



厚生労働省北海道労働局発表
平成 28 年 10 月 20 日

担
当

厚生労働省 北海道労働局労働基準部監督課
課 長 新 田 稔
主任監察監督官 山 崎 陽 子
電話 011-709-2311 (内線 3541)

報道関係者各位

6割を超える事業場に対して違法な時間外労働を是正指導

～平成 27 年度に実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果～

北海道労働局（局長 田中敏章）は、平成27年4月から平成28年3月までに管下17労働基準監督署・支署が実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施結果について、本年11月の「過重労働解消キャンペーン」（注）の期間を前に、取りまとめたので公表します。

この監督指導は、1か月当たり100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などに関する労災請求があった事業場などを対象としています。

この結果は、以下のとおりです。北海道労働局では、平成28年度は監督指導の対象を、1か月当たり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に拡大して、11月のキャンペーン期間に集中的な監督指導を実施するなど、過重労働の解消に向けた取組を積極的に行っていきます。

平成 27 年度に実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督結果のポイント（資料参照）

1 監督指導の実施事業場：441 事業場

このうち、378 事業場（全体の 85.7%）で労働基準法などの法令違反あり。

2 主な違反内容 [1のうち、下記（1）から（3）の法令違反があり、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：275 事業場（62.4%）

うち、時間外労働（1）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：198 事業場（72.0%）

1か月当たり 100 時間を超えるもの：164 事業場（59.6%）

（2）賃金不払残業があったもの：117 事業場（26.5%）

（3）過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：108 事業場（24.5%）

3 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の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：327 事業場（74.1%）

うち、時間外労働を月80時間（2）以内に削減するよう指導したもの：242 事業場（74.0%）

（2）労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：97 事業場（22.0%）

（1） 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） 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。

（注）別添のリーフレット参照（10月下旬に広報予定。）

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

平成 27 年 4 月から平成 28 年 3 月までの間に、441 事業場に対して監督指導を実施し、378 事業場（全体の 85.7%）で労働基準法などの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 275 事業場、賃金不払残業があったものが 117 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 108 事業場であった。

表 1 監督指導実施件数等

事項 業種	監督指導実施 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			
			違法な 時間外労働 (注 3)	賃金不払残業 (注 4)	過重労働による 健康障害防止措 置が未実施 (注 5)	
合計	441 (100.0%)	378 (85.7%)	275 (62.4%)	117 (26.5%)	108 (24.5%)	
主な 業種	製造業	100 (22.7%)	86 (86.0%)	59	25	20
	建設業	26 (5.9%)	22 (84.6%)	14	10	3
	運輸交通業	64 (14.5%)	60 (93.8%)	57	17	21
	商業	76 (17.2%)	59 (77.6%)	44	20	13
	教育・研究業	11 (2.5%)	8 (72.7%)	6	2	1
	保健衛生業	25 (5.7%)	18 (72.0%)	11	7	8
	接客娯楽業	54 (12.2%)	54 (100.0%)	46	16	24
	清掃・と畜業	11 (2.5%)	10 (90.9%)	5	2	2
	その他	74 (16.8%)	61 (82.4%)	33	18	16

(注 1) 主な業種は監督指導実施事業場数が 10 を超えるものとした。

(注 2) 括弧内は、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(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 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。

表2 事業場規模別の監督指導実施件数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
441	80 (18.1%)	136 (30.8%)	94 (21.3%)	65 (14.7%)	48 (10.9%)	18 (4.1%)

表3 企業規模別の監督指導実施件数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
441	39 (8.8%)	61 (13.8%)	56 (12.7%)	61 (13.8%)	91 (20.6%)	133 (30.2%)

2 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導実施事業場のうち、327 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(参考資料 1 参照)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監督指導の実施状況

指導票交付 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)	面接指導等が実施出 来る仕組みの整備等 (注6)
327 (74.1%)	88	156	85	242	79

(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、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) 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。

3 労働時間適正把握に係る指導状況

監督指導実施事業場のうち、97 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」（参考資料 2 参照）に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどを指導した。

表 5 労働時間適正把握に係る監督指導の実施状況

指導票交付 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）ア） （注 2）	実態調査の実施 （基準 2（3）イ） （注 2）	適正な申告の阻害 要因の排除 （基準 2（3）ウ） （注 2）		
97 （22.0%）	74	11	31	6	3	1

