

報道関係者 各位

令和4年10月28日

【照会先】

茨城労働局労働基準部監督課

監督課長 宮地 延幸

主任監察監督官 三浦 かをり

(電話) 029 - 224 - 6214

## 長時間労働が疑われる事業場に対する 令和3年度の監督指導結果を公表します

茨城労働局では、このたび、令和3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559事業場のうち、171事業場(30.6%)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、66事業場(違法な時間外労働があったもののうち38.6%)でした。

茨城労働局では、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3年4月から令和4年3月までの監督指導結果のポイント】

監督指導の実施事業場： 559事業場

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〕

違法な時間外労働があったもの： 171事業場(30.6%)

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： 66事業場(38.6%)

うち、月100時間を超えるもの： 47事業場(27.5%)

うち、月150時間を超えるもの： 11事業場(6.4%)

うち、月200時間を超えるもの： 4事業場(2.3%)

賃金不払残業があったもの： 44事業場(7.9%)

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 105事業場(18.8%)

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〕

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： 257事業場(46.0%)

労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 79事業場(14.1%)

## 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3年4月から令和4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3年4月から令和4年3月までに、559事業場に対し監督指導を実施し、387事業場(69.2%)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171事業場、賃金不払残業があったものが44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105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)	559 (100%)	387 (69.2%)	171 (30.6%)	44 (7.9%)	105 (18.8%)	
主な業種	商業	105 (18.8%)	74	37	10	27
	製造業	193 (34.5%)	124	49	12	25
	保健衛生業	34 (6.1%)	31	17	3	6
	接客娯楽業	26 (4.7%)	17	8	2	3
	建設業	38 (6.8%)	29	12	4	10
	運輸交通業	48 (8.6%)	43	32	4	14
	その他の事業 (注6)	65 (11.6%)	32	6	5	7

(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
559	139 (24.9%)	231 (41.3%)	77 (13.8%)	32 (5.7%)	49 (8.8%)	31 (5.5%)

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
559	80 (14.3%)	126 (22.5%)	63 (11.3%)	55 (9.8%)	75 (13.4%)	160 (28.6%)

## 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、257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
257	40	32	146	108	13	18

(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、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、79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)		
79	42	6	34	12	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 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171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、66事業場で1か月80時間を、うち47事業場で1か月100時間を、うち11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 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り)

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
559	171	105	66	47	11	4

(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、57事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、223事業場でタイムカードを基礎に確認し、123事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、49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)	
57	223	123	49	151

(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。

## 事例1 (小売業)

- 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協定を締結・届出をせずに、労働者に違法な時間外・休日労働（最長：月114時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 3 一部の労働者について、時間外労働に対して固定残業代が支払われていたが、実際の時間外労働から計算した割増賃金より固定残業代が低い場合に不足額が支払われていなかったことから、指導を実施した。
- 4 労働者に対して、1年以内ごとに1回、定期健康診断を行っていないことから、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 36協定を締結・届出をせずに、労働者に違法な時間外・休日労働（最長：114時間）を行わせていた。

#### 労働基準監督署の対応

36協定の締結・届出をせずに、時間外・休日労働を行かせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）

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 一部の労働者について、時間外労働に対して固定残業代が支払われていたが、実際の時間外労働から計算した割増賃金より固定残業代が低い場合に、その不足額が支払われていなかった。

#### 労働基準監督署の対応

時間外労働に対し、法令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

- 3 労働者に対して、1年以内ごとに1回、定期健康診断を行っていないこと。

#### 労働基準監督署の対応

労働者に対して、1年以内ごとに1回、定期健康診断を行っていないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条第1項違反）

# 監督指導事例

## 事例2 (運送業)

- 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中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 一部の労働者について、36協定で定めた上限時間（特別条項 倉庫作業員：月70時間、自動車運転者：月110時間）を超え、うちの労働者については、労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月164時間）も認められたことから、指導を実施した。
- 3 一部の労働者について、年次有給休暇が10日以上付与されているのに、1年以内に5日以上有給休暇を時季を指定して取得させ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 一部の労働者について、36協定で定めた上限時間（特別条項 倉庫作業員：月70時間、自動車運転者：月110時間）を超え、うちの労働者については、労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月164時間）も認められた。

#### 労働基準監督署の対応

36協定で定めた上限時間を超えて時間外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）

労働基準法第36条第6項に定められた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36条違反）

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 一部の労働者について、年次有給休暇が10日以上付与されているにもかかわらず、1年以内に5日以上有給休暇を時季を指定して取得させていなかった。

#### 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）