



厚生労働省福島労働局 発表

平成 29 年 8 月 8 日

担
当

福島労働局労働基準部監督課
監督課長 安田 幸次
主任監察監督官 穴戸 敦
電話 024(536)4602

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します

福島労働局（局長 島浦幸夫）では、このたび、平成 28 年 4 月から平成 29 年 3 月までに、長時間労働が疑われる 517 事業場に対して実施した、労働基準監督署による監督指導の実施結果を取りまとめましたので、公表します。

この監督指導は、月 80 時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場を対象としています。

対象となった 517 事業場のうち、192 事業場（37.1%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に月 80 時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、140 事業場（72.9%）でした。

福島労働局では、今後も月 80 時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていきます。

平成 28 年 4 月から平成 29 年 3 月までの監督指導結果のポイント

- (1) 監督指導の実施事業場： 517 事業場**
このうち、336 事業場（全体の 65%）で労働基準関係法令違反あり。
- (2) 主な違反内容**【(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場】
- 違法な時間外労働があったもの： 192 事業場(37.1%)**
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： 140 事業場（72.9%）
うち、月 100 時間を超えるもの： 109 事業場（56.8%）
うち、月 150 時間を超えるもの： 20 事業場（10.4%）
うち、月 200 時間を超えるもの： 3 事業場（1.6%）
- 賃金不払残業があったもの： 54 事業場(10.4%)**
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： 26 事業場（48.1%）
- 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 47 事業場（9.1%）**
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況**【(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
不十分なため改善を指導したもの： 449 事業場（86.8%）**
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： 332 事業場（73.9%）
- 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 67 事業場（13%）**
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： 28 事業場（41.8%）

● 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。

平成28年4月から平成29年3月までに実施した監督指導結果

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28年4月から平成29年3月に、517事業場に対し監督指導を実施し、336事業場（全体の65%）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192事業場、賃金不払残業があったものが54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47事業場であった。

表1 重点監督実施事業場数

業種	事項	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		517 (100%)	336 (65%)	192 (37.1%)	54 (10.4%)	47 (9.1%)
主な業種	製造業	102 (19.7%)	75 (73.5%)	48	9	12
	建設業	126 (24.4%)	56 (44.4%)	24	14	6
	運輸交通業	141 (27.3%)	102 (72.3%)	59	6	15
	商業	46 (8.9%)	29 (63%)	18	9	2
	教育・研究業	7 (1.4%)	6 (85.7%)	2	4	1
	接客娯楽業	22 (4.3%)	20 (90.9%)	15	6	5
	その他の事業	47 (9.1%)	27 (57.4%)	13	3	3

(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。〕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、設置しているが毎月1回以上開催していないもの又は必要な事項について調査審議を行っていないもの。〕、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。〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間超の時間外・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。〕を計上している。

表2 事業場規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
517	119 (23%)	182 (35.2%)	77 (14.9%)	71 (13.7%)	59 (11.4%)	9 (1.7%)

表3 企業規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
517	39 (7.5%)	83 (16.1%)	30 (5.8%)	54 (10.4%)	84 (16.2%)	227 (43.9%)

2 主な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
 監督指導を実施した事業場のうち、449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 重点監督における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	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）
449	50	109	113	332	14

- （注1） 指導事項は、複数回答の場合、それぞれに計上している。
 （注2） 1月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で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」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） 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） 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係る指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、67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。

- （ ） 平成29年1月20日に「労働時間適正把握ガイドライン」（別添「参考資料」参照）を新たに策定（「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基準」（労働時間適正把握基準）は同日付で廃止）。なお、平成29年1月20日までは「労働時間適正把握基準」に基づき指導。

表5 重点監督における労働時間の適正な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（ガイドライン4(1)）（注2）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）（注2）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）（注2）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）（注2）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）（注2）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）（注2）		
67	40	7	23	2	3	1

- （注1） 指導事項は、複数回答の場合、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 重点監督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192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、140事業場で1か月80時間を、うち109事業場で1か月100時間を、うち20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

45時間以下	45時間超 80時間以下	80時間超 100時間以下	100時間超 150時間以下	150時間超 200時間以下	200時間超
14	38	31	89	17	3

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した517事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、45事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、87事業場でタイムカードを基礎に確認し、53事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、262事業場で自己申告制により確認し、131事業場でその他の方法（例えば、出勤簿）により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 重点監督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）	その他 （注2）
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）		
45	87	53	262	131

