福井労働局　**Press Release**

報道関係者　各位

令和2年5月 27 日
【照会先】
福井労働局労働基準部監督課
課長　森　健太
過重労働特別監督監理官　高橋 昌哉
（かとく監理官）
（直通電話）0776(22)2652

令和元年度 11 月「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

福井労働局（局長　山崎直紀）では、このたび、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、公表します。

平成 31 年４月１日から、長時間労働の抑制を図るため、時間外労働の上限（※）を設けるなどの労働基準法の改正を始めとする働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）が順次施行されています。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる 69 事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。福井労働局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【重点監督結果のポイント】

⑴ 監督指導の実施事業場：　69 事業場

⑵ 主な違反内容［⑴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：　27 事業場（39.1%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月 80 時間を超えるもの：　9 事業場（33.3%）
うち、月 100 時間を超えるもの：　6 事業場（22.2%）
うち、月 150 時間を超えるもの：　1 事業場（ 3.7%）

②　賃金不払残業があったもの：　2 事業場（ 2.9%）

③　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　7 事業場（10.1%）

⑶ 主な健康障害防止に係る指導の状況［⑴のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場］

①　過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：　31 事業場（44.9%）

②　労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：　6 事業場（ 8.7%）

※　施行に当たっては、経過措置が設けられており、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は、原則として、令和２年４月１日から施行されています。

別添１

令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

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

令和年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、69事業場に対し監督指導を実施し、57事業場（全体の82.6%）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27事業場、賃金不払残業があったものが2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7事業場であった。

表１　監督指導実施事業場数

		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（注２）	主な違反事項別事業場数		
				労働時間（注３）	賃金不払残業（注４）	健康障害防止措置（注５）
合計		69 (100%)	57 (82.6%)	27 (39.1%)	2 (2.9%)	7 (10.1%)
主な業種	製造業	15 (21.7%)	12 (80%)	4	1	0
	建設業	13 (18.8%)	12 (92.3%)	6	0	1
	運輸交通業	6 (8.7%)	3 (50%)	3	1	0
	商業	17 (24.6%)	12 (70.6%)	5	0	2
	接客娯楽業	5 (7.2%)	5 (100%)	2	0	1
	その他の事業（注６）	5 (7.2%)	5 (100%)	3	0	1

（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）　かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

（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。〕、労働基準法第36条第６項違反（時間外労働の上限規制）の件数を計上している。

（注４）　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５）　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。〕、労働安全衛生法第66条の８違反〔１月当たり80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。〕、労働安全衛生法第66条の８の３違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

（注６）　「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
69	26 (37.7%)	26 (37.7%)	9 (13%)	4 (5.8%)	1 (1.4%)	3 (4.3%)

表３　企業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
69	17 (24.6%)	20 (29%)	5 (7.2%)	6 (8.7%)	11 (15.9%)	10 (14.5%)

２　主な健康障害防止に関する指導状況（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、31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	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注５）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
31	3	1	19	12	2	0

（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か月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、6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)ｵ）		
6	4	1	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）　各項目のかっこ内は、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27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、うち6事業場で１か月100時間を、うち1事業場で１か月150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

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
27	18	9	6	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、11事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、27事業場でタイムカードを基礎に確認し、8事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、19事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表７　監督指導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）（注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）	PCの使用時間の記録を基礎（注２）	
11	27	8	2	19

（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。

長時間労働削減のための取組事例

事例１（製造業）

人手不足のため、熟練技能者の不足等により業務集中時期に特定の労働者の労働時間が長くなっており、36 協定で定めた休日労働の回数を超えて、最長で月 94 時間の時間外・休日労働が認められたもの。

○労働基準監督署の対応

36 協定の遵守及び長時間労働の削減を指導。

○改善に向けた取組

若手人材の育成や経験者の新規採用等により、対象部門の業務の平準化を進めるとともに、他部門からの支援を進めて長時間労働の削減を進めたもの。

≪取組の結果≫

時間外・休日労働の時間が月 80 時間以下まで削減。

事例２（調査・分析サービス業）

依頼先との調整や納期の重複などにより、特定の労働者に業務が集中して労働時間が長くなっており、36 協定で定められた上限時間を超えて、最長で月 126 時間の時間外・休日労働が認められたもの。

○労働基準監督署の対応

36 協定の遵守及び長時間労働の削減を指導。

○改善に向けた取組

業務分担の見直し、業務の一部外注及び新規正社員の雇用により担当者の負担軽減を進めるとともに、所属長による時間外労働・休日労働の管理を徹底し、特に深夜業務及び休日労働については、事前申請と内容確認を進めたもの。

≪取組の結果≫

時間外・休日労働の時間が月 80 時間以下まで削減。