



厚生労働省
神奈川県労働局発表
平成26年1月30日

神奈川県労働局 労働基準部監督課

監督課長 池内 伸好

監察監督官 重河 順一

(直通電話) 045-211-7351

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について

神奈川県労働局（局長 久保村日出男）は、平成25年9月に若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組として、全国で集中的に実施した「過重労働重点監督」の実施結果を踏まえ、平成26年1月20日付けで、使用者団体及び労働組合に対し、労使が一体となって長時間労働の抑制等についての取組が推進されるよう周知啓発について要請を行いました。

記

第1 「過重労働重点監督月間」の監督指導結果

厚生労働省では、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」が疑われる企業等に対して、全国で過重労働や賃金不払残業に係る重点的な監督指導を集中的に実施しました。同期間中に神奈川県労働局においても重点的な監督指導を行った結果、監督指導を実施した222事業場のうち、185事業場（83.3%）に何らかの労働基準法違反が認められました。

特に、違法な時間外労働や賃金不払残業（いわゆる「サービス残業」）のほか、過重労働による健康障害の発生が懸念される長時間労働が行われている事業場が多く認められたことから、これら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職場環境」を整えていくことが重要であると考えます。

第2 労使団体等への文書要請

上記の取組の趣旨を御理解いただき、関係者が一体となって特に次の取組が推進されるよう、傘下団体・企業等に対し、積極的な取組を周知啓発していただくことを、平成26年1月20日付けで神奈川県労働局長から別記の経営者団体（別紙1）及び労働組合（別紙2）のとおり要請を行いました。

- (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

第3 周知用リーフレットの活用

傘下団体、企業、労働組合等への周知には、厚生労働省が作成した別添リーフレット等を活用いただくようお願いしております。

神 労 発 基 0120 第 1 号

平成 2 6 年 1 月 2 0 日

別記の経営者団体の長 殿

神 奈 川 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

日頃から労働行政に格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

厚生労働省では、平成 25 年 9 月を「過重労働重点月間」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全国的に実施したところです。

神奈川労働局においても、同月間中に集中的な重点監督を行った結果、監督指導を行った 222 事業場のうち、185 事業場（83.3%）の事業場に、何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

特に、過重労働による健康障害の発生が懸念されるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も多いところです。これら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職場環境を整えていくことが、重要であると考えております。

つきましては、貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、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・企業等に対し、機関紙や説明会等で積極的な取組を周知啓発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御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

神 労 発 基 0120 第 2 号
平成 2 6 年 1 月 2 0 日

日本労働組合総連合会神奈川県連合会の会長 殿

神 奈 川 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

日頃から労働行政に格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

厚生労働省では、平成 25 年 9 月を「過重労働重点月間」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全国的に実施したところです。

神奈川労働局においても、同月間中に集中的な重点監督を行った結果、監督指導を行った 222 事業場のうち、185 事業場（83.3%）の事業場に、何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

特に、過重労働による健康障害の発生が懸念されるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も多いところです。これら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職場環境を整えていくことが、重要であると考えております。

つきましては、貴連合会におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、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、傘下労働組合に対し、機関紙や説明会等で積極的な取組を周知啓発していただきますようお願いいたします。

なお、傘下労働組合への周知に当たっては、別途作成したリーフレット等も御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

1. 経営者団体

- (1) 一般社団法人 神奈川県経営者協会
- (2) 神奈川県商工会議所連合会
- (3) 神奈川県中小企業団体中央会
- (4) 神奈川県商工会連合会
- (6) 一般社団法人 神奈川経済同友会
- (7) 社団法人 神奈川県工業協会
- (8) 一般社団法人 神奈川県建設業協会
- (9) 一般社団法人 神奈川県建物解体業協会
- (10) 一般社団法人 神奈川県トラック協会
- (11) 一般社団法人 神奈川県タクシー協会
- (12) 一般社団法人 神奈川県バス協会
- (13) 一般社団法人 神奈川県自動車販売店協会
- (14) 公益社団法人 神奈川県医師会
- (15) 一般社団法人 神奈川県歯科医師会
- (16) 公益社団法人 神奈川県薬剤師協会
- (17) 社会福祉法人 神奈川県社会福祉協議会
- (18) 一般社団法人 神奈川県高齢者福祉施設協議会
- (19) 一般社団法人 神奈川県老人保健施設協会
- (20) 一般社団法人 神奈川県情報サービス産業協会
- (21) 一般社団法人 神奈川県ビルメンテナンス協会
- (22) 公益社団法人 神奈川県産業廃棄物協会
- (23) 一般社団法人 神奈川県警備業協会
- (24) 公益社団法人 神奈川労務安全衛生協会

