



令和元年度「過重労働解消キャンペーン」における重点監督実施結果を公表

福島労働局（局長 岩瀬信也）では、昨年11月の「過重労働解消キャンペーン」期間に実施した過重労働による健康障害防止に係る重点監督の結果を取りまとめましたので公表します。

今回の重点監督は、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を含め、長時間労働に係る労働基準関係法令の違反が疑われる **229 事業場** に対して集中的に実施したものです。

その結果、**149 事業場 (65.1%)** で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち **68 事業場 (29.7%)** で違法な時間外労働が認められたため、これらの事業場に対しては、是正・改善に向けた指導を行いました。

今後も、福島労働局では過重労働の解消に向けて、長時間労働が行われていると考えられる事業場に対しては、積極的に監督指導を実施してまいります。

重点監督結果の概要（令和元年11月実施分）

(1) 重点監督の実施事業場数 **229 事業場**

うち労働基準関係法令違反が認められたもの **149 事業場 (違反率 65.1%)**

(2) 主な違反内容

① 違法な時間外労働があったもの **68 事業場 (全体の 29.7%)**

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： **24 事業場 (35.3%)**

うち (ア) 月 100 時間を超えるもの： **13 事業場 (19.1%)**

(イ) 月 150 時間を超えるもの： **4 事業場 (5.9%)**

(ウ) 月 200 時間を超えるもの： **3 事業場 (4.4%)**

② 賃金不払残業があったもの **17 事業場 (全体の 7.4%)**

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの **33 事業場 (全体の 14.4%)**

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況

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 **107 事業場 (全体の 46.7%)**

うち、時間外・休日労働を月 80 時間^{*}以内に

削減するよう指導したもの： **44 事業場 (41.1%)**

^{*}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・休日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 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの

28 事業場 (全体の 12.2%)

（詳細は、別添『令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果(福島労働局)』を参照）

●全国分は、令和2年5月1日に厚生労働本省において発表しています。

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

令和元年度過重労働解消キャンペーン（11月）期間に、229事業場に対し監督指導を実施し、149事業場（全体の65.1%）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68事業場、賃金不払残業があったものが17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33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	229 (100%)	149 (65.1%)	68 (29.7%)	17 (7.4%)	33 (14.4%)	
主な業種	製造業	47 (20.5%)	37 (78.7%)	18	6	10
	建設業	44 (19.2%)	29 (65.9%)	14	3	3
	運輸交通業	15 (6.6%)	10 (66.7%)	8	0	0
	商業	46 (20.1%)	27 (58.7%)	13	4	7
	接客娯楽業	17 (7.4%)	10 (58.8%)	4	2	5
	その他の事業 (注6)	18 (7.9%)	10 (55.6%)	2	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
229	85 (37.1%)	93 (40.6%)	27 (11.8%)	14 (6.1%)	8 (3.5%)	2 (0.9%)

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
229	24 (10.5%)	53 (23.1%)	25 (10.9%)	21 (9.2%)	26 (11.4%)	80 (34.9%)

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、107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
107	5	6	63	44	1	6

（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、28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）		
28	16	0	14	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） 各項目のカッコ内は、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68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、24事業場で1か月80時間を、うち13事業場で1か月100時間を、うち4事業場で1か月150時間を、うち3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

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
68	44	24	13	4	3

(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、29事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、72事業場でタイムカードを基礎に確認し、32事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、100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）	
29	72	32	16	100

（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。

監督指導事例

事例 1 (建設業)

- 1 監督署に寄せられた情報から、時間外・休日労働が1か月あたり 80 時間を超えていると考えられる大企業に対し、立入調査を実施した。
- 2 時間外・休日労働に関する協定（36 協定）で定めた上限時間及び回数を超える時間外労働、休日労働が認められた。
- 3 労働時間を適正に把握していなかった実態が認められた。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

- 1 1か月 80 時間を超える時間外・休日労働（最長：月 110 時間^{※1}）が認められ、また 36 協定で定めた上限時間を超える違法な時間外労働が認められた。
- 2 1か月間に 36 協定で定める回数（2 回）を超える違法な休日労働が認められた。
- 3 労働時間は PC の勤怠システムを用いて自己申告により把握していたが、多くの者が勤怠システムに 1 時間単位でしか入力しておらず、また当該申請が正確かどうかの実態調査を行っていなかった。

※1：平成 31 年 4 月 1 日から改正労働基準法が施行され、一部の事業・業務を除き月の時間外・休日労働を 100 時間未満とすることとされているが、建設業については、この適用猶予の事業に該当し、令和 6 年 3 月 31 日まで時間外労働の上限規制に係る規定の適用が猶予されている（時間外労働の上限規制（労働基準法第 36 条第 6 項第 2、3 号）参照）。

