.0%)	
	うち、時間外労働が80時間以内に削減するよう指導したもの	198 (71.5%)	118 (57.0%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	27 (8.7%)	40 (13.3%)	