（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。

監督指導事例

事例 1

- 1 長時間労働による過労死等に関する労災請求があった会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 被災労働者について、36 協定で定める上限時間を超える違法な時間外労働等が認められたことから、指導を実施した。
- 3 労働時間を適正に把握していなかった実態も認められたことから、上記 2 と併せて指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

- 1 被災労働者について、36 協定で定める上限時間（特別条項：月 80 時間）を超えて、月 100 時間を超える違法な時間外労働（最長：月 126 時間）等を行わせていたことが判明した。
- 2 また、この労働者を含む複数の労働者について、タイムカードを適正に打刻していない、合理的な理由なく関係記録間に乖離がある等の実態が認められ、労働時間を適正に把握していないこと、及び、適正に時間外・休日・深夜労働分の割増賃金を支払っていないことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働基準法第 35 条（休日労働）違反を是正勧告
- ③労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告
- ④36 協定の不適切な運用について原因を分析し、適切な運用を図るための具体的な再発防止対策を検討するよう指導
- ⑤月 80 時間以内への削減について専用指導文書により指導
- ⑥労働時間の適正把握についての改善、具体的な再発防止対策を講ずるよう指導

事例 2

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 10 名を超える労働者について、36 協定で定める上限時間を超える違法な時間外労働が認められたことから、指導を実施した。
- 3 深夜業を含む業務に従事する労働者について、6 月以内ごとに 1 回、健康診断を実施していなかったことから、上記 2 と併せて指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

- 1 タイムカード及び賃金台帳を確認したところ、10 名を超える労働者について、36 協定で定める上限時間（特別条項：月 110 時間）を超えて、最長で月 149 時間の違法な時間外労働を行わせていたことが判明した。
- 2 また、常時深夜業を含む業務に従事する労働者について、6 月以内ごとに 1 回、定期的に医師による健康診断を実施していないことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働安全衛生法第 66 条（健康診断）違反を是正勧告
- ③36 協定の不適切な運用について原因を分析し、適切な運用を図るための具体的な再発防止対策を検討するよう指導
- ④月 80 時間以内への削減について専用指導文書により指導
- ⑤過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

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

(平成 29 年 1 月 20 日策定)

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 4 1 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、労働協約等の定めにかんによらず、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 使用者の指示があつ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。

長時間労働の削減に向けて



あなたの会社に毎晩遅くまで残業している労働者はいませんか？

長時間労働の削減に向けて、あなたの会社の取組内容を、次のページで
チェック してみましょう！

《政府目標（平成32年まで）》

週の労働時間が60時間以上の労働者の割合	5%以下
年次有給休暇の取得率	70%以上

**トップが危機意識を持って、
長時間労働の削減に向けた取組を推進しましょう。**

長時間労働解消に向けた 取組内容を点検しましょう！

☑ 36 協定は限度基準などに適合したものとなっていますか？

- 36 協定（時間外労働・休日労働に関する協定）で定める延長時間は、限度基準^{※1}に適合したものとする必要があります。
- 特別条項付き協定^{※2}により月 45 時間を超える時間外労働が可能な場合^{※3}にも、健康障害防止の観点から、実際の時間外労働は月 45 時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。
 - ※1 「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）
 - ※2 臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、1 年の半分を超えない範囲で、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。
 - ※3 大企業において、使用者は月 60 時間を超える法定時間外労働に対して、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。



☑ 労働時間を適正に把握していますか？

- 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、記録する必要があります。^{※4}
 - ※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に関するガイドライン」（平成 29 年 1 月 20 日付け基発 0120 第 3 号）

☑ 年次有給休暇の取得を促進していますか？

- 労働者ごとに、年次有給休暇の取得状況を把握しましょう。
- 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^{※5}の活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。
 - ※5 年次有給休暇の付与日数のうち、5 日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。



☑ 産業医や衛生管理者などを選任していますか？

- 労働者の健康管理のため、産業医や衛生管理者、衛生推進者^{※6}を選任し、その人に事業場での健康管理に関する職務を適切に行わせましょう。
 - ※6 常時 50 人以上の労働者を雇用する事業場では、産業医や衛生管理者を、常時 10 人以上 50 人未満の事業場では、衛生推進者（または安全衛生推進者）を選任する必要があります。
- 産業医を選任する義務のない事業場（常時 50 人未満の労働者を使用する事業場）では、地域産業保健センターを活用しましょう。

