

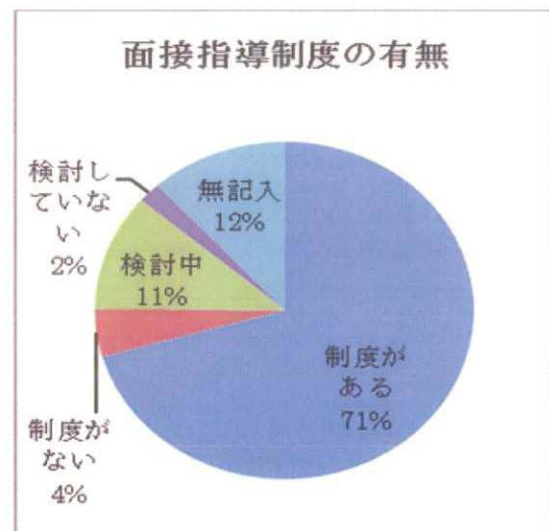
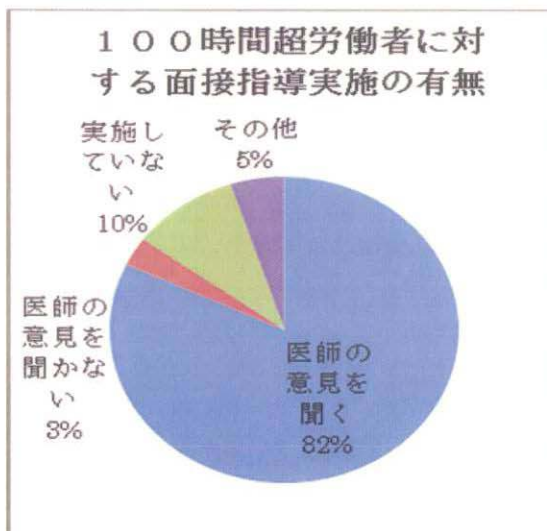
