

厚生労働省岩手労働局発表
平成 28 年 2 月 23 日

【照会先】
岩手労働局労働基準部監督課
監督課長 高橋 嘉寿満
監察監督官 川上 明
(電話) 019-604-3006

報道関係者 各位

平成 27 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表 ～重点監督を実施した事業場の半数を超える 52 事業場で違法な残業～

岩手労働局（局長 ^{くごたにとしゆき}久古谷敏行）は、管下の労働基準監督署（7 署）が昨年 11 月の「過重労働解消キャンペーン」において実施した重点監督の結果について取りまとめましたので公表します。

今回の重点監督は、長時間労働削減推進本部（本部長：塩崎恭久厚生労働大臣）の指示の下、過重労働による健康障害（過労死等）が懸念される事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施したものです。

1 重点監督の結果

重点監督を実施した 94 事業場のうち、半数を超える 52 事業場（55.3%）で違法な時間外労働が確認されたため、それらの事業場に対して、健康障害防止に向けた是正・改善について指導を行いました。（詳細は別紙）

【重点監督の結果のポイント】

- (1) 重点監督の実施事業場： 94 事業場
このうち、79 事業場（全体の 84.0%）で何らかの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〕
- 違法な時間外労働があったもの： 52 事業場（55.3%）
うち、時間外労働¹の実績が最も長い労働者の時間数が
月 100 時間を超えるもの： 15 事業場（28.8%）
うち月 150 時間を超えるもの： 1 事業場（1.9%）
うち月 200 時間を超えるもの： 1 事業場（1.9%）
 - 賃金不払残業があったもの： 14 事業場（14.9%）
 - 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 9 事業場（9.6%）
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、法令違反の有無に関わらず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： 46 事業場（48.9%）
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：27 事業場（28.7%）
 - 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： 11 事業場（11.7%）

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。

2 今後の対応について

岩手労働局では、平成 26 年 11 月に施行された「過労死等防止対策措置法」及び同法に基づき平成 27 年 7 月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、今後とも長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害（過労死等）の発生が懸念される事業場を把握し、的確な監督指導を実施するとともに、重大かつ悪質な事案に対しては司法処分も含め厳正に対処することとしています。

【資料】

- 別紙 平成 27 年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況
- 参考資料 1 過重労働による健康障害防止のための総合対策
- 参考資料 2 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

平成 27 年度過重労働解消キャンペーン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

平成 27 年度過重労働解消キャンペーン（平成 27 年 11 月）の間に、94 事業場に対し重点監督を実施し、79 事業場（全体の 84.0%）で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。時間外労働に関する主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが 52 事業場（55.3%）、賃金不払残業があったものが 14 事業場（14.9%）であった。

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	労働基準関係法 令違反があった 事業場数（注 1）	主な違反事項		
			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	94 (100.0%)	79 (84.0%)	52 (55.3%)	14 (14.9%)	9 (9.6%)
主な業種	製造業	37 (39.4%)	23	6	5
	建設業	13 (13.8%)	5	1	0
	運輸交通業	8 (8.5%)	3	1	0
	商業	18 (19.1%)	11	4	3
	保健衛生業	4 (4.3%)	2	1	0
	上記以外	14 (13.8%)	8	1	1

（注 1）括弧内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

（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〔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 か月当たり 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 事業場の規模別の重点監督実施件数

事業場の規模別の重点監督実施件数						
合計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
94	23 (24.5%)	28 (29.8%)	18 (19.1%)	16 (17.0%)	7 (7.4%)	2 (2.1%)

表 3 企業規模別で見た場合の重点監督実施件数

企業規模別で見た場合の重点監督実施件数						
合計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
94	5 (5.3%)	11 (11.7%)	23 (24.5%)	12 (12.8%)	18 (19.1%)	25 (26.6%)

2 健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

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法令違反の有無に関わらず健康障害の発生のおそれがある46事業場(全体の48.9%)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（注5）	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注6）
46	6	12	20	27	5

（注1）指導事項は、重複があり得る。

（注2）2ないし6か月で平均80時間を超える時間外労働を行っている労働者又は1か月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等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。

労働時間適正把握に係る指導状況

重点監督実施事業場のうち労働者の健康管理に必要である労働時間の管理が不適正である11事業場(全体の11.7%)に対して、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 重点監督における労働時間適正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（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)		
11	9	2	4	1	3	1

（注1）指導事項は、重複があり得る。

（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)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時間外労働等の実態

時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違法な時間外労働があった52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、15事業場(28.8%)で過労死認定のための判断基準の一つである1か月100時間を超えており、そのうち、2事業場(3.8%)で1か月150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

1か月当たり 45時間以下	1か月当たり 45時間超 80時間以下	1か月当たり 80時間超 100時間以下	1か月当たり 100時間超 150時間以下	1か月当たり 150時間超 200時間以下	1か月当たり 200時間超
22	5	10	13	1	1

