



報道関係者 各位

平成29年8月28日

【照会先】 兵庫労働局労働基準部監督課
課長 片野 圭介
主任監察監督官 大野 孝典
電話 078(367)9151
FAX 078(367)9165

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

兵庫労働局では、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893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893事業場のうち、433事業場(48.5%)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、359事業場(82.9%)でした。

兵庫労働局では、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： **893 事業場**
このうち、649事業場(全体の72.7%)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： **433 事業場 (48.5%)**
 - 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： **359 事業場 (82.9%)**
 - うち、月100時間を超えるもの： **240 事業場 (55.4%)**
 - うち、月150時間を超えるもの： **40 事業場 (9.2%)**
 - うち、月200時間を超えるもの： **4 事業場 (0.9%)**
 - ② 賃金不払残業があったもの： **38 事業場 (4.3%)**
 - 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月80時間を超えるもの： **32 事業場 (84.2%)**
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **99 事業場 (11.1%)**
- (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： **796 事業場 (89.1%)**
 - 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： **581 事業場 (73%)**
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **88 事業場 (9.9%)**
 - 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： **46 事業場 (52.3%)**
- ※ 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。

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、893事業場に対し監督指導を実施し、649事業場（全体の72.7%）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433事業場、賃金不払残業があったものが38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99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		893 (100%)	649 (72.7%)	433 (48.5%)	38 (4.3%)	99 (11.1%)
主な業種	製造業	265 (29.7%)	192 (72.5%)	138	10	26
	建設業	75 (8.4%)	52 (69.3%)	28	3	7
	運輸交通業	133 (14.9%)	99 (74.4%)	64	5	7
	商業	125 (14%)	103 (82.4%)	69	5	19
	教育・研究業	33 (3.7%)	22 (66.7%)	14	0	3
	接客娯楽業	50 (5.6%)	40 (80%)	34	5	12
	その他の事業	136 (15.2%)	86 (63.2%)	48	7	17

(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、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時間超の時間外・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
893	182 (20.4%)	310 (34.7%)	137 (15.3%)	106 (11.9%)	113 (12.7%)	45 (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
893	42 (4.7%)	108 (12.1%)	70 (7.8%)	83 (9.3%)	201 (22.5%)	389 (43.6%)

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、796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）
796	97	139	214	581	33

（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、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、88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1」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・I（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）		
88	56	16	35	15	5	0

（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 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433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、359事業場で1か月80時間を、うち240事業場で1か月100時間を、うち40事業場で1か月150時間を、うち4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
25	49	119	200	36	4

(1) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した893事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、122事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、268事業場でタイムカードを基礎に確認し、118事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、279事業場で自己申告制により確認し、244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）		
122	268	118	279	244

（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。

事例1
(製造業)

- 1 長時間労働を原因とする脳・心臓疾患の労災請求事案があった会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定の特別条項で定めた上限時間1か月上限80時間を上回る時間外労働(発症直前の直近1か月144時間)を行わせ、それ以外の労働者1名についても、月110時間の違法な時間外労働を行わせていたことから、指導を実施した。
- 3 また、同会社では、衛生管理者及び産業医を選任していなかったこと並びに定期健康診断結果についての医師からの意見聴取を行っていなかったことから、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 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定の特別条項で定めた上限時間1か月上限80時間を上回る時間外労働(発症直前の直近1か月144時間)を行わせていたことが判明した。
- 2 また、この労働者以外についても調査したところ、1名の労働者に対して、月110時間の違法な時間外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(労働時間)違反を是正勧告
- ② 月80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

- 3 さらに、同会社では常時50人以上の労働者(業種は限定されない。)を使用しているにもかかわらず、労働者の健康障害を防止するための管理を行う衛生管理者及び産業医を選任していなかった。労働安全衛生法第66条に基づく健康診断の結果(健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。)に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見聴取を行っていなかった。

労働基準監督署の対応

- ① 労働安全衛生法第12条(衛生管理者)違反を是正勧告
- ② 労働安全衛生法第13条(産業医)違反を是正勧告
- ③ 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からの意見聴取)違反を是正勧告

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



労働安全衛生法第66条の8
面接指導(医師によるもの。)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(本人から申出が前提)
- ② 事業場で定めた基準に該当する者