☑ 衛生委員会などを設置していますか？

- 衛生委員会^{※7}などを設置し、「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」をはじめ、健康管理について適切に調査審議を行いましょう。
 - ※7 常時 50 人以上の労働者を雇用する事業場では、労働衛生に関する事項を検討する「衛生委員会」を設置する必要があります。また、常時 50 人未満の労働者を雇用する事業場では、安全面や衛生面に関する事項について「関係労働者の意見を聴く機会」を設けなければなりません。

✔ 健康診断や健康診断結果に基づく適切な事後措置などを実施していますか？

- 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施する必要があります。
- 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の特定業務従事者健康診断を実施する必要があります。
- 血圧など一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者には、労災保険制度による二次健康診断、特定保健指導に関する給付（二次健康診断等給付）制度を活用しましょう。
- 健康診断で異常の所見があった人については、健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じる必要があります。

✔ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導などを実施していますか？

✔ ストレスチェックを実施していますか？

- 常時50人以上の労働者を使用する事業場では、常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的にストレスチェックを実施する必要があります。
- ストレスチェックの結果、「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施し、その医師の意見を聴き、必要な措置を講じる必要があります。
- ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析してもらい、その結果を踏まえて、適切な措置を講じましょう。

これらの取組を行わないと・・・

長時間労働による影響

違法な
長時間労働

長時間にわたる過重な労働

過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）

労働基準監督署
による書類送検

労働基準監督署
による労災認定

民事訴訟

刑事罰や事業場名の公表
社会的信用の失墜
新規採用難 など

多額の賠償金の支払



違法な長時間労働が認められたことによる送検事例

長時間にわたる過重な労働を原因とする脳・心臓疾患または精神障害に関する労災請求が行われた事業場で、違法な長時間労働が行われていたとして、労働基準監督署が書類送検を行った事例です。

事例 1

労使で定めた上限時間を超えた違法な長時間労働が行われていたもの

【捜査の端緒】

労働基準監督署が、長時間にわたる過重な労働を原因として、A社（食料品製造業）の労働者Bさんが自死した旨の情報を得て、A社に対して労働基準関係法令違反の有無に関する調査を行ったところ、労働基準法違反が認められたため、捜査に着手したものの。（後に労働者Bさんの遺族から労災請求が行われ、業務上と認定された）

【事件の概要】

A社の取締役工場長Cは、4か月の間、労働者約10名に対して、36協定で定めた限度時間である月42時間、1日2時間を超えて、時間外労働を行わせたもの。
労働者約10名の平均の時間外労働は、月約120時間、1日約5時間であり、最も長い人で月約160時間、1日約12時間の時間外労働が認められた。

【違反条文】

労働基準法違反

第32条（労働時間）、第119条第1号（罰則）、第121条第1項（両罰規定^{※1}）

※1 同法に違反する行為を行った者に加え、事業主（個人事業主や法人）にも責任が認められる場合があります。

事例 2

適法な36協定を締結しないまま違法な長時間労働が行われていたもの

【捜査の端緒】

D社（タクシー業）のタクシー運転手Eさんが脳梗塞を発症し、後に「過重労働が原因である」として労災請求がなされたことをきっかけとして労働基準法違反が認められたため、捜査に着手したものの。（後に労働者Eさんの脳梗塞については、業務上と認定された）

【事件の概要】

D社の取締役Fは、36協定が適法に締結されていない状態（労働者の過半数で組織されていない労働組合との間で36協定を締結していたもの^{※2}）で、タクシー運転手Eさんに対して時間外労働を行わせたもの。変形労働時間制により所定労働時間が約14時間の労働日において、その時間を超えて時間外労働（最高約3時間45分）を行わせ、また、1週の法定労働時間である40時間について、その時間を超えて時間外労働（最高約48時間）を行わせていた実態が認められた。

※2 36協定を締結する際には、労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表するものと協定を締結する必要があります。

