



報道関係者 各位

平成25年12月17日

【照会先】

青森労働局労働基準部監督課

課長 遠藤 光

監察監督官 鈴木 朋廣

(直通電話) 017-734-4112

(所在地) 青森市新町2-4-25

青森合同庁舎2階

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況

— 重点監督を実施した 88.9%の事業場に法令違反を指摘 —

青森労働局(局長 藤井伸章)は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組として、平成25年9月に、以下の対策を行い、今般、その状況を取りまとめました。

第1 過重労働重点監督月間の結果

1 平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業や過重労働があり、労働基準関係法令違反の疑いがある企業等に対して集中的に実施した「過重労働重点監督」(以下「重点監督」という。)の結果は、次のとおりです。(詳細は別紙1)

【重点監督の結果のポイント】

- | | |
|---|----------------|
| (1) 重点監督の実施事業場： | 54 事業場 |
| (2) 違反状況： <u>48 事業場 (全体の 88.9%) に何らかの労働基準関係法令違反</u> | |
| 〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕 | |
| <u>違法な時間外労働があったもの</u> | 24 事業場 (44.4%) |
| <u>賃金不払残業があったもの</u> | 24 事業場 (44.4%) |
| 過重労働による健康障害防止措置が
施されていないもの | 3 事業場 (5.6%) |
| (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場〕 | |
| ➢ 過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの | 20 事業場 (37.0%) |
| ➢ 労働時間の把握方法が不適切なもの | 17 事業場 (31.5%) |
| (4) 重点監督において把握した実態 | |
| ➢ 重点監督時に把握した時間外・休日労働時間が最長の者の実績： | |
| 80 時間超 | 15 事業場 (27.8%) |
| うち 100 時間超 | 7 事業場 (13.0%) |

このほかにも、労働者からの申告(労働基準法第 104 条に基づいて労働基準監督署(以下「監督署」という。)に違反の事実を申し立てるもの)を受け、申告監督を実施しています。(詳細は別紙 2)

2 これまで及び今後の対応

上記 1 の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、是正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ついては、引き続き、是正の確認を行っていきます。

それでもなお、是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応します。

(送検した場合には、企業名等を公表します。)

今後とも、引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる事業場に対し、監督指導をしっかりと行ってまいります。

第2 職場のパワーハラスメントの予防・解決への対応

重点監督を実施した事業場等に、パワーハラスメント対策の必要性について周知・啓発を行いました。

「過重労働重点監督月間」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

「過重労働重点監督月間」中、54 事業場に対し重点監督を実施し、48 事業場で何らかの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 24 事業場、賃金不払残業があったものが 24 事業場認められた。

表1 「重点監督」実施件数等

業種	事項	重点監督実施 事業場数 (注1)	何らかの労働基 準関係法令違反 があった事業場 数	違反事項		
				労働時間 (注2)	賃金不払残業 (注3)	健康障害防止 対策(注4)
合計		54 (100.0%)	48 (88.9%)	24 (44.4%)	24 (44.4%)	3 (5.6%)
主な 業種	製造業	7(13.0%)	6	2	3	1
	運輸交通業	13(24.1%)	13	8	4	1
	商業	12(22.2%)	11	5	5	0
	接客娯楽業	6(11.1%)	4	3	3	1
	上記以外	16(10.1%)	14	6	9	0

(注1) 主な業種は重点監督実施事業場数が5を超えるものを計上し、その他は「上記以外」にまとめている。

(注2) 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3) 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。〕。

(注4) 労働安全衛生法第18条違反〔労働安全衛生規則第22条(衛生委員会において、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する事項について調査審議を行っていないもの。〕を計上している。

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

「過重労働重点監督」実施事業場のうち 20 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を実施すること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 2 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	面接指導の実施（注 2）	衛生委員会等における調査審議の実施（注 3）	面接指導等の実施に係る体制の整備等（注 4）
20	9	11	13

（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、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、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）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

「過重労働重点監督」実施事業場のうち 17 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 3 労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	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）ア）	実態調査の実施（基準 2（3）イ）	適正な申告の阻害要因の排除（基準 2（3）ウ）		
17	16	0	2	0	2	0

（注 1）指導事項は、重複があり得る。

（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）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

「過重労働重点監督」実施時に時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、15 事業場で 1 月 80 時間を超えており、そのうち 7 事業場で 1 月 100 時間を超えていた。

表 4 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

把握していない	時間外労働なし	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
0	4	18	17	8	7

「過重労働重点監督月間」における申告受理・申告監督実施状況等

申告受理・申告監督実施状況

「過重労働重点監督月間」中に、30件の申告を受理した。

また、重点監督以外にも、「過重労働重点監督月間」中に、14事業場に対し申告監督を実施し、9事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。

(注1) 9月に申告監督を実施した事業場数であり、申告受理件数の内数ではない。

業種	事項	申告受理 件数	申告監督 実施事業場数 (注1)	何らかの労働 基準関係法令 違反があった 事業場数	違反事項			
					労働時間 (注2)	割増賃金 (注3)	賃金不払 (注4)	解雇 (注5)
合計		30 (100.0%)	14	9 (64.3%)	0 (0.0%)	2 (14.3%)	1 (7.1%)	3 (21.4%)
	製造業	1(3.3%)	0	0	0	0	0	0
	建設業	6(20.0%)	1	1	0	1	1	0
	運輸交通業	2(6.7%)	0	0	0	0	0	0
	農林業	1(3.3%)	1	1	0	0	0	1
	商業	8(26.7%)	3	1	0	0	0	1
	保健衛生業	1(3.3%)	0	0	0	0	0	0
	接客娯楽業	6(20.0%)	5	4	0	1	3	1
	その他の事業	4(13.3%)	4	2	0	0	2	0

(注2) 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3) 労働基準法第37条(割増賃金)違反を計上している。

(注4) 労働基準法第24条及び最低賃金法第4条違反件数を計上している。

(注5) 労働基準法第20条違反〔解雇するに当たり、少なくとも30日以上前に予告をしていないものや、予告期間が30日に満たない場合で解雇予告手当を支払っていないもの。〕を計上している。

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

(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。