労働安全衛生法第66条の9
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に基準の策定に努める。

「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のこと。

1か月の「時間外・休日労働時間」数=1か月の総労働時間数-(計算期間1か月の総日数/7)×40

1か月の総労働時間数=労働時間数(所定労働時間数)+延長時間数(時間外労働時間数)+休日労働時間数

事例2
(接客娯楽業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者2名について36協定で定める上限時間(特別条項:月100時間)を超えて、月100時間を超える違法な時間外労働(最長:月241時間)が認められたことから、指導を実施した。
- 3 また、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対して、6月以内ごとに1回、定期的に健康診断を行っていないことから、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 タイムカード及び賃金台帳を確認したところ、2名の労働者について、36協定で定める上限時間(特別条項:100時間)を超えて、月100時間を超える違法な時間外労働(最長:月241時間)を行わせていることが判明した。

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 さらに、同会社では深夜業(午後10時から午前5時まで)を含む業務に常時従事する労働者に対して、6月以内ごとに1回、定期的に健康診断を行っていない。

労働基準監督署の対応

- ① 労働安全衛生法第66条(健康診断)違反を是正勧告

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、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。また、特別条項で限度時間を超える延長時間を定めるに当たっては、当該延長することができる時間をできる限り短くするよう努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時間外労働及び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。

一般健康診断

職場における健康診断の目的は、職場において健康を阻害する諸因子による健康影響の早期発見及び総合的な健康状況の把握のみならず、就業の可否、適正配置を判断するためのものであり、労働者の健康状態を経時的変化を踏まえて総合的に把握した上で、保健指導等を行い、労働者が常に健康で働けるようにすることです。

特に、深夜業(午後10時から午前5時まで)を含む業務に常時従事する労働者に対して、昼間労働に比べ、身体への負荷が強いことから、6月以内ごとに1回、定期的に健康診断を行うことが義務化されています。

事例3
(その他の事業)

- 1 各種情報から、自己申告制による時間外労働時間数の申請時間数が実際の時間外労働時間数よりも過少であると考えられる事業場に立入調査を実施した。
- 2 多数の労働者に、始業・終業時刻記録簿等による実時間外労働時間数と自己申告による時間外労働命令簿に齟齬があり、賃金不払い残業が生じていた。
- 3 監督署は、全社的に過去に遡及して割増賃金を支払うよう是正勧告・指導をした結果、労働者約400名に対し約7,000万円の未払い賃金が支払われた。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

- 1 時間外労働に対する割増賃金は、各労働者が自己申告する「時間外労働命令簿」を基に支払われていたが、これとは別に労働時間を記録した「始業・終業時刻記録簿」と齟齬があった。
- 2 最大で月70時間程度の時間外労働が行われていたのに、自己申告による時間外労働の申請は研修・会議等に限定して過少に申請することが慣習的に行われていたため、賃金不払い残業が生じていた。

労働基準監督署の対応

- ① 労働基準法第37条(時間外労働割増賃金不払い)違反を是正勧告
 - ② 労働時間適正把握基準(現ガイドライン)による適正管理を指導
 - ③ 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 同企業の他事業場においても複数の労働者について、自己申告した労働時間数と実際の時間外労働時間数にかい離があることが判明したことから、全社的に改善を求める必要が生じた。

労働基準監督署の対応

- ① 全社的に過去に遡及して実時間外労働時間数を調査するよう指導
- ② 全社的に過去に遡及して不払いとなってる割増賃金を支払うよう是正勧告

「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」(以下「ガイドライン」という。)により、労働時間を適正に把握し、適切な労働時間管理を行わなければなりません。

ガイドラインに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

始業・終業時刻の確認及び記録の原則的方法



次のいずれかの方法とすること

- ① 使用者が自ら現認・記録
- ② タイムカード、ICカード等の客観的な記録によること

自己申告によりこれを行わざるを得ない場合の措置



- ① 対象労働者に適正に自己申告を行うなど十分な説明を行うこと
- ② 管理者に対しガイドラインの措置について十分な説明を行うこと
- ③ 必要に応じ自己申告の労働時間数が正確なのか定期的の実態調査し、補正すること
- ④ 労働時間の適正な申告を阻害する要因がないか、実態と異なる申告が慣習的に行われていないか確認すること