2. 労働組合

- (1) 日本労働組合総連合 神奈川県連合会

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

現状の課題

1. 長時間労働・過重労働

労働時間等の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの、依然として高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定が2年連続で増加するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあります。

2. 賃金不払残業

賃金不払残業は、労働基準法違反に当たりますが、これが未だに後を絶ちません。その原因として、使用者が始業・終業時刻を把握するなどの適正な労働時間管理を行っていないことなどが挙げられるところです。

3. 職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものです。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があります。職場のパワーハラスメントをなくすことは、組織の活力につながります。

過重労働重点監督月間の結果

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」が疑われる企業等に対して集中的に監督指導を実施しました。

【重点監督の結果のポイント】

重点監督の実施事業場：	5,111事業場
違反状況：4,189事業場（全体の82.0%）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	2,241事業場（43.8%）
② 賃金不払残業があったもの	1,221事業場（23.9%）
③ 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの	71事業場（1.4%）

無料電話相談の結果（確報）

平成25年9月1日（日）に若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料電話相談を実施しました。

【実施結果（確報）のポイント】

【相談件数】 1,044件

主な相談内容（複数回答）

1. 賃金不払残業 560件（53.6%）

賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が申し立てた賃金不払残業の態様は、

① 残業手当一切なし	191件 [34.1%]
② 労働時間の管理が不適切（一部不払）	112件 [20.0%]
③ 残業手当の定額払（一部不払）	104件 [18.6%]

賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が残業手当の不払いがあるとして申し立てた時間外労働時間（1か月当たり）は、

① 20時間以上40時間未満	119件 [21.3%]
② 40時間以上60時間未満	113件 [20.2%]
③ 100時間以上	90件 [16.1%]

注：[]は560件に対する割合

2. 長時間労働・過重労働 416件（39.8%）

長時間労働・過重労働の相談416件のうち、相談者が申し立てた1か月の総時間外労働時間は、

① 月100時間を超える時間外労働に関する内容	176件 [42.3%]
② 月80時間超～100時間の時間外労働に関する内容	95件 [22.8%]
③ 月60時間超～80時間の時間外労働に関する内容	81件 [19.5%]

注：[]は416件に対する割合

3. パワーハラスメント 163件（15.6%）



1. 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底

(1) 時間外労働・休日労働時間の削減

- ▶ 時間外労働・休日労働の削減に努めましょう。
- ▶ 時間外・休日労働協定の締結に当たっては、その内容が限度基準^{*}に適合したものとする必要があります。
- ▶ 月45時間を超える時間外労働が可能な時間外・休日労働協定であっても、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。

※「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)

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ▶ 事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

(3) 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ▶ 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。
- ▶ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対しては、医師による面接指導等を実施するとともに、労働者の健康障害を予防するための対策を立て、実行しましょう。



2. 賃金不払残業の解消

(1) 労働時間を適正に把握しましょう。

(2) 職場風土を改革しましょう。

- ▶ 経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
- ▶ 労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ▶ 企業内または労働組合内での教育 など