（注 1） 指導事項は、重複があり得る。

（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」（参考資料 1）のどの項目に基づくものであるかを示している。

4 時間外・休日労働時間が最長の者の状況

違法な時間外労働があった 275 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、198 事業場で 1 か月 80 時間を、164 事業場で 1 か月 100 時間を、35 事業場で 1 か月 150 時間を、10 事業場で 1 か月 200 時間を超えていた。

表 6 監督実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の状況

違法な時間外 労働があった 事業場数	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
275	28	49	34	129	25	10

5 監督指導事例

別添「監督指導事例」のとおり

- （ 1 ）事例 1 小売業
- （ 2 ）事例 2 学習塾
- （ 3 ）事例 3 飲食店

監督指導事例

事例1 (小売業)

最も長い労働者で月200時間を超える違法な時間外労働を行わせるとともに、正社員には全く割増賃金を支払わず、また、アルバイトについては、毎月一律に交代を待つ時間に相当する時間分を差し引いた時間を労働時間として取り扱い、賃金を適正に支払っていなかった。

監督指導において把握した事実と監督署の指導

- 1 会社は36協定の締結・届出を行わず、時間外労働や休日労働を行わせており、最も長い労働者で月約200時間の時間外労働を行わせていた。

監督署の対応

労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
同法第35条（休日労働）違反を是正勧告
長時間労働の抑制について指導
過重労働による健康障害防止について指導

- 2 始業・終業時刻を労働者自身にバーコードスキャンさせ、これをパソコンに記録させて労働時間管理を行っていたが、正社員には割増賃金を全く支払わず、アルバイトに対しては、交代を待つ時間を労働時間ではないとして、それに相当する時間分の賃金を適正に支払わなかった。

監督署の対応

労働基準法第24条（賃金の支払）違反を是正勧告
同法第37条（割増賃金）違反を是正勧告
不払いとなっている賃金、割増賃金の支払いを指導

事例2
(学習塾)

事業場の半数を占める正社員について、月100時間を超える違法な長時間労働を行わせるとともに、労働時間管理を全く行っておらず、会議の時間、授業の準備、書類作成に要した時間を労働時間として取り扱わず、割増賃金を適正に支払っていなかった。

監督指導において把握した事実と監督署の指導

- 1 会社は、事業場の約半数を占める正社員について、労働時間管理を全く行っておらず、所定の始業時刻前に会議を実施するなど、月100時間を超える時間外労働を36協定(労使協定)の締結・届出なく行わせていた。

監督署の対応

労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告
労働時間の適正把握について指導
長時間労働の抑制について指導
過重労働による健康障害防止について指導

- 2 基本給の一定割合の額を割増賃金として支払うこととしていたものの、実際の労働時間数に基づき計算した割増賃金の額が、これを超えた場合に、その差額を支払っていなかった。また、会議の時間、授業の準備、書類作成に要した時間に対する割増賃金を支払っていなかった。賃金台帳にも時間外労働時間数等を記入していなかった。

監督署の対応

労働基準法第37条(割増賃金)違反を是正勧告
不払いとなっている割増賃金の支払いを指導
同法第108条(賃金台帳)違反を是正勧告

事例3
(飲食店)

- 1 長時間労働などを原因とする労災請求(精神障害を発症)があった事業場において、労災請求者に対し月100時間を超える違法な時間外労働を行わせていたほか、他の労働者についても月150時間を超える違法な時間外労働を行わせていた。
- 2 管理監督者に該当しない労働者(店長)を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていなかった。

監督指導において把握した事実と監督署の指導

- 1 タイムカード等の労働関係書類を確認したところ、月150時間を超える違法な時間外労働を行わせており、労災請求を行った労働者については、月100時間を超える時間外労働を行わせていた。

監督署の対応

労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告
長時間労働の抑制について指導
過重労働による健康障害防止について指導

- 2 店舗の店長を、労働基準法第41条に規定する「管理監督者」に該当しないにもかかわらず、「管理監督者」として取り扱い、違法な時間外労働を行わせるとともに、割増賃金を支払っていなかった。

監督署の対応

「管理監督者」の範囲を見直すよう指導
労働基準法第32条(労働時間)を是正勧告(再掲)
同法第37条(割増賃金)違反を是正勧告