【違反条文】

労働基準法違反

第32条（労働時間）、第32条の2、第35条（休日）、第119条第1号（罰則）、第121条第1項（両罰規定）

長時間にわたる過重な労働による 過労死に関する労災認定事例

長時間にわたる過重な労働を行わせた結果、脳・心臓疾患または精神障害を発病し、労働基準監督署で業務上と認定された事例です。

事例 1

おおむね 1 か月間にわたる過重労働により「心筋梗塞」を発症した事例

【労災請求の経緯】

労働者Fさんは、2月初旬のある朝、欠勤して連絡が取れなくなったため同僚が探したところ、自宅の浴室で倒れているところを発見された。通報を受けた救急隊により病院に搬送されるも死亡が確認された。

労働者Fさんの遺族は、過重労働が原因であるとして、労災請求した。

【就労の状況】

労働者Fさんは、建設会社において、3月完成予定のマンション建築現場の施工管理者として勤務していたところ、工事の進捗の遅れを取り戻すべく担当者との打ち合わせを頻繁に行っていたため、時間外労働が連日夜10時頃までに及び、11月から1か月当たり約70時間の時間外労働が続いていた。

さらに、1月には打ち合わせを踏まえた工事を集中して施工した結果、早朝から深夜までの勤務が続き、1月の時間外労働時間は約110時間に及んでいた。

【判断】

労働者Fさんは、発見された日の前夜に心筋梗塞を発症したことが原因で死亡したと推定された。また、労働者Fさんは、発症前1か月間に100時間を超える時間外労働が認められた。以上から、労働者Fさんが発症した心筋梗塞は、過重労働が原因であるとして、業務上と認定された。

事例 2

極度の長時間労働により「うつ病」を発病した事例

【労災請求の経緯】

労働者Gさんは、自宅内で自死しているところを発見された。労働者Gさんの遺族は、上司の指示による過重労働が原因であるとして、労災請求した。

【就労の状況】

労働者Gさんは美容関係の資格学校の講師であり、上司から新たな資格制度の対策コースの企画と模擬試験の問題作成を命じられた。上司は、労働者Gさんに2か月で完成するよう指示したが、労働者Gさんは、この資格の取得に必要な科目が多数あり、2か月では企画や準備が間に合わないと言明したが、上司からは、受講生の募集を開始しているため、期限を先延ばしにすることはできないと強く指示された。

労働者Gさんは、新たな教材と模擬試験問題の作成に追われ、会社に泊まり込みで時間外労働や休日労働を繰り返した結果、1か月の時間外労働時間が200時間を超えた。

労働者Gさんの自死は、3日ぶりに帰宅した自宅での出来事であった。

【判断】

同僚などの証言から、労働者Gさんは自死直前から身だしなみの乱れ、口数が極端に減るなどの変化が認められており、自死直前にうつ病を発病していたものと判断された。また、発病直前の1か月間におおむね160時間を超える時間外労働を行っており、仕事以外の要因なども認められなかった。以上から、労働者Gさんに発病した精神障害は、過重労働が原因であるとして、業務上と認定された。

過労死を発生させた事業場に関する民事裁判事例

長時間にわたる過重な労働による脳・心臓疾患または精神障害を発生させた結果、民事訴訟が提起され、多額の賠償金の支払いを命じられた裁判事例です。

事例 1

長時間労働の結果、急性心不全により死亡したケースの裁判事例 (損害賠償請求事件)

【概要】

労働者Hさん(20代男性)が、恒常的な長時間労働に従事していたところ、急性心不全により死亡したことから、遺族が会社に対して損害賠償を請求した事案。

労働者Hさんは、4月に入社し、同年7月までの間、特段の繁忙期でないにもかかわらず、4か月にわたって毎月80時間を超える【1か月100時間を超えるあるいはそれに近い】時間外労働(最大約140時間)を行った。その結果、同年8月に、急性心不全により死亡した。

【判決要旨】

- 労働者Hさんの急性心不全による死亡は、恒常的な長時間労働に起因し、被告会社の安全配慮義務違反との間に相当因果関係がある。
- 被告会社は、80時間の時間外労働を基本給に組み込んだ給与体系や勤務体系を取り、36協定においても100時間の時間外労働を許容するなど、労働者の生命・健康を損なわないような体制を構築していなかった。そのため、全社的・恒常的に存在していた社員の長時間労働についてこれを抑制する措置が取られていなかったことにつき、会社法429条1項(役員等の第三者に対する損害賠償責任)に基づく責任を認める。

