

報道関係者 各位

平成 27 年 2 月 5 日

【照会先】

秋田労働局労働基準部監督課

課長 斎藤 文彦

専門監督官 北林 浩之

(電話) 018-862-6682

平成 26 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表 ～重点監督を実施した事業場の 4 割にあたる 31 事業場で違法な時間外労働を摘発～

秋田労働局（局長 小林泰樹）では、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お知らせします。

今回の重点監督は、長時間労働削減推進本部（本部長：塩崎 恭久 厚生労働大臣）の指示の下、若者の「使い捨て」に関する情報が寄せられた事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対し、集中的に実施したものです。

1 重点監督の結果

重点監督を実施した 74 事業場のうち、約 4 割にあたる 31 事業場（41.9%）で、違法な時間外労働が確認されました。

【重点監督の結果のポイント】

- | | |
|--|---------------|
| (1) 重点監督の実施事業場： | 74 事業場 |
| うち、何らかの労働基準関係法令違反があり、是正勧告書を
交付したもの：63 事業場（全体の 85.1%） | |
| (2) 主な違反の内容 | |
| ① 違法な時間外労働 ^{*1} があったもの | 31 事業場（41.9%） |
| うち、時間外労働の実績が最も長い者の時間数が | |
| 月 80 時間超え | 9 事業場（29.0%） |
| うち月 100 時間超え | 2 事業場（6.5%） |
| ② 賃金不払残業があったもの | 5 事業場（6.8%） |
| (3) 過重労働による健康障害防止に関する指導の状況 | |
| 〔(1)のうち、健康障害防止等のため、指導票等を交付した事業場〕 | |
| ① 過重労働による健康障害防止措置が不十分で、
改善を指導したもの | 38 事業場（51.4%） |
| うち、時間外労働を月 80 時間以内 ^{*2} に削減するよう指導したもの：10 事業場（26.3%） | |
| ② 労働時間の把握方法が不適正で、
改善を指導したもの | 11 事業場（14.8%） |

※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を含む。

※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。

2 これまでの対応及び今後の対応

違反や問題が認められた事業場に対して、是正・改善に向けた指導を行いました。是正がなされていない事業場には、引き続き、是正に向けた指導を行っていきます。

是正に応じない場合には、書類送検も視野に入れて対応します。

引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる事業場等の情報を得た場合は、監督指導を行っていきます。

3 その他

- | | |
|--------|----------------------------------|
| 別 紙 | 平成 26 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 |
| 参考資料 1 | 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 |
| 参考資料 2 | 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置 |

平成 26 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）

○ 「重点監督」実施状況

平成 26 年度過重労働解消キャンペーン(平成 26 年 11 月)の間に、74 事業場に対し重点監督を実施し、63 事業場(全体の 85.1%)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 31 事業場(41.9%)、賃金不払残業があったものが 5 事業場(6.8%)であった。

表 1 業種別の違反状況

業種	事項	重点監督実施 事業場数	労働基準関係法 令違反があった 事業場数(注2)	違反事項		
				労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害 防止対策
合計		74 (100.0%)	63 (85.1%)	31 (41.9%)	5 (6.8%)	0 (0.0%)
主な業種 (注1)	製造業	23 (31.1%)	20 (31.7%)	11	1	0
	運輸交通業	5 (6.8%)	5 (7.9%)	3	0	0
	商業	17 (23.0%)	14 (22.2%)	7	0	0
	金融広告業	3 (4.0%)	3 (4.8%)	0	0	0
	保健衛生業	7 (9.4%)	6 (9.6%)	4	0	0
	接客娯楽業	4 (5.4%)	3 (4.8%)	2	3	0
上記以外		15 (20.3%)	12 (19.0%)	4	1	0

(注1) 主な業種は重点監督実施事業場数が3以上のものを計上しており、それ以外の業種は「上記以外」としている。

(注2) 業種別の括弧内は、63 事業場を 100.0%とした場合の割合である。

(注3) 労働基準法第 32 条違反 [36 協定なく時間外労働を行っているもの、36 協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っ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。]

