



厚生労働省広島労働局  
平成 29 年 8 月 28 日（月）発表

【 照 会 先 】  
広島労働局労働基準部監督課  
課 長 高津 祥実  
特別 監督官 大村 誠  
☎ 082-221-9242

## 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

広島労働局では、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 798 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 798 事業場のうち、302 事業場(37.8%)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、252 事業場（83.4%）でした。

広島労働局では、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： 798 事業場  
このうち、489 事業場（全体の 61.3%）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： 302 事業場（37.8%）  
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： 252 事業場（83.4%）  
うち、月 100 時間を超えるもの 193 事業場（63.9%）  
うち、月 150 時間を超えるもの 41 事業場（13.6%）  
うち、月 200 時間を超えるもの 6 事業場（2%）
- ② 賃金不払残業があったもの： 17 事業場（2.1%）  
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 12 事業場（70.6%）
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 56 事業場（7%）
- (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： 706 事業場（88.5%）  
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： 503 事業場（71.2%）
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 85 事業場（10.7%）  
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： 40 事業場（47.1%）

\* 脳・心臓疾患の発症前 1 か月におおむね 100 時間または発症前 2 か月ないし 6 か月にわたって、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、798事業場に対し監督指導を実施し、489事業場（全体の61.3%）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302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56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		798 (100%)	489 (61.3%)	302 (37.8%)	17 (2.1%)	56 (7%)
主な業種	製造業	198 (24.8%)	134 (67.7%)	90	7	12
	建設業	99 (12.4%)	48 (48.5%)	23	1	2
	運輸交通業	180 (22.6%)	113 (62.8%)	77	3	15
	商業	84 (10.5%)	55 (65.5%)	29	2	9
	教育・研究業	16 (2%)	9 (56.3%)	7	0	4
	接客娯楽業	42 (5.3%)	33 (78.6%)	24	2	3
	その他の事業	114 (14.3%)	67 (58.8%)	34	2	6

(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) カッコ内は、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。〕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
798	133 (16.7%)	290 (36.3%)	126 (15.8%)	107 (13.4%)	106 (13.3%)	36 (4.5%)

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
798	42 (5.3%)	95 (11.9%)	55 (6.9%)	64 (8%)	144 (18%)	398 (49.9%)

## 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、706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）
706	78	136	203	503	9

- （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、85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）		
85	44	13	43	10	7	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302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、252事業場で1か月80時間を、うち193事業場で1か月100時間を、うち41事業場で1か月150時間を、うち6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
13	37	59	152	35	6

- (1) 労働時間の管理方法  
 監督指導を実施した798事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、99事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、212事業場でタイムカードを基礎に確認し、111事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、293事業場で自己申告制により確認し、220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）		
99	212	111	293	220

（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 (その他の事業)

- 1 各種情報から時間外・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事業場（機械設計等の事業）に対し、立入調査を実施した。
- 2 36協定の特別条項を適用する際に手続きが行われておらず、かつ、特別条項で定めた延長時間（月70時間）を超えている労働者（設計職）が認められたことから、指導を実施した。時間外・休日労働の最高は月140時間であった。
- 3 また、同事業場では、月45時間を超える時間外労働を行った労働者について産業医が面接の必要性を判断しているが、面接が必要な労働者について速やかに面接指導を実施し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基署の指導

- 1 労働時間の記録の確認・実態調査を行ったところ、36協定の特別条項を適用する際に手続きが行われておらず、かつ、36協定で定めた限度時間（特別条項：月70時間）を超えている労働者がいることが判明した。時間外・休日労働の最高は月140時間であった。
- 2 また、本事業場においては、労働時間の把握方法として自己申告制を採用しているが、自己申告として把握した労働時間が実際の労働時間に合致しているか必要な実態調査等を行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時間外休日労働の月80時間以内への削減（併せて月45時間以内への削減）について専用指導文書により指導
  - ③労働時間の適正な把握及び実態調査について指導
- 3 さらに、長時間労働を行う労働者に対する医師面接指導を速やかに行っていないことが判明した。

