



千葉労働局発表
平成25年12月19日

担 当	厚生労働省 千葉労働局労働基準部監督課 監督課長 水島 康雄 主任監察監督官 松崎 勉 (電話) 043(221)2304
--------	---

報道関係者 各位

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（千葉労働局）
— 重点監督を実施した事業場の86%に法令違反を指摘 —

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 厚生労働省では、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」が疑われる企業等に対して集中的に「過重労働重点監督」（以下「重点監督」という。）を実施しましたが、千葉労働局管内の結果は、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： | <u>93 事業場</u> |
| (2) 違反状況： <u>80 事業場（全体の86.0%）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〕 | |
| ① <u>違法な時間外労働があったもの</u> | <u>52 事業場（55.9%）</u> |
| ② <u>賃金不払残業があったもの</u> | <u>23 事業場（24.7%）</u> |
| ③ <u>過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの</u> | <u>2 事業場（2.2%）</u> |
| (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〕 | |
| ➢ <u>過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの</u> | <u>25 事業場（26.9%）</u> |
| ➢ <u>労働時間の把握方法が不適切なもの</u> | <u>26 事業場（28.0%）</u> |
| (4) 重点監督において把握した実態 | |
| ➢ <u>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：</u> | |
| 80 時間超 | <u>29 事業場（31.2%）</u> |
| うち 100 時間超 | <u>20 事業場（21.5%）</u> |

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）

重点監督及び申告監督においては是正勧告等を行った、違反・問題等の主な事例は、以下のとおりです。（具体的な事例は別添）

〔違反・問題等の主な事例〕

- ① 長時間労働等により脳血管疾患を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月 100 時間を超える長時間労働が行われていながら、健康確保措置が講じられていなかった事例
- ② 長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場であって、労働時間等の基本的労務管理が適切に行われていなかった事例
- ③ 残業代が不払いであるとの情報を契機に監督指導した結果、労働時間が適正に把握されておらず、調査の結果、36 協定で定めた上限時間を超える時間労働が行われていた事例

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

パワーハラスメントによって若者を使い捨てにすることをなくすべく、労使をはじめ関係者に幅広く周知・啓発を行いました。

- 職場での実務に活用できる「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」を平成 26 年 2 月 7 日、千葉市民会館で開催。（詳細は別紙 3）
- 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を分かりやすく説明したリーフレット等を配布。

「過重労働重点監督月間」中に実施した定期監督における指導事例

事例1：長時間労働等により脳血管疾患を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月100時間を超える長時間労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった事例

【概要】

40歳代の労働者から、長時間労働が原因で脳血管疾患になったとして労災請求があったことを契機に監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

- ① 監督署が労働時間に関する書類を調査したところ、法定労働時間を超えて労働を行わせる場合に必要とされる労使協定（以下「36協定」という。）の上限時間を超え、最も長い者で月100時間を超える時間外労働が行われていたこと
- ② 時間外労働に係る割増賃金は定額の手当で支払われているが、把握した労働時間と突き合わせをしておらず、法定支給額に不足していたこと
- ③ 時間外・休日労働が月80時間を超える労働者に係る医師の面接指導等について、制度化されていなかったこと

【監督署の指導内容】（現在、是正確認中）

- ①について、労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告し、長時間労働の抑制を指導
- ②について、労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導
- ③について、時間外・休日労働月80時間を超えて行かせた労働者に対し、より医師による面接指導を実施することを指導

事例2：長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、労働時間等の基本的労務管理が適切に行われていなかった事例

【概要】

40歳代の労働者から、長時間労働が原因で精神障害になったとして労災請求があったことを契機に監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

- ① 36協定を締結することなく、また労働時間数を把握することなく、時間外労働を行わせていたこと
- ② 賃金が時間給で支払われるパートタイム労働者に対する割増賃金について、時間給単価のみで計算支給し、割増賃金を支給していなかったこと
- ③ 労働条件が書面で明示されていない、健康診断が実施されていないなど、社長が労働法令の基本的事項を理解していなかったこと

【監督署の指導内容】（現在、是正確認中）

- ①について、違法な時間外労働が行われているとして労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告するとともに、法定労働時間の遵守及び労働時間の管理について指導
- ②について、労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、2割5分以上の割増を付けて割増賃金を支払うよう指導
- ③について、労働基準法第15条（労働条件明示）、労働安全衛生法第66条（健康診断）違反を是正勧告し、適法に労務管理を行うよう指導

事例 3 : 残業代が不払いであるとの情報を契機に監督指導した結果、労働時間が適正に把握されておらず、調査の結果、36 協定で定めた上限時間を超える時間労働が行われていた事例

【概要】

労働者から長時間労働を行っているが割増賃金が支払われていないとの情報提供を受け、監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

- ① 会社は、パソコン端末を活用して始業・終業時刻を把握し、時間外労働については労働者からの残業申請により管理していると説明したが、パソコン端末記録と残業申請の記録に大きな乖離が生じており、会社の労務責任者もその乖離についての合理的な説明ができなかったこと
- ② 監督署が調査したところ、36 協定の特別条項の上限時間を超え、最も長い者で月 87 時間の時間外労働が行われていたこと

【監督署の指導内容】（現在、是正確認中）

①について、労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告するとともに、関係記録の精査や労働者への聴取などを行い、賃金不払残業については適正な割増賃金を支払うことを指導

