

Press Release

平成25年12月17日

岩手労働局発表

岩手労働局労働基準部監督課

(担当) 課 長 高橋嘉寿満

主任監察監督官 内藤淳一

(電話) 019-604-3006

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 — 重点監督を実施した 89.1%の事業場に法令違反を指摘 —

岩手労働局(局長 弓 信幸)は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組として、平成25年9月に、以下の対策を行い、今般、その状況を取りまとめました。

第1 過重労働重点監督月間の結果

1 平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業や過重労働があり、労働基準関係法令違反の疑いがある企業等に対して集中的に実施した「過重労働重点監督」(以下「重点監督」という。)の結果は、次のとおりです。(詳細は別紙1)

【重点監督の結果のポイント】

- (1) 重点監督の実施事業場： 64 事業場
- (2) 違反状況：57 事業場 (全体の 89.1%) に何らかの労働基準関係法令違反
[(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 33 事業場(51.6%)
 - ② 賃金不払残業があったもの 21 事業場(32.8%)
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が実施されていないもの 3 事業場(4.7%)
- (3) 健康障害防止に係る指導状況[(1)のうち、健康障害防止等のため、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もの 18 事業場 (28.1%)
 - 労働時間の把握方法が不適切なもの 24 事業場 (37.5%)
- (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時間外・休日労働時間が最長の者の実績

80 時間超	18 事業場 (28.1%)
うち 100 時間超	10 事業場 (15.6%)

このほかにも、労働者からの申告(労働基準法第 104 条に基づいて労働基準監督署(以下「監督署」という。)に違反の事実を申し立てるもの)を受け、申告監督を実施しています。(詳細は別紙 2)

2 これまで及び今後の対応

上記 1 の結果、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、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。

今後とも、引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる事業場等に対し、監督指導をしっかりと行ってまいります。

第2 職場のパワーハラスメントの予防・解決への対応

重点監督を実施した事業場等に、パワーハラスメント対策の必要性について周知・啓発を行いました。

「過重労働重点監督月間」における「重点監督」実施状況

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○ 「重点監督」実施状況

「過重労働重点監督月間」中、64 事業場に対し重点監督を実施し、57 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 33 事業場、賃金不払残業があったものが 21 事業場認められた。

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		64 (100.0%)	57 (89.1%)	33 (51.6%)	21 (32.8%)	3 (4.7%)
主な 業種	製造業	13 (20.3%)	9	5	1	2
	建設業	8 (12.5%)	8	6	4	0
	運輸交通業	12 (18.6%)	12	10	4	1
	商業	9 (14.1%)	6	3	4	0
	保健衛生業	8 (12.5%)	8	2	2	0
	接客娯楽業	6 (9.4%)	6	3	3	0
	上記以外	8 (12.5%)	8	4	3	0

(注 1) 主な業種は重点監督実施事業場数が 5 を超えるものを計上し、その他は「上記以外」にまとめている。

(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。) 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

「過重労働重点監督」実施事業場のうち 18 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を実施することなどの過重労働による健康障害防止対策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	面接指導の実施 (注 2)	衛生委員会等における調 査審議の実施 (注 3)	面接指導等の実施に係る 体制の整備等 (注 4)
18	8	14	13

(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、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にて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) 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

「過重労働重点監督」実施事業場のうち 24 事業場に対して、労働時間の管理が不適切であるため、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 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)）	自己申告制による場合			管理者の責務（基準 2 (5)）	労使協議組織の活用（基準 2 (6)）
		自己申告制の説明（基準 2 (3)ア）	実態調査の実施（基準 2 (3)イ）	適正な申告の阻害要因の排除（基準 2 (3)ウ）		
24	21	3	4	2	4	0

（注 1）指導事項は、重複があり得る。

（注 2）各項目のかつこ内は、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）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

「過重労働重点監督」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、18 事業場で 1 月 80 時間を超えており、そのうち 10 事業場で 1 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

把握していない	時間外労働なし	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
0	4	33	9	8	10

「過重労働重点監督月間」における申告受理・申告監督実施状況等

○ 申告受理・申告監督実施状況

「過重労働重点監督月間」中に、37件の申告を受理した。

また、重点監督以外にも、「過重労働重点監督月間」中に、24事業場に対し申告監督を実施し、17事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。

業種	事項	申告受理 件数	申告監督 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)	割増賃金 (注3)	賃金不払 (注4)	解雇 (注5)
	合計	37 (100.0%)	24	17 (70.8%)	2 (8.3%)	7 (29.2%)	9 (37.5%)	1 (4.2%)
	製造業	2(5.4%)	3	2	0	0	1	0
	建設業	10(27.0%)	4	2	0	0	2	0
	運輸交通業	8(21.6%)	4	4	0	3	2	0
	商業	6(16.2%)	6	5	1	3	2	1
	接客娯楽業	9(24.3%)	5	2	1	1	1	0
	上記以外	2(5.4%)	2	2	0	0	1	0

(注1) 9月に申告監督を実施した事業場数であり、申告受理件数の内数ではない。

(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）違反を計上している。

(注4) 労働基準法第24条及び最低賃金法第4条違反件数を計上している。

(注5) 労働基準法第20条違反〔解雇するに当たり、少なくとも30日以上前に予告をしていないものや、予告期間が30日に満たない場合で解雇予告手当を支払っていないもの。〕を計上している。