(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。

- ▶ 社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルを作成する など

(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、チェック体制を整備しましょう。

- ▶ 労働時間を適正に把握するための責任者を明確にするとともに、複数の者を労働時間の管理の責任者とすることにより、ダブルチェックを行う など

3. 職場のパワーハラスメントの予防と解決

(1) 職場のパワーハラスメントを予防するために

- ▶ 「職場のパワーハラスメントはなくすべきである」ということをトップのメッセージとして明確に示しましょう。
- ▶ 就業規則にパワーハラスメントの防止についての規定を設けたり、労使協定を締結するなどルールを決めましょう。
- ▶ 従業員アンケートを実施するなどにより実態を把握しましょう。
- ▶ 管理職や一般職員を対象とした職場のパワーハラスメントに関する研修・教育を実施しましょう。
- ▶ 職場のパワーハラスメント防止に向けての組織の方針や取組について、周知・啓発を実施しましょう。



(2) 職場のパワーハラスメントを解決するために

- ▶ 相談・苦情処理窓口を設置したり、職場の対応責任者を決めるなど、職場のパワーハラスメントについての相談や解決の場を設置しましょう。
- ▶ 行為者に対する再発防止研修を行うなど、再発防止のための取組を行いましょう。

事業主の方からのご相談はこちら

36協定の締結・届出や割増賃金の支払いなど、労働基準法等に関するご相談は・・・

お近くの労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間 平日8:30～17:15）。

全国労働基準監督署の所在案内

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

労働時間制度や年次有給休暇取得など、労働時間等の設定の改善に関するご相談は・・・

「働き方・休み方改善コンサルタント」が、労働時間、休暇・休日等に関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを無料で行っています。

お近くの都道府県労働局監督課（東京、愛知、大阪労働局は労働時間課）にお問い合わせください。

労使のトラブルに関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

働く方からのご相談等ははこちら

賃金不払残業や長時間・過重労働など、労働基準法等に関するご相談は・・・

事業場を管轄する労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間 平日8:30～17:15）。また、労働基準関係情報メール窓口でも労働基準法等の問題がある事業場に関する情報を受け付けています。

全国労働基準監督署の所在案内

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

労働基準関係情報メール窓口

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/mail_madoguchi.html

労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についてのご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

職場のパワーハラスメントに関する情報はこちら

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>





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 — 重点監督を実施した 83.3%の事業場に行行政指導 —

神奈川県労働局（局長 久保村日出男）は、平成25年9月に若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組として、全国で集中的に実施された「過重労働重点監督」について、神奈川県における実施結果を取りまとめました。

記

第1 過重労働重点監督の結果

- 1 平成25年9月の「過重労働重点監督月間」において、神奈川県労働局が若者の「使い捨て」が疑われ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。）の実施状況は次のとおりです。（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 | 222事業場 (100.0%) |
| (2) 違反状況 | 185事業場 (83.3%) |
| ① 違法な時間外労働があったもの | 101事業場 (45.5%) |
| ② 賃金不払残業があったもの | 70事業場 (31.5%) |
| 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 | 12事業場 (5.4%) |
| (3) 過重労働対策の状況 [(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もの | 57事業場 (25.7%) |
| ・ 労働時間の把握方法が不適切なもの | 54事業場 (24.3%) |
| (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月の時間外・休日労働が最長の者の実績 | |
| ① 月100時間超のもの | 39事業場 (17.6%) |
| ② 月80時間超～100時間のもの | 21事業場 (9.5%) |

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に違反の事実を申し立てるもの）を 187 件受付けて、申告監督 113 件を実施しています。（詳細は別紙 1）

重点監督において是正勧告等を行った違反・問題等の主な事例は以下のとおりです。

（違反・問題等の主な事例）

- ① 実際に行った時間外労働時間数に関わらず、時間外労働の割増賃金を月 30 時間分の定額しか支払っていなかった事例
- ② タイムカードの打刻が全く同一である労働者が複数おり、労働時間が適正に把握できておらず、時間外労働の割増賃金を適正に支払っていなかった事例
- ③ IDカードを用いて労働時間が把握できるにもかかわらず、管理者が記入する「就業時間」で勤務時間を管理し、1 日あたり 2 時間の時間外労働の割増賃金しか支払っていなかった事例
- ④ 月 80 時間を超える労働者に対して医師等による面接指導の基準を設けながら、その運用が実施されていなかった事例

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。

今後とも、引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、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