表 2 事業場の規模別の重点監督実施件数

事業場の規模別の重点監督実施件数						
合計	1～9 人	10～29 人	30～49 人	50～99 人	100～299 人	300 人以上
74	25 (33.8%)	32 (43.2%)	11 (14.9%)	4 (5.4%)	2 (2.7%)	0 (0%)

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重点監督実施件数						
合計	1～9 人	10～29 人	30～49 人	50～99 人	100～299 人	300 人以上
74	12 (16.2%)	12 (16.2%)	8 (10.8%)	7 (9.5%)	19 (25.7%)	16 (21.6%)

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 **38 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の実施や、時間外労働時間数の削減などの**過重労働による健康障害防止対策**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）	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）	面接指導等の実施できる仕組みの整備等（注6）
38	2	12	28	10	1

（注1）2以上の事項を指導していることがあるため、事項別の指導数の合計が、指導事業場を超えている。

（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

重点監督実施事業場のうち **11 事業場** に対して、労働時間の管理が不適切であるため、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」（参考資料1参照）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。**

表 5 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））	自己申告制による場合			管理者の責務（基準2（5））	労使協議組織の活用（基準2（6））
		自己申告制の説明（基準2（3）7）	実態調査の実施（基準2（3）4）	適正な申告の阻害要因の排除（基準2（3）4）		
11	6	1	5	1	0	0

（注1）2以上の事項を指導していることがあるため、事項別の指導数の合計が、指導事業場を超えている。

（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」（参考資料1）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31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、9事業場で1か月80時間を超え、うち2事業場で1か月100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

違法な時間外労働があった事業場数	1月当たり 45時間以下	1月当たり 45時間超え 80時間以下	1月当たり 80時間超え 100時間以下	1月当たり 100時間超え 150時間以下	1月当たり 150時間超え 200時間以下
31	8	14	7	2	0

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

(平成 13 年 4 月 6 日付け基発第 339 号)

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 1 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。

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) 労働時間短縮推進委員会等の活用

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短縮推進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。

1. 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置

1 趣旨

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、当該医学的知見を踏まえ、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（以下「旧総合対策」という。）に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等の改正が行われたところである。

本措置は、このような背景を踏まえ、過重労働による労働者の健康障害を防止することを目的として、以下のとおり、事業者が講ずべき措置を定めたものである。

2 時間外・休日労働時間の削減

(1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。）が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、事業者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。）に適合したものとなるようにするものとする。

また、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」（限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる事情）を定めた36協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限るとされていることに留意するものとする。さらに、月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、事業者は、実際の時間外労働を月45時間以下とするよう努めるものとする。

さらに、事業者は、休日労働についても削減に努めるものとする。

- (2) 事業者は、「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置等に関する基準について」（平成13年4月6日付け基発第339号）に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。
- (3) 事業者は、裁量労働制対象労働者及び管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどに十分留意し、当該労働者に対し、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めるものとする。

3 年次有給休暇の取得促進

事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により年次有給休暇の取得促進を図るものとする。

4 労働時間等の設定の改善

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第4条第1項に基づく、労働時間等の設定の改善に適切に対処するために必要な事項を定める労働時間等設定改善指針については、平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨を盛り込むべく改正し、平成20年4月1日から適用されたところである。このため、事業者は、過重労働による健康障害を防止する観点から、改正後の労働時間等設定改善指針に留意しつつ、必要な措置を講じるよう努めるものとする。

5 労働者の健康管理に係る措置の徹底

(1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施等

ア 健康管理体制の整備及び健康診断の実施

事業者は、労働安全衛生法に基づき、産業医や衛生管理者、衛生推進者等を選任し、その者に事業場における健康管理に関する職務等を適切に行わせるとともに、衛生委員会等を設置し、適切に調査審議を行う等健康管理に関する体制を整備するものとする。

なお、事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等を確実に実施するものとする。特に、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならないことに留意するものとする。