②について、労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告するとともに、長時間労働の抑制を指導

「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、93 事業場に対し重点監督を実施し、80 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 52 事業場、賃金不払残業があったものが 23 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		93 (100.0%)	80 (86.0%)	52 (55.9%)	23 (24.7%)	2 (2.2%)
主な業種	製造業	23 (24.7%)	18	12	4	0
	建設業	11 (11.8%)	8	4	1	0
	運輸交通業	19 (20.4%)	18	12	4	1
	商業	15 (16.1%)	13	12	9	0
	教育・研究業	5 (5.4%)	4	1	1	0
	保健衛生業	7 (7.5%)	7	4	1	1
	その他の事業	6 (6.5%)	6	4	0	0

(注1) 主な業種は重点監督実施事業場数が5件以上のもの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。）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。〕を計上している。

※ 「過重労働重点監督」については、9月1日に実施した無料電話相談も含め、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて特に情報精度の高い事業場を優先して監督の対象としているため、何らかの労働基準関係法令違反があった事業場の比率が86.0%（平成24年の定期監督等における比率は78.0%）、労働時間の違反のあった事業場の比率が55.9%（同27.4%）と高くなっている。

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25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）
25	12	14	6

(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事」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)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26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」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)		
26	19	6	8	0	6	1

(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4-1)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

「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、29事業場で1月80時間を超えており、そのうち20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	3	40	21	9	20

「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、120 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、64 事業場に対し申告監督を実施し、42 事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。

表5 申告受理・申告監督実施状況

業種	事項	申告受理 件数 (注1)	申告監督 実施事業場数 (注2)	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3)	割増賃金 (注4)	賃金不払 (注5)	解雇 (注6)
	合計	120 (100.0%)	64	42 (65.6%)	5 (7.8%)	8 (12.5%)	25 (39.1%)	3 (4.7%)
主 な 業 種	製造業	10 (8.3%)	7	6	1	1	3	2
	建設業	34 (28.3%)	13	7	0	0	4	1
	運輸交通業	14 (11.7%)	8	5	1	0	1	0
	商業	20 (16.7%)	17	14	1	3	9	0
	保健衛生業	8 (6.7%)	2	1	0	0	0	0
	接客娯楽業	13 (10.8%)	7	3	0	2	2	0
	その他の事業	14 (11.7%)	8	4	2	2	4	0

(注1) 主な業種は申告受理件数が5件以上のものを計上しているため、合計数とは一致しない。

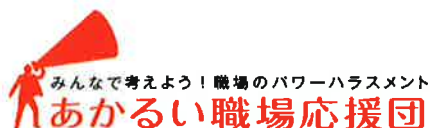
(注2) 9月に申告監督を実施した事業場数であり、申告受理件数の内数ではない。

(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)違反を計上している。

(注5) 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6) 労働基準法第19条違反〔解雇してはならない期間(業務上疾病の療養中等)に解雇したもの。〕及び労働基準法第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。



みんなで考えよう! 職場のパワーハラスメント

パワーハラスメント対策取組支援セミナー

うちの会社にはパワハラなんてないよ…… 本当にそうでしょうか?

近年、職場内のいじめや嫌がらせなどの相談件数が増加しています。2012年度に厚生労働省が行った「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」では、従業員の約**4人に1人**が、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答しています。

職場のパワーハラスメントは、**職場風土の悪化**、従業員の士気低下による**生産性の低下**や、問題解決までの**時間・労力・コストの負担**など企業にとって大きなマイナス影響を及ぼします。

パワーハラスメント予防・解決に向けて企業全体で取り組み、快適な職場環境の実現を目指しましょう。

日 時 2014年2月7日(金) 14:00~16:00

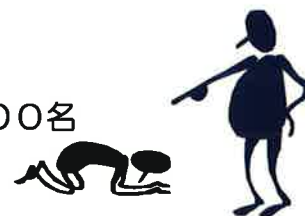
受講料 **無料**

場 所 千葉市民会館 特別会議室2 (3階)

対 象 事業主、企業及び労働組合ご担当者など 先着100名

主 催 公益財団法人21世紀職業財団

後 援 千葉県 一般社団法人千葉県経営者協会 千葉県中小企業団体中央会



申込み方法

FAX: 裏面の申込書にご記入の上、03-5844-1670までFAX送信

WEB: 厚生労働省HP「あかるい職場応援団」

(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) パワハラ関連イベントのご案内一覧から

開講挨拶 千葉労働局

講 演 21世紀職業財団 ハラスメント防止研修客員講師 湯澤 悟

内 容

- ・パワーハラスメントの現状・パワーハラスメントとは?
- ・パワーハラスメントを予防・解決するために
- ・パワーハラスメント対策への取組を進める視点

※詳細なテキストを配布します。

(公財)21世紀職業財団 働きやすい職場環境形成事業担当 行

参加申込書・受講票(当日お持ちください)

FAX : 03-5844-1670

パワー・ハラスメント対策取組支援セミナー
千葉 2014年2月7日(金)

会社名			
所在地	〒		
TEL		FAX	
e-mail アドレス			
ご参加者の氏名	所属	役職名	

●お申込に際しご記入いただいた個人情報につきましては、厳密に管理し、出欠席の確認及び同種のセミナー等のご案内以外には使用いたしません。



千葉市民会館

千葉県千葉市中央区要町1-1
公共交通機関をご利用下さい。

-交通アクセス-

●JR千葉駅から徒歩7分

お問い合わせ

人財多様性経営を支援する
公益財団法人 **21世紀職業財団**

東京都文京区本郷1-33-13

TEL03-5844-1663

働きやすい職場環境形成事業担当

尾西・田中