



厚生労働省福島労働局 発表

平成 28 年 3 月 1 日

担  
当

福島労働局労働基準部監督課  
監督課長 高橋 仁  
主任監察監督官 塩原 哲朗  
電話 024(536)4602

## 「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 ～7割を超える事業場で労働基準関係法令違反があり、 このうち、4割を超える事業場には違法な時間外労働が行われていた～

福島労働局（局長 引地 睦夫）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、長時間労働を行わせていることが疑われる 102 事業場を対象としたものです。

その結果、44 事業場で違法な時間外労働が認められ、このうち、200 時間を超える時間外労働を行わせていた事業場があったほか、3割を超える事業場では 100 時間を超える時間外労働を行わせていたことが認められました。また、74 事業場で労働基準関係法令違反が認められました。これら法令違反が認められた事業場に対しては早期の是正・改善に向けた指導を行っています。

### 重点監督結果の概要（平成27年11月実施分）

#### (1) 重点監督の実施事業場数 102 事業場

うち労働基準関係法令違反が認められたもの 74 事業場（違反率 72.5%）

#### (2) 主な違反内容

##### ① 違法な時間外労働があったもの 44 事業場（違反率 43.1%）

うち、時間外労働※の実績が最も長い労働者の時間数の割合

(ア) 月 80 時間超～月 100 時間 8 事業場（①の事業場の 18.2%）

(イ) 月 100 時間超～月 200 時間 15 事業場（①の事業場の 34.2%）

(ウ) 月 200 時間超 1 事業場（①の事業場の 2.3%）

※ 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

②賃金不払残業（サービス残業）があったもの 8 事業場（違反率 7.8%）

③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの 15 事業場（違反率 14.7%）

#### (3) その他の改善指導の内容

①過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの

67 事業場（全体の 65.7%）

②労働時間の把握方法が不適正なもの

15 事業場（全体の 14.7%）

福島労働局では、今後も、過重労働の解消に向けて、長時間労働が疑われる事業場に対し積極的に監督指導を実施してまいります。

（詳細は、別紙「平成27年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況(福島労働局)」を参照）

※全国分は、平成28年2月23日に厚生労働本省において発表しています。

厚生労働省（<http://www.mhlw.go.jp/>）> 報道・広報 > 報道発表資料 > 2016年2月 > 平成27年度「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（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000113029.html>）

## 平成 27 年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況 (福島労働局)

### 1 重点監督実施状況及び法違反の内容（是正を勧告したもの）

平成 27 年度過重労働解消キャンペーン（平成 27 年 11 月）の間に、**102** 事業場に対し重点監督を実施し、**74** 事業場（全体の **72.5%**）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 44 事業場、賃金不払残業（サービス残業）があったものが 8 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 15 事業場であった。

表1 重点監督実施事業場数等

事項 業種	重点監督実施 事業場数	労働基準関係法 令違反があった 事業場数（注 1）	主な違反事項			
			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	<b>102</b> (100.0%)	<b>74</b> (72.5%)	<b>44</b> (43.1%)	<b>8</b> (7.8%)	<b>15</b> (14.7%)	
主な 業種	製造業	40 (39.2%)	28 (27.5%)	15	3	3
	商業	15 (14.7%)	12 (11.8%)	11	2	3
	保健衛生業	7 (6.8%)	7 (6.9%)	2	1	4
その他の業種	40 (39.2%)	27 (26.5%)	16	2	5	

（注 1）括弧内は、102 事業場を 100.0%とした場合の割合である。

（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〕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〔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。〕を計上している。

表2 事業場の規模別の重点監督実施事業場数

事業場の規模別の重点監督実施件数						
合計	1～9 人	10～29 人	30 人～49 人	50 人～99 人	100 人～299 人	300 人以上
<b>102</b>	19 (18.6%)	37 (36.3%)	22 (21.6%)	9 (8.8%)	13 (12.7%)	2 (2.0%)

表3 企業規模別で見た場合の重点監督実施事業場数

企業規模別で見た場合の重点監督実施件数						
合計	1～9 人	10～29 人	30 人～49 人	50 人～99 人	100 人～299 人	300 人以上
<b>102</b>	10 (9.8%)	18 (17.6%)	11 (10.8%)	17 (16.7%)	18 (17.6%)	28 (27.5%)

## 2 その他の指導内容（法令違反ではないが改善を指導したもの）

### (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

67 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等を実施することなど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（注5）	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注6）
67	11	25	29	37	8

（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、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、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）時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とする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を具体的な期限までに実施すること等を指導した事業場数を計上している。

（注6）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状況

重点監督実施事業場のうち15事業場に対して、労働時間の管理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基準」に適合した労働時間管理を行うよう指導した。

表5 重点監督における労働時間適正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（基準2(1)）（注2）	自己申告制による場合			管理者の責務（基準2(5)）（注2）	労使協議組織の活用（基準2(6)）（注2）
		自己申告制の説明（基準2(3)7）（注2）	実態調査の実施（基準2(3)4）（注2）	適正な申告の阻害要因の排除（基準2(3)カ）（注2）		
15	10	4	5	1	0	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」（別紙2参照）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

違法な時間外労働があった 44 事業場において、時間外・休日労働が最長の者の実績を確認したところ、24 事業場で 1 か月 80 時間 を超えており、うち 15 事業場で 1 か月 100 時間 を、1 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

1 月当たり 45 時間以下	1 月当たり 45 時間超 80 時間以下	1 月当たり 80 時間超 100 時間以下	1 月当たり 100 時間超 150 時間以下	1 月当たり 150 時間超 200 時間以下	1 月当たり 200 時間超
12	8	8	15	0	1

### 違反の事例

- 【事例 1】 最も長い労働者で 月 235 時間 の違法な時間外労働を行わせていた。  
また、当該労働者に対し、法定で義務づけられている年 1 回の一般健康診断および深夜業務に常時従事する労働者に対する 6 か月に 1 回の特殊健康診断を実施していなかった。(コンビニエンスストア)
- 【事例 2】 最も長い労働者で 月 114 時間 の違法な時間外労働を行わせていた。  
また、時間外労働の実績を賃金台帳に過少に記載し、適正な割増賃金を支払っていなかった。(設計事務所)
- 【事例 3】 時間外労働に関する協定で定めていた「月 45 時間を超えて時間外労働を行わせることができる回数」(年 6 回) を超え、かつ最も長い労働者で 月 147 時間 の違法な時間外労働を行わせていた。(IT 企業)

## 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 11 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（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こと。

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、I C 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。