イ 自発的健康診断受診支援助成金の活用等

事業者は、深夜業に従事する労働者を対象とした自発的健康診断受診支援助成金制度や血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者を対象とした二次健康診断等給付制度の活用について、労働者への周知に努めるものとする。とともに、労働者からこれらの制度を活用した健康診断の結果の提出があったときには、その結果に基づく事後措置についても講ずる必要があることについて留意するものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、労働者の健康保持増進を図るための措置を継続的かつ計画的に実施するものとする。

(2) 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等

ア 面接指導等(医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。)の実施等

(7) 事業者は、労働安全衛生法等に基づき、労働者の時間外・休日労働時間に応じた面接指導等を次のとおり実施するものとする。

- ① 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者であって、申出を行ったものについては、医師による面接指導を確実に実施するものとする。
- ② 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える労働者であって、申出を行ったもの(①に該当する労働者を除く。)については、面接指導等を実施するよう努めるものとする。
- ③ 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者(①に該当する労働者を除く。)又は時間外・休日労働時間が2ないし6月の平均で1月当たり80時間を超える労働者については、医師による面接指導を実施するよう努めるものとする。
- ④ 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で、健康への配慮が必要と認められた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましいものとする。

(4) 事業者は、労働安全衛生法等に基づき、面接指導等の実施後の措置等を次のとおり実施するものとする。

- ① (7)の①の医師による面接指導を実施した場合は、その結果に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく医師から意見聴取するものとする。また、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など適切な事後措置を講ずるものとする。
- ② (7)の②から④までの面接指導等を実施した場合は、①に準じた措置の実施に努めるものとする。
- ③ 面接指導等により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、面接指導

を行った医師、産業医等の助言を得ながら必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応するものとする。

イ 面接指導等を実施するための手続等の整備

(7) 事業者は、アの面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において、以下の事項について調査審議を行うものとする。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。

- ① 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること。
- ② 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関すること。
- ③ 面接指導等の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われないようにするための対策に関すること。
- ④ アの(7)の②から④までに該当する者その他の者について面接指導等を実施する場合における事業場で定める必要な措置の実施に関する基準の策定に関すること。
- ⑤ 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること。

(4) 事業者は、アの(7)の①及び②の面接指導等を実施するに当たっては、その実施方法及び実施体制に関する事項に、

- ① 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備
- ② 申出を行う際の様式の作成
- ③ 申出を行う窓口の設定

等を含め必要な措置を講じるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立つてその周知徹底を図るものとする。

ウ 常時50人未満の労働者を使用する事業場の対応

常時50人未満の労働者を使用する事業場においても、ア及びイの措置を実施する必要があるが、アについては、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難な場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、当該事業場においてイの手続等の整備を行う場合には、事業者は、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第23条の2に基づき設けた関係労働者の意見を聴くための機会を利用するように努めるものとする。

なお、地域産業保健センターで実施する面接指導を事業者の指示等により対象者が受ける場合には、労働安全衛生法第66条の8第2項に規定されている事業者が指定した医師が行う面接指導に該当することとなるが、この場合、事業者は対象となる労働者の勤務状況（例えば直近1ヶ月の総労働時間、時間外・休日労働時間、業務内容等）を記した書面を当該医師に提出するとともに、労働安全衛生規則第52

条の6に基づき当該面接指導の結果を記録し保存しておくものとする。

(3) 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の措置

事業者は、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、産業医等の助言を受け、又は必要に応じて労働衛生コンサルタントの活用を図りながら、次により原因の究明及び再発防止の徹底を図るものとする。

ア 原因の究明

労働時間の適正管理、労働時間及び勤務の不規則性、拘束時間の状況、出張業務の状況、交替制勤務・深夜勤務の状況、作業環境の状況、精神的緊張を伴う勤務の状況、健康診断及び面接指導等の結果等について、多角的に原因の究明を行うこと。

イ 再発防止

上記アの結果に基づき、衛生委員会等の調査審議を踏まえ、上記2から5の(2)までの措置に則った再発防止対策を樹立し、その対策を適切に実施すること。