

報道関係者 各位

平成30年6月11日

【照会先】

群馬労働局監督課

監督課長

城詰 美智晴

主任監察官

吉永 宜司

(直通電話)

027-896-4735

平成29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

群馬労働局では、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、お知らせします。

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171事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、95事業場（全体の55.6%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち60事業場（35.1%）で違法な時間外労働が認められたため、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。

群馬労働局では今後も、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】

- (1) 監督指導の実施事業場： 171 事業場
このうち、95事業場（全体の55.6%）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]
- ① 違法な時間外労働があったもの： 60 事業場 (35.1%)
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： 27 事業場 (45.0%)
うち、月100時間を超えるもの： 20 事業場 (33.3%)
うち、月150時間を超えるもの： 4 事業場 (6.7%)
うち、月200時間を超えるもの： 1 事業場 (1.7%)
- ② 賃金不払残業があったもの： 20 事業場 (11.7%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 25 事業場 (14.6%)
- (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]
- 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 (62.6%)
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： 55 事業場 (51.4%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 16 事業場 (9.4%)

※ 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。

※ 詳細は別添1を、監督指導事例については別添2を、企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例は別添3をそれぞれ参照してください。

平成29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

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29年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、171事業場に対し重点監督を実施し、95事業場（全体の55.6%）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60事業場、賃金不払残業があったものが20事業場、過重労働による健康障害防止措置未実施のものが25事業場であった。

表 1 重点監督実施事業場数

	重点監督 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	171 (100%)	95 (55.6%)	60 (35.1%)	20 (11.7%)	25 (14.6%)	
主な業種	製造業	59 (34.5%)	28 (47.5%)	19	6	8
	建設業	16 (9.4%)	11 (68.8%)	7	1	2
	運輸交通業	24 (14%)	13 (54.2%)	5	2	2
	商業	18 (10.5%)	11 (61.1%)	8	4	4
	教育・研究業	3 (1.8%)	3 (100%)	3	1	1
	接客娯楽業	10 (5.8%)	8 (80%)	5	1	4
	その他の事業 (注6)	13 (7.6%)	4 (30.8%)	1	2	0

(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。〕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・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。

(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
171	47 (27.5%)	53 (31%)	26 (15.2%)	24 (14%)	16 (9.4%)	5 (2.9%)

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
171	20 (11.7%)	31 (18.1%)	22 (12.9%)	17 (9.9%)	32 (18.7%)	49 (28.7%)

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、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 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）	長時間労働による健康障害防止対策に係る調査審議の実施（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）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に係る調査審議の実施
107	1	17	50	55	2	6

（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） 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」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、16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 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)）	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）		
16	11	0	5	0	1	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） 各項目のかつこ内は、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60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、27事業場で1か月80時間を、うち20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

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
33	7	16	3	1

(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、15事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、89事業場でタイムカードを基礎に確認し、27事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、39事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を確認し記録していた。

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）
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）	
15	89	27	39

（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 (運輸業)

- 1 労働者2名について、時間外労働協定における特別条項協定書で定める特別延長時間の上限月80時間を超える時間外労働（最長：月164.5時間）が認められた。
- 2 勤務時間の中に法定の休憩時間を与えていなかったことが認められた。
- 3 常時使用する労働者に対して、雇入れ時の健康診断を、又、常時深夜業に従事する労働者に対して、6か月以内に1回の定期健康診断をそれぞれ行っていないことが認められた。
- 4 衛生委員会において、長時間労働による健康障害防止を図るための対策の樹立に関する付議事項をしていなかった。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 作業時間関係帳簿を調査した結果、人員不足のため、時間外協定における特別延長時間に関する協定で定める特別延長時間（上限80時間）を超える長時間労働が生じていた。

労働基準監督署の対応

- ①時間外協定における特別延長時間に関する協定における特別延長時間を超えて労働させていること（労働基準法第32条違反）について、是正勧告。
- ②時間外協定における特別延長時間に関する協定で定める特別延長時間の適用において、適切な運用を指導。
- ③時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導。

- 2 上記1に加え、法で定める休憩時間を与えていないことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①労働時間が6時間を超える場合に45分、8時間を超える場合に60分の休憩労働時間の途中に与えていないこと（労働基準法第34条違反）について、是正勧告。

- 3 常時使用する労働者に対して、雇入れ時の健康診断を、又、常時深夜の時間帯（22時から翌5時の間）に作業を行う労働者に対して、6か月以内に1回の定期健康診断をそれぞれ行っていないことが認められた。

労働基準監督署の対応

- ①雇入れ時の健康診断、特定業務従事者に対する健康診断を実施していないこと（労働安全衛生法66条違反）について、是正勧告。

- 4 衛生委員会において、長時間にわたる労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関する付議事項としていなかったことが認められた。

労働基準監督署の対応

- ①衛生委員会において、法定の事項を付議していないこと（労働安全衛生法18条違反）について、是正勧告。



衛生委員会における付議事項(概要) (労働安全衛生法第18条第1項,労働安全衛生規則第22条)