パワーハラスメントによって若者を使い捨てにすることをなくすべく、労使をはじめ関係者に幅広く周知・啓発を行いました。

- 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を分かりやすく説明したリーフレット等を配布。
- 職場での実務に活用できる「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」（厚生労働省委託事業）を平成 25 年 10 月以降、全国 49 か所で開催。
- 神奈川において、この「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」を下記により開催します。

記

日 時	平成 26 年 1 月 24 日（金） 14：00～16：00
受講料	無 料
場 所	かながわ 労働プラザ（L プラザ）3 階 ホール A
対 象	事業主、企業及び労働組合ご担当者など 先着 100 名

「過重労働重点監督月間」における「重点監督」の実施状況

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

神奈川労働局では、「過重労働重点監督月間」に222事業場に対し、重点監督を実施した結果、185事業場で何らかの労働基準法令違反が認められました。法違反状況は次のとおりでした。

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	222 (100.0%)	185 (83.3%)	101 (45.5%)	70 (31.5%)	12 (5.4%)

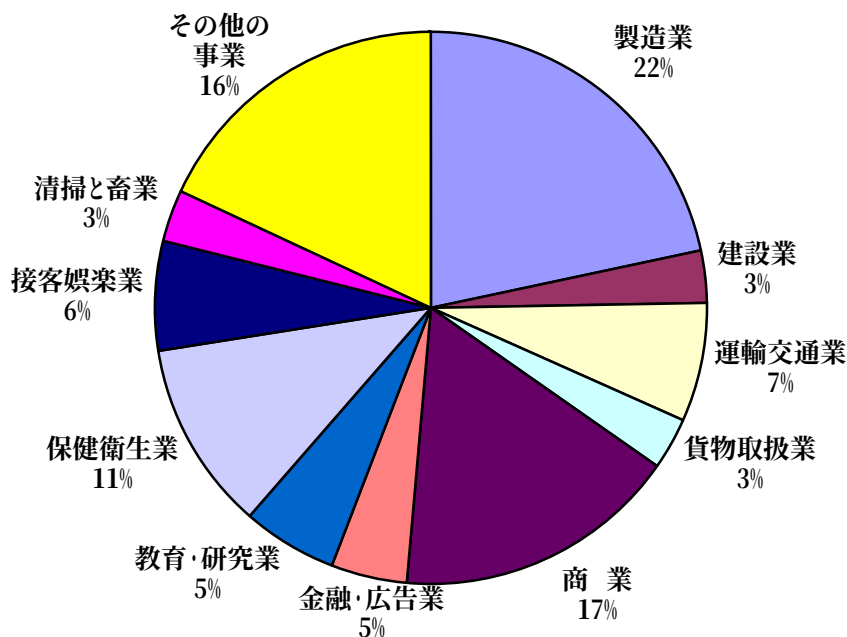
(注1) 主な業種は重点監督実施事業場数が100を超えるものを計上しているため、合計数とは一致しない。

(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。

図1 重点監督における業種別監督指導状況



※ 「過重労働重点監督」については、9月1日に実施した無料電話相談も含め、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて特に情報精度の高い事業場を優先して監督の対象としているため、何らかの労働基準関係法令違反があった事業場の比率が83.3%（平成24年の定期監督等における比率は63.2%）、労働時間の違反のあった事業場の比率が45.5%（同35.7%）と高くなっている。

○ 重点期間中の申告処理状況

表1 「重点監督」実施件数等

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	187	113	76 (100.0%)	5 (6.6%)	12 (15.8%)	32 (42.1%)	4 (5.3%)

(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19条違反〔解雇してはならない期間(業務上疾病の療養中等)に解雇したもの。〕及び労働基準法第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。

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57事業場(25.7%)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ました。

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)
57	36	32	21

(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) 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54事業場(24.3%)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ました。

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）		
54	33	16	18	8	3	0

（注 1）指導事項は、重複があり得る。

（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 4-1）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、59 事業場（26.5%）で 1 月 80 時間を超えており、そのうち 39 事業場（17.7%）で 1 月 100 時間を超えていました。

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
2	21	87	53	21	39