過重労働による健康障害防止のための総合対策

(平成18年3月17日付け基発第0317008号)

1 目的

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえ、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(以下「旧総合対策」という。)に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等の改正が行われたところである。

本総合対策は、今回の労働安全衛生法等の改正の趣旨を踏まえ、旧総合対策に基づく措置との整合性、一貫性を考慮しつつ、事業者が講ずべき措置(別添「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」をいう。以下同じ。)を定めるとともに、当該措置が適切に講じられるよう国が行う周知徹底、指導等の所要の措置をとりまとめたものであり、これらにより過重労働による健康障害を防止することを目的とするものである。

2 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底

都道府県労働局及び労働基準監督署は、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を図るとともに、キャンペーン月間の設定等により、事業者が講ずべき措置の内容について、事業者に広く周知を図ることとする。

なお、この周知に当たっては、関係事業者団体等並びに都道府県産業保健推進センター及び地域産業保健センター等も活用することとする。

併せて、過重労働による健康障害防止のための自主的改善事業、平成16年6月に公開した労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト等の活用促進のための周知も図ることとする。

3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等

(1) 36協定における時間外労働の限度時間に係る指導の徹底

ア 労働基準法(昭和22年法律第49号)第36条に基づく協定(以下「36協定」という。)の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。

ア) 「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」(平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。)に規定する限度時間を超える36協定については、限度時間を遵守するよう指導を行う。特に、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」を定めた36協定については、この「特別な事情」が臨時的なものに限られるものとするよう指導する。また、過重労働による健康障害を防止する観点から、限度時間を超える一定の時間まで延長する労働時間をできる限り最小限

のものとするようにリーフレット等を活用し指導する。

(イ) 限度基準に適合し、月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能である36協定であっても、実際の時間外労働については月45時間以下とするようリーフレット等を活用し指導する。

(ウ) 休日労働を行うことが可能な36協定であっても、実際の休日労働をできる限り最小限のものとするようリーフレット等を活用して指導する。

イ 限度基準に規定する限度時間を超える36協定について、労働者代表からも事情を聴取した結果、労使当事者間の検討が十分尽くされていないと認められた場合などには、協定締結当事者である労働者側に対しても必要な指導を行う。

(2) 裁量労働制に係る周知指導

裁量労働制に係る届出に際しては、労働基準監督署の窓口において、リーフレット等を活用して、事業者が講ずべき措置の内容を周知指導する。

(3) 労働時間等の設定の改善に向けた自主的取組の促進に係る措置

限度基準に規定する限度時間を超える時間外労働を行わせることが可能な36協定を締結している事業場であって、労働時間等の設定の改善に向けた労使による自主的取組の促進を図ろうとするものに対し、都道府県労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタントの活用が図られるよう措置する。

4 過重労働による健康障害防止のための監督指導等

時間外・休日労働時間（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をいう。以下同じ。）が月45時間を超えているおそれがある事業場に対しては、次のとおり指導する。

(1) 産業医、衛生管理者、衛生推進者等の選任及び活動状況並びに衛生委員会等の設置及び活動状況を確認し、必要な指導を行う。

(2) 健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等の実施状況について確認し、必要な指導を行う。

(3) 労働者の時間外・休日労働時間の状況を確認し、面接指導等（医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。）及びその実施後の措置等（別添の5の(2)のイに掲げる措置をいう。）を実施するよう指導を行う。

(4) (3)の面接指導等が円滑に実施されるよう、手続等の整備（別添の5の(2)のイに掲げる措置をいう。）の状況について確認し、必要な指導を行う。

(5) 事業者が(3)の面接指導等（別添5の(2)のイのイ）から までに掲げる措置に限る。）に係る指導に従わない場合には、労働安全衛生法第66条第4項に基づき、当該面接指導等の対象となる労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断及び面接指導の結果等を踏まえた労働衛生指導医の意見を聴き、臨時の健康診断の実施を指示するとともに、厳正な指導を行う。

(6) 事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合であって、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難なときには、地域産業保健センターの活用が可能であることを教示する。

(7) 上記のほか、36協定により定められた延長することができる時間を超えて時間外労働が行

われている場合や限度基準に適合していない場合などには、必要な指導を行う。

5 過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等

(1) 過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対する再発防止対策の徹底の指導

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導する。

(2) 司法処分を含めた厳正な対処

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場であって労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。

(参考資料2)

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

(平成13年4月6日付け基発第339号)

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成12年11月30日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業・終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業・終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適正な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定の全部又は一部が適用される全ての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除くすべての者とする。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康保護を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

2 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は、次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当

の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

(4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。

(5) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(6) 労働時間等設定改善委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。