11項目規程 概要

- 労働者の健康障害防止のための基本対策
- 労働者の健康保持増進のための基本対策
- 衛生に係る労働災害の原因と再発防止対策
- 過重労働対策

事例 2 (建設業)

- 1 労働者3名について、時間外協定における限度時間 1か月45時間を超えて労働（最長：月87時間）させていた。
- 2 常時使用する労働者に対して、雇入れ時の健康診断を行っていなかったことが認められた。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 一部の労働者に業務が偏り、時間外協定における限度時間を超えて労働（最長：月87時間）させていた。

労働基準監督署の対応

- ①時間外協定における特別延長時間を超えて時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）について、是正勧告。
- ②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導。

- 2 常時使用する労働者に対して、雇入れ時の健康診断を行っていなかったことが認められた。

労働基準監督署の対応

- ①雇入れ時の健康診断を実施していないこと（労働安全衛生法66条違反）について、是正勧告。



時間外労働時間協定における特別延長時間

臨時的に時間外協定における限度時間を超えて労働させなければならない特別な事情が生じることが予想される場合、特別延長時間に関する協定を結べば、限度時間を超える時間を延長する時間とすることが出来ます。

「特別な事情」とは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるもので、全体として1年のうち6回を超えないことが見込まれるものをさします。

（臨時的と認められるケース）

予算・決算業務、納期逼迫、大規模クレーム対応、機械トラブル対応

（臨時的と認められないケース）

業務繁忙、年間を通じて適用が明らかな事由、使用者が認めるとき



一般健康診断（労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第43、44、45、45の2、47条）

趣旨：個々の労働者の健康状態を把握し、適切な健康管理を行っていくこと、労働者の健康状況から職場の有害因子を発見し、改善していくこと。

○雇入れ時の健康診断

適正配置や入職後の健康管理の基礎資料のため、常時使用する労働者について、全業種、全規模の事業場で実施

○定期健康診断

労働者の健康状態の推移を把握し、潜在する疾患を早期発見するため、常時使用する労働者について、1年に1回実施

○特定業務従事者の健康診断

一定の業務に常時従事する労働者に対して、配置替えの際及び6月以内に1回実施
深夜業(22時から翌5時までの間における作業)従事者ほか13業務

○海外派遣労働者の健康診断

海外に6か月以上派遣される労働者、6か月以上の海外勤務を終了した労働者に対して実施

○給食従事者の検便

雇入れ時、配置替え時に実施

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

(群馬労働局管内の企業における長時間労働削減に向けた積極的な取組事例)

事例 1 (業種：運輸業) (労働者数：約150名)

会社の取組

○時間外労働削減

- ・従業員を採用し、勤務体系を変更した。
- ・作業方法を見直し、効率化を進めて時間外労働を削減した。
- ・従業員を採用することで、夜間作業が発生しない勤務体系とした。
- ・労務管理体制を確立し、就業規則等の見直し、雇用形態の見直し、作業内容の見直し等を行った。
- ・安全衛生委員会において、労働基準法に関する教育を実施した。

○休憩時間の確保

- ・休憩時間の遵守に関し、社内掲示を行って周知した。
- ・安全衛生委員会や朝礼で、労働基準法に関する教育を実施した。

○衛生委員会における付議、過重労働による健康障害防止対策

- ・厚生労働者リーフレット「仕事休もつ化計画」を社内に掲示し、年次有給休暇の取得促進を図った。
- ・厚生労働者リーフレット「STOP 過労死」を使用し、過重労働の有害性について、教育を実施した。

○健康診断の実施

- ・雇入れ時の健康診断実施を社内規定に盛り込んで整備するとともに、入社時のチェック項目を整備した。
- ・深夜業務従事者について、年に2回健康診断実施することとし、社内規定に盛り込んで整備するとともに、深夜作業が発生しない体制の確立や作業を見直しを行った。

取組の結果

- 時間外労働が時間外労働協定の範囲内になった。
- 休憩時間が確保されるようになった。
- 過重労働による健康障害防止体制が整備された。
- 健康診断の実施体制が整備され、法定どおり健康診断を実施することになった。

事例 2 (業種：建設業) (労働者数：約20名)

会社の取組

○時間外労働削減

- ・時間外労働における個人別一覧表を作成し、長時間労働防止のための管理を行うことにした。
- ・役員を含む従業員全員に対して、時間外労働の自己管理の重要性を説明し、各人の意識向上を図った。
- ・応援体制を整備し、職員間における時間外労働時間数のばらつきの解消に努めた。

○健康診断の実施

- ・雇入れ時の健康診断実施体制を整備した。

取組の結果

- 時間外労働が時間外労働協定の範囲内になった。
- 健康診断の実施体制が整備され、法定どおり健康診断を実施することになった。
- 時間外労働管理体制が整備され、管理が徹底されるようになった。