



兵庫労働局発表
平成26年1月30日

担 当	労働基準部監督課	
	課長	矢野総一郎
	監察監督官	山本博一
	電話	078 (367) 9151

若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する取組について

兵庫労働局（局長 前田芳延）は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会的な問題となっていることを受けて、平成25年9月に1、2の対策を行い、今般その状況を取りまとめ、3のとおり使用者団体等に要請を行いました。

1 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料電話相談

平成25年9月1日（日）に、近畿ブロック（兵庫、大阪、滋賀、京都、奈良、和歌山の各労働局）において、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する電話相談を実施しました（別添資料1）。

○兵庫県内の企業に係る相談件数 37件
（①賃金不払残業18件 ②長時間・過重労働16件 ③パワーハラスメント5件）

2 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況

平成25年9月を「過重労働重点監督月間」として、1の無料相談等を含め長時間労働や賃金不払残業等労働基準関係法令違反が疑われる企業等に対し、集中的な監督指導を実施しました（別添資料2）。

○重点監督の実施事業場 208事業場

○違反状況

172事業場（82.7%）に何らかの労働基準関係法令違反

- ① 違法な時間外労働があったもの 113事業場（54.3%）
- ② 賃金不払残業があったもの 58事業場（27.9%）

3 「働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組に関する要請」の実施

平成26年1月20日（月）に、兵庫労働局長から兵庫県経営者協会会長に対し、「働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組に関する要請」を実施しました。また、その他の労使団体に対しても同様の要請を実施しました。（別添資料3）。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する 無料電話相談の実施結果

1. 無料電話相談の実施結果

平成 25 年 9 月 1 日（日）に実施した、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する『無料電話相談』において、近畿 2 府 4 県から 200 件の相談が寄せられ、うち兵庫労働局管内の事業場に係る相談は 37 件でした。

(1) 相談者の属性

		近畿		兵庫	
		件数	割合	件数	割合
1	労働者本人	130 件	65.0%	21 件	56.8%
2	労働者の家族	49 件	24.5%	8 件	21.6%
3	その他	21 件	10.5%	8 件	21.6%
合計		200 件	100%	37 件	100%

(2) 主な相談内容（件数上位 3 項目※ 1）

		近畿		兵庫	
		件数	割合	件数	割合
1	賃金不払残業	111 件	55.5%	18 件	48.6%
2	長時間労働・過重労働	80 件	40.0%	16 件	43.2%
3	パワーハラスメント	21 件	16.0%	5 件	13.5%

(3) 相談の対象となった労働者の年齢（件数上位 3 項目※ 2）

		近畿		兵庫	
		件数	割合	件数	割合
1	20～29 才	54 件	27.0%	11 件	29.7%
2	30～39 才	42 件	21.0%	6 件	16.2%
3	40～49 才	33 件	16.5%	6 件	16.2%

(4) 相談が多かった業種（件数上位 3 項目）

		近畿		兵庫	
		件数	割合	件数	割合
1	製造業	41 件	20.5%	9 件	24.3%
1	商業	41 件	20.5%	9 件	24.3%
3	接客娯楽業	18 件	9.0%	4 件	10.8%
3	その他の事業	18 件	9.0%		

※ 1 複数回答

※ 2 「不明」の項目は、件数上位 3 項目には記載していない。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況について

兵庫労働局において、平成 25 年 9 月の「過重労働重点監督月間」に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に重点監督を実施した。結果は次のとおり。

(詳細は資料 2-1 「『過重労働重点監督月間』における監督実施状況」参照)

- | | | |
|---|------------------------------|------------------------|
| 1 | 重点監督の実施事業場数： | 208 事業場 |
| 2 | 違反状況：何らかの労働基準関係法令違反が認められた事業場 | 172 事業場
(全体の 82.7%) |
| | (1) 違法な時間外労働があったもの | 113 事業場 (54.3%) |
| | (2) 賃金不払残業があったもの | 58 事業場 (27.9%) |
| 3 | 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もの | 42 事業場 (20.1%) |
| | (2) 労働時間の把握方法が不適正なもの | 49 事業場 (23.6%) |

重点監督において是正勧告等を行った、違反・問題等の事例は資料 2-2 「重点監督における指導事例」のとおり。

- | | | |
|---|-------------------------------------|----------------|
| 4 | 重点監督において把握した実態 | |
| | 重点監督時に把握した、1ヶ月の時間外・休日労働時間が最長の者の実績 | |
| | 80時間超 | 55 事業場 (26.4%) |
| | うち100時間超 | 33 事業場 (15.9%) |
| 5 | 監督実施事業場における若年者の定着状況 (過去3年間、20歳代に限る) | |
| | 採用 1,941 名 (うち退職 623 名 (32.1%)) | |

6 今後の対応

重点監督において、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、是正に向けた指導を行いました。是正がなされていない事業場については、引き続き、是正の確認を行っていきます。

それでもなお、法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応します。

参考

昨年 12 月 17 日に、厚生労働省において全国で実施された「過重労働重点監督月間」の監督指導結果が発表されている。

「過重労働重点監督月間」における監督実施状況

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

「過重労働重点監督月間」中、208事業場に対し重点監督を実施し、172事業場で何らかの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113事業場、賃金不払残業があったものが58事業場。