→ 会社と会社役員が、遺族に対し、損害賠償として多額の賠償金を支払うことを命じた。

事例 2

長時間労働の結果、うつ病を発病し自死したケースの裁判事例 (損害賠償請求事件)

【概要】

新入社員である労働者Iさん(20代男性)が、恒常的な長時間労働に従事していたところ、うつ病を発病し、自死するに至ったことから、遺族が会社に対して損害賠償を請求した事案。

労働者Iさんは、4月に大手広告代理店に入社し、6月の配属以来、長時間労働で深夜の帰宅が続いた。翌年1月以降、仕事で帰宅しない日があるようになり、同年7月以降は、さらに業務の負担が増加した。

その結果、心身共に疲労困ぱいした状態になり、それが誘因となって、遅くとも同年8月上旬頃には、うつ病を発病した。そして、入社1年5か月後の同月下旬、自死に至った。

【判決要旨】

- 労働者Iさんについて、長時間労働によるうつ病の発病の結果としての自死という連鎖が認められ、労働者Iさんの業務の遂行とうつ病罹患(りかん)による自死との間には、相当因果関係がある。
- 労働者Iさんの上司らは、労働者Iさんが恒常的に著しい長時間労働に従事していることや、その健康状態が悪化していることを認識しながら、帰宅して睡眠をとり、業務が終わらないのであれば、翌朝出勤して行うようなどと指示したのみで、その負担を軽減させるような措置を取らなかったことにつき過失がある。
- 以上より、使用者は、民法715条(使用者等の責任)に基づき、労働者Iさんの死亡による損害を賠償する責任を負う。

→ 会社が、遺族に対し、損害賠償として多額の賠償金を支払うことで和解した。

働き方改革に向けた取組

働き方改革の実施には、労働基準法の遵守を超えた、働き方そのものの見直しが必要で、企業トップによる強いリーダーシップが不可欠です。

例えば以下のような
取組が実施されています

1. 時間外労働の削減

- ◆経営トップが働き方改革に関するメッセージを発信
- ◆「朝型勤務」や「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」など、効率的な働き方を促す取組の導入
※明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるようにする「朝型勤務」や、「フレックスタイム制」を活用した「生活スタイル変革」
- ◆時間外労働時間の見える化
- ◆部下の長時間労働抑制について、管理職教育の実施や人事考課項目としての追加
- ◆一定の時間になった際のPCの強制シャットダウン など

長時間働くのではなく、早く帰る職場慣行・雰囲気醸成、定着

2. 年次有給休暇の取得

- ◆休暇取得計画の設定やその計画が実施されるようなフォロー（月1日以上休暇、土日、祝日に休暇を組み合わせた連続休暇など）
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ◆部下の休暇取得状況を管理職の人事評価項目に盛り込む など

年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成、定着

3. 多様な働き方を実現するための対応

- ◆短時間正社員制度の導入
- ◆在宅勤務などのテレワークの導入
- ◆「ボランティア休暇」や「勤続年数節目休暇」など、年次有給休暇以外の休暇制度の導入 など

さまざまな事情を持つ人が、活躍できる環境の整備

相談窓口等一覧

36協定の締結・届出や割増賃金の支払など、労働条件等に関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、総合労働相談コーナー等にご相談ください。
(開庁時間 平日8:30～17:15)

【都道府県労働局所在地一覧】

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

【全国労働基準監督署の所在案内】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

【総合労働相談コーナーのご案内】

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

【確かめよう労働条件(ポータルサイト)】

労働条件や労務管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

【労働条件相談ほっとライン】(厚生労働省委託事業)

0120-811-610

平日(水曜日を除く※)17:00～22:00、土・日曜日10:00～17:00(年末・年始は除く)

※平成29年度からは水曜日も実施

働き方の見直しに関する取組支援を希望する場合は・・・

【働き方・休み方改善コンサルタント】

労働時間、休暇・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを無料で行っています。お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

【働き方・休み方改善ポータルサイト】

企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイトです。

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>

職場におけるメンタルヘルス対策に関する取組支援を希望する場合は・・・

【産業保健総合支援センター】

全国で、事業者、産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者など)向けに、メンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を原則無料で行っています。また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催しています。

<http://www.johas.go.jp>

【こころの耳(ポータルサイト)】

働く人のメンタルヘルス対策と過重労働対策に関する施策の各種情報を掲載しています。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>