### 労働基準監督署の対応

- ①医師面接指導の対象者に速やかに面接指導を行うよう専用指導文書により指導



過重労働による健康障害防止のため、長時間労働を行う労働者については、下記のとおり面接指導等を実施することとされています。

#### 次の要件に該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が月100時間を超えていること
- ② 疲労の蓄積が認められること
- ③ 本人が申し出ていること



面接指導の  
実施義務

#### 次のいずれかに該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えており、疲労の蓄積が認められ、または健康上の不安を感じている者（本人からの申出が前提）
- ② 事業場で定めた基準に該当する者



面接指導その他  
これに準ずる措  
置を実施する努  
力義務

- ① 時間外・休日労働時間が月100時間超及び2～6か月平均で月80時間超のすべての労働者に面接指導を実施するように基準の策定に努める。
- ② 時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるよう基準の策定に努める。

## 事例2 (製造業)

- 1 長時間・過重労働を原因として精神障害を発症したとする労災請求があった事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働時間の記録を確認したところ、事務系の労働者に対して、36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数（年6回）を上回る時間外労働（時間外・休日労働の最大値は138時間超）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 また、時間外・休日労働が月80時間超の労働者が9名、月100時間超の労働者が7名認められたことから、労働時間の短縮を指導した。

### 立入調査において把握した事実と労基署の指導

労働時間の記録を確認したところ、事務系の労働者に対して36協定の特別条項で定めた限度時間（月42時間）を超えることのできる回数（年6回）を上回っていたことが判明した。12か月連続で限度時間を上回っていたものであり、時間外労働・休日労働の最大値は138時間超であった。

#### 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
- ②36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

- 3 また、事業場の労働者26人中、時間外・休日労働が月80時間超の労働者が9名、月100時間超の労働者が7名認められた。

#### 労働基準監督署の対応

時間外・休日労働の月80時間以内への削減（併せて月45時間以内への削減）について専用指導文書により指導



#### 36協定の特別条項における「特別の事情」

特別条項付き協定を結べば、「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」で定める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。ただし、特別条項を適用する際の「特別の事情」は臨時的なものに限られ、また、**限度時間を超えることのできる回数も全体として1年の半分を超えない**よう定めなければなりません。36協定の**特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数を超えた場合には、労働基準法違反**となります。

### 事例3 (一般飲食店)

- 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事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 店長を筆頭に正社員が長時間労働となっており（時間外・休日労働の最高は月185時間、同じ月に他2名が月100時間超）、36協定の特別延長時間（月90時間）の超過、特別条項適用の手続（労働者代表との協議）懈怠により、指導を実施した。
- 3 満18歳未満の労働者について、違法な時間外労働、深夜労働を行わせていたことから、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 タイムカードの確認及び実態調査を行ったところ、正社員の長時間労働が認められ（時間外・休日労働の最高は月185時間、同じ月に外2名が月100時間超）、36協定で定める上限時間（特別条項：月90時間）を超えて、最長で157時間超の時間外労働を行わせていたこと、かつ、36協定の特別条項適用の手続（労働者代表との協議）が行われていなかったことが判明した。

#### 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月80時間以内への削減（併せて月45時間以内への削減）について専用指導文書により指導
- ③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

- 2 満18歳に満たない者（年少者）については、原則として時間外労働及び深夜労働が禁止されているにもかかわらず、年少者である労働者に違法な時間外労働及び深夜労働を行わせていたことが判明した。

#### 労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条（第60条）（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働基準法第61条（深夜業）違反を是正勧告

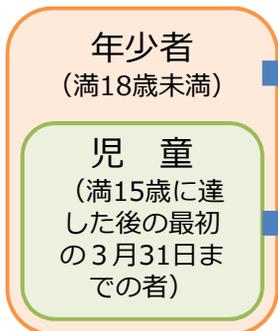


年少者については、下記のとおり労働時間に特別な制限が設けられています。

#### 〈時間外・休日労働〉

原則、労働させてはならない。（ただし、一部例外あり）

#### 〈深夜業〉



#### 原則

労働させてはならない

#### 例外

#### 年少者に深夜業をさせることができる場合

- ① 交替制で使用する16歳以上の男性
- ② 交替制による事業において労基署長の許可により午後10時30分まで労働させる場合など
- ③ 農林水産業、保健衛生業、電話交換業務の従事者
- ④ 非常災害時の時間外・休日労働