労働基準監督署の対応

- ① 36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについては是正勧告（労働基準法第32条違反）するとともに、時間外・休日労働を月 80 時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導
- ② 36協定で定める休日労働が可能な回数を超えて労働させたことについては是正勧告（労働基準法第 35 条違反）し、休日労働を行わせる場合であっても、36 協定で定める回数の範囲内とするよう指導
- ③ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべきガイドライン」（参考資料参照）に基づき、労働時間の把握について原則的な方法^{※2}とすること又は自己申告による場合は、必要に応じ、それ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について実態調査を行うよう指導

※2：使用者が始業・終業時刻を自ら現認し、適正に記録すること。タイムカード、IC カード、PC の使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

事例 2 (製造業)

- 1 監督署に寄せられた情報から時間外・休日労働が1か月あたり 100 時間を超えていると考えられる中小企業に対し、立入調査を実施した。
- 2 36 協定で定めた上限時間を超える時間外労働が認められた。
- 3 定期健康診断の結果、異常の所見が認められた労働者について、医師等から就業上の意見を聴取していなかった。また、長時間労働を行った労働者に対する健康障害防止措置が講じられていなかった。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

- 1 1か月 80 時間を超える時間外・休日労働（最長：月 265 時間^{※3}）が認められ、また 36 協定で定めた上限時間を超える違法な時間外労働が認められた。
- 2 定期健康診断は毎年実施されていたが、異常の所見が認められた労働者についての医師等からの意見聴取が行われていなかった。
- 3 長時間労働による健康障害の防止を図るための制度を確立していなかった。

※3：令和 2 年 4 月 1 日から一部の事業・業務を除き、改正労働基準法の時間外労働の上限規制に係る規定が中小企業にも適用されているが、当該事例は、それ以前のものであるため当該事業場に労働基準法第 36 条第 6 項の適用はなかったもの（時間外労働の上限規制（労働基準法第 36 条第 6 項第 2、3 号）参照）。

労働基準監督署の対応

- ① 36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせていたことについては是正勧告（労働基準法第 32 条違反）するとともに、時間外・休日労働を月 80 時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導
- ② 定期健康診断の結果、異常の所見が認められた労働者について、医師等からの意見を聴取していなかったことについては是正勧告（労働安全衛生法第 66 条の 4 違反）し、意見を聴取するよう指導
- ③ 長時間労働を行った労働者の健康障害防止を図るための制度を確立し、医師による面接指導等を実施するよう指導

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

これを超えるには、**36協定の締結・届出**が必要です。

時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

なお、臨時的な特別の事情があり、労使が合意する場合でも、

- ・ 時間外労働……年720時間以内
- ・ 時間外労働+休日労働……月100時間未満、2～6か月平均80時間以内

とする必要があります。

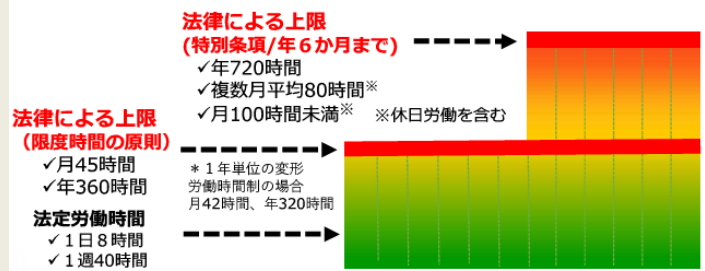
ただし、中小企業については令和2年4月1日から適用です。

また、

- ・ 建設事業
- ・ 自動車運転の業務
- ・ 医師
- ・ 鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予）

は、令和6年3月31日まで適用が猶予されます。

併せて、新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。



定期健康診断の事後措置

労働安全衛生法第66条第4項（労働安全衛生規則第51条の2第1項）は、健康診断で異常の所見があった従業員の健康保持のために必要な措置（就業上の配慮事項など）について医師等からの意見を聴取することを義務づけています。

この意見聴取は健康診断が行われた日（個人で健康診断を実施した場合は、結果を証明する書面を事業者に提出して）から3月以内に行わなければならないので、注意が必要です。

長時間労働を行った労働者の健康障害を因るための医師による面接指導に準ずる措置の例

- ・ 労働者に対し保健師等による保健指導を行うこと
- ・ 労働者の疲労度チェックリストで疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行うこと
- ・ 事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言指導を受けること

【平成 29 年 1 月 20 日策定】

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

1 趣旨

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。

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。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払い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。

このため、本ガイドラインでは、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。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、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であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（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、労働基準法第41条に定める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。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、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。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め
のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価す
ることができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使
用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用
者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別
具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付
けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃
等)を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、
労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手
待時間」)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の
指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 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、労働時間を適正に把握するため、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、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎
として確認し、適正に記録すること。

(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 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、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 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 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し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

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。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の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年間保存しなければならないこと。

(6) 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。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、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等設定改善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。