

報道関係者 各位

令和3年8月30日

【照会先】

広島労働局労働基準部監督課

課長 横山鉄幸

特別司法監督官 大村 誠

(代表電話) 082 - 221 - 9242

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和2年度の監督指導結果を公表します

広島労働局では、このたび、令和2年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例と共に公表します。

この監督指導は、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事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった463事業場のうち、153事業場(33.0%)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1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、54事業場(違法な時間外労働があったもののうち35.3%)でした。

広島労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【令和2年4月から令和3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： 463 事業場

(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： 153 事業場 (33.0%)

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： 54 事業場 (35.3%)

うち、月100時間を超えるもの： 31 事業場 (20.3%)

うち、月150時間を超えるもの： 2 事業場 (1.3%)

うち、月200時間を超えるもの： 1 事業場 (0.7%)

② 賃金不払残業があったもの： 19 事業場 (4.1%)

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 106 事業場 (22.9%)

(3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(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： 214 事業場 (46.2%)

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 72 事業場 (15.6%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和2年4月から令和3年3月までに実施)

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2年4月から令和3年3月までに、463事業場に対し監督指導を実施し、326事業場(70.4%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが153事業場、賃金不払残業があったものが19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106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	労働基準関係法令違 反があった事業場数	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 (注1, 2)		463 (100%)	326 (70.4%)	153 (33.0%)	19 (4.1%)	106 (22.9%)
主な業種	商業	232 (50.1%)	178	84	9	67
	製造業	71 (15.3%)	52	26	2	10
	接客娯楽業	13 (2.8%)	9	4	2	5
	建設業	20 (4.3%)	8	1	2	4
	運輸交通業	39 (8.4%)	30	21	2	9
	その他の事業 (注6)	38 (8.2%)	22	10	1	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こと、36協定が無効なこと又は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ことにより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)等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時間を超える時間外・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
463	116 (25.1%)	202 (43.6%)	40 (8.6%)	44 (9.5.0%)	40 (8.6%)	21 (4.5%)

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
463	55 (11.9.0%)	110 (23.8.0%)	39 (8.4%)	41 (8.9.0%)	58 (12.5%)	160 (34.6%)

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、214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関する調査審議の実施
214	25	32	99	115	17	7

- (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」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、72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(参考資料2参照))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			管理者の職務(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)		
72	52	2	21	2	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153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、54事業場で1か月80時間を、うち31事業場で1か月100時間を、うち2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 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限る)

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
463	153	99	54	31	2	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、65事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、150事業場でタイムカードを基礎に確認し、93事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、113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2,3)
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)	
65	150	93	58	113

(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。

【参考】 前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和２年度	令和元年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	463	939
	うち、労働基準法などの法令違反あり	326 (70.4%)	766 (81.6%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	153 (33.0%)	463 (49.3%)
	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１か月当たり 80 時間を超えるもの	54 <35.3%>	197 <42.5%>
	1 か月当たり 100 時間を超えるもの	31 <20.3%>	117 <25.3%>
	1 か月当たり 150 時間を超えるもの	2 <1.3%>	31 <6.7%>
	1 か月当たり 200 時間を超えるもの	1 <0.7%>	6 <1.3%>
	2 賃金不払残業があったもの	19 (4.1%)	48 (5.1%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	106 (22.9%)	137 (14.6%)
主な健康 障害防止 に関する 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	214 (46.2%)	500 (53.2%)
	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	115 <53.7%>	270 <54.0%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	72 (15.6%)	175 (18.6%)

事例 1 (運輸交通業)

- 1 長時間労働を行っているとの労働者からの情報に基づき、中小企業の事業場に対し立入調査を実施した。
- 2 労働者35名について、36協定で定めた上限時間（月78時間）を超える違法な時間外・休日労働が認められ、そのうち28名については1か月100時間を超える時間外・休日労働（最長223時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 就業規則を変更したにもかかわらず、所轄の労働基準監督署に届け出ていなかったことから、指導を実施した。

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 労働者35名について、36協定で定めた上限時間（1か月78時間）を超える最長223時間の時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①36協定で定める上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ②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 就業規則を変更したにもかかわらず、所轄の労働基準監督署に届け出ていなかった。

労働基準監督署の対応

就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出るよう是正勧告（労働基準法第108条）

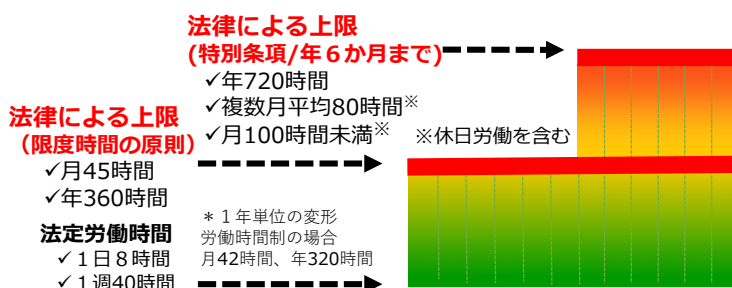


時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

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。

臨時的な特別の事情があって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。



- ◆ 以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
- ・ 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の対象となります。）
- ◆ 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。

監督指導事例

事例2 (製造業)

- 1 各種情報から長時間労働が行われていると考えられる中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 36協定を確認したところ、締結当事者である労働者代表を会社が指名しており、民主的な手続きによりに選出されていなかったことから、指導を実施した。
- 3 時間外労働に対する割増賃金が適法に支払われていないことが認められたことから、指導を実施した。
- 4 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日間以上の年次有給休暇を与えていなかったことから、指導を実施した。

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 労働者1名について、1か月150時間を超える時間外労働が認められた。36協定を確認したところ、締結当事者である労働者代表を会社が指名しており、民主的な手続きによりに選出されていなかった。

労働基準監督署の対応

- ①36協定の締結当事者の要件を満たさず、36協定が無効であるにもかかわらず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）
- ②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するよう指導

- 2 時間外労働の割増賃金について、算定方法に誤りがあった結果、適法に支払われていなかったことが認められたことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

時間外労働の割増賃金について、月決め賃金を年間平均1か月所定労働時間数を上回る時間数で除していたこと及び算定基礎に含めるべき賃金の不算入により、割増賃金の支払額が法定計算額未満であったことについては是正勧告（労働基準法第37条）

- 3 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日間以上の年次有給休暇を与えていなかった。

労働基準監督署の対応

年5日以上有給休暇を取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）



36協定の締結・届出・周知

36協定を適正に締結・届け出なければ、時間外・休日労働を行わせることができません。また、届け出た36協定は、労働者が見やすい場所に掲示するなどして周知をしましょう。

締結

36協定は「使用者」と「労働者の代表」とが締結します。

※「労働者の代表」とは？

- ①労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合
- ②上記①の労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者

労働者の過半数を代表する者とは・・・

- 監督または管理の地位にある者でないこと
→ 支店長、工場長など管理監督者の方は「労働者の代表」にはなりません。
- 投票、挙手等の方法による手続きで選出された者（民主的な方法で選出された者）であること
→ 使用者の一時的指名などは認められていません。

届出 周知

- ①締結した36協定は事業場を所轄する労働基準監督署長に届け出る必要があります。
- ②届け出た36協定は、労働者に周知する必要があります。