表1 「重点監督」実施件数等

業種	事項	重点監督実施事業場数 (注1)	何らかの労働基準関係法令違反があった事業場数	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		208	172 (82.7%)	113 (54.3%)	58 (27.9%)	4 (1.9%)
主な業種	製造業	69	55	33	13	
	建設業	6	2	1	1	
	運輸交通業	39	33	25	9	2
	商業	37	33	25	16	1
	教育・研究業	7	6	5	2	
	保健衛生業	9	8	6	4	1
	接客娯楽業	13	13	6	4	
	派遣業	6	5	2	2	
	設計業	5	5	4	2	

(注1) 主な業種には重点監督実施事業場数が5未満のものは計上していないため、合計とは一致しない。

(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（労働安全衛生規則第22条（衛生委員会において、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する事項について調査審議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。

2 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

重点監督実施事業場のうち42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2 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	面接指導等の実施（注1）	衛生委員会等における調査審議の実施（注2）	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注3）
42	20	21	15

(注1) 2～6月で月平均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2) 「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が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3) 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

重点監督実施事業場のうち 49 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 3 労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	始業・終業時刻の確認・記録 (基準 2 (1))	自己申告制により 実態調査が必要な 場合 (基準 2 (3))	管理者の責務 (基準 2 (5))
49	30	17	4

(注) 各項目の括弧内は、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」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

○ 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

重点監督実施時に時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、55 事業場で 1 か月 80 時間を超えており、うち 33 事業場では 1 か月 100 時間を超えていた。

表 4 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

指導事業場数	時間外・休日 労働なし	1 月当たり 45 時間以下	1 月当たり 45 時間超え 80 時間以下	1 月当たり 80 時間超え 100 時間以下	1 月当たり 100 時間超え
208	8	91	54	22	33

重点監督における指導事例

事例 1 : 長時間労働により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、月 100 時間を超える時間外労働が認められ、また、労働時間を適正に把握していないと認められた事例

【概要】

事業場に勤務する労働者から、長時間労働やパワーハラスメントが原因で精神障害になったとして労災請求があったことを契機に監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

- ① 時間外労働に関する協定（いわゆる 36 協定）を締結しておらず、また、労働時間管理も適正に行われていなかったが、監督署が労働時間を調査したところ、最長で月 100 時間を超える時間外労働が行われていたこと
- ② 他の労働者も含め、時間外労働に係る割増賃金を一定の時間分しか支払っておらず、労働時間を確認したところ、法定支給額に不足が生じていたこと

【監督署の指導内容】（一部是正済み）

①について、労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告し、36 協定の締結及び管轄の監督署への届出及び長時間労働の抑制を指導

②について、労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告するとともに、関係記録の精査や労働者への聴取などを行い、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うことを指導

（指導を受け、事業場は①について、36 協定を締結し、監督署に届け出た。なお、②については事業場が実態調査中であり、今後、適正な割増賃金が支払われる予定）

事例 2 : 労働時間を ID カードと勤務表の両方で管理していたが、ID カードと勤務表のそれぞれの出退勤時刻が大幅に乖離していた事例

【概要】

匿名の情報提供を契機に監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

事業場は、始業・終業時刻を ID カードにより把握し、時間外労働を労働者が自らパソコンに入力する勤務表により管理していると説明したが、ID カードと勤務表の記録に大幅な乖離が生じており、事業場の人事労務管理責任者もその乖離について合理的な説明ができなかったこと

【監督署の指導内容】（是正済み）

労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告するとともに、賃金不払残業に関する実態調査を行い、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うことを指導

（指導を受け、事業場は実態調査を実施し、適正な割増賃金を支払った）

事例3：時間外労働に係る手当を定額払で支払っていたが、把握した労働時間と突き合わせ
ておらず、不足額が認められた事例

【概要】

匿名の情報提供を契機に監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

- ① 時間外労働に関する協定（いわゆる36協定）を締結していなかったこと
- ② 時間外労働に係る割増賃金は定額で支払われていたが、定額払で設定されている時間外労働に当たる労働時間数と、実際に把握した労働時間数と突き合わせをしておらず、支払額に不足が生じていたこと

【監督署の指導内容】（是正済み）

- ①について、労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告し、36協定の締結及び管轄の監督署への届出を指導
- ②について、労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、不払となっている割増賃金の支払を指導

（指導を受け、事業場は、①について、36協定を締結し、監督署に届け出た。また、②について、適正な割増賃金を支払った）

事例4：主任級の労働者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事例

【概要】

9月1日の無料電話相談において、労働者及びその家族から過重労働に関する情報提供を受け、監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

- ① 事業場では、主任級（店長等役職者全体の7割程度）の労働者を労働基準法第41条第2号に基づく管理監督者として取り扱っていたが、監督署が主任級の労働者の職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金の処遇等を確認したところ、同号に定める管理監督者とは認められなかったこと
- ② 当該管理監督者と取り扱われていた労働者の一部に対し、36協定の特別条項の上限時間を超えて時間外労働を行わせ、かつ、時間外労働に係る割増賃金を支払っていなかったこと
- ③ 健康診断結果で異常の所見が認められた労働者に対し、医師等からの意見聴取を行っていないこと

【監督署の指導内容】（一部是正済み）

- ①について、主任級の労働者について労働基準法第41条第2号に定める管理監督者に該当しないとして、管理監督者の範囲を全社的に見直し、必要な改善を図ることを指導
- ②について、労働基準法第32条（労働時間）及び第37条（割増賃金）違反を是正勧告するとともに、長時間労働の抑制及び時間外労働に対する適正な割増賃金を支払うことを指導
- ③について、労働安全衛生法第66条の4（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）違反を是正勧告するとともに、異常の所見の認められた労働者に医師等から意見聴取を行うことを指導

(指導を受け、事業場は、③について医師等の意見聴取を実施。①、②については、是正
確認中)

「働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組に関する要請」について

○ 要請内容（別添）

○ 要請日程

日 程	団 体 名
1月20日（月）	兵庫県経営者協会
1月21日（火）	日本労働組合総連合会兵庫県連合会
	兵庫県中小企業団体中央会
1月22日（水）	兵庫県商工会連合会
	兵庫県商工会議所連合会

別添

兵労発基 0122 第●号

平成 26 年 1 月●日

兵庫県経営者協会
会長 寺崎 正俊 殿
兵庫県商工会議所連合会
会頭 大橋 忠晴 殿
兵庫県商工会連合会
会長 木南 岩男 殿
兵庫県中小企業団体中央会
会長 中村 孝 殿
日本労働組合総連合会兵庫県連合会
会長 辻 芳治 殿

兵庫県労働局長

働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組に関する要請について

日頃から厚生労働行政に格別のご配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

厚生労働省においては、昨年 9 月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して、過重労働や賃金不払残業に係る重点的な監督指導を実施するなど、集中的な取組を行ったところです。

この結果、同月間において当局管内で重点監督を行った 208 事業場のうち、8 割を超える事業場に何らかの労働基準関係法令違反が認められました（別紙参照（略））。

労働基準関係法令違反をなくし、若者を始めとして、働く人が活躍しやすい環境を整えていくことが、重要であると考えております。

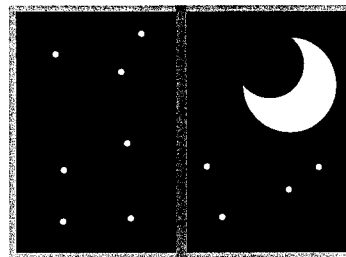
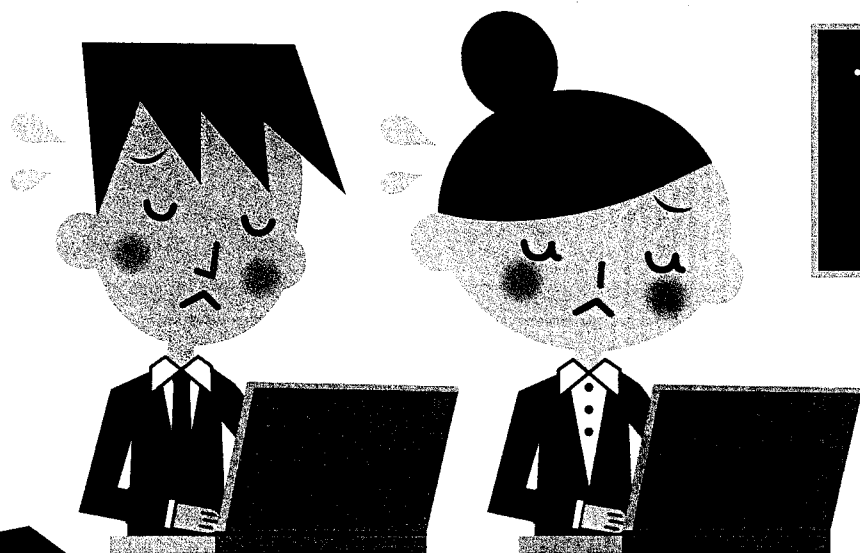
貴団体におかれましても、この取組の趣旨をご理解いただき、使用者、労働組合、産業保健スタッフ等の関係者が一体となって、特に下記についての取組が推進されるよう、傘下団体・企業等（※連合兵庫あて：傘下労働組合）に対し、周知啓発をしていただきますようお願いいたします。

なお、傘下企業等への周知に当たっては、別途作成したリーフレット等もご活用くださいますよう、併せてお願いいたします。

記

- 1 長時間労働の抑制
- 2 過重労働による健康障害防止対策の徹底
- 3 賃金不払残業の防止

働く人が 活躍しやすい職場環境を目指して



長時間労働・
過重労働



職場の改善 労使で共に取り組みましょう
～労使で築く、明るい職場～



パワーハラスメント



賃金不払残業

厚生労働省では、過重労働や賃金不払残業などについて、相談、情報発信、監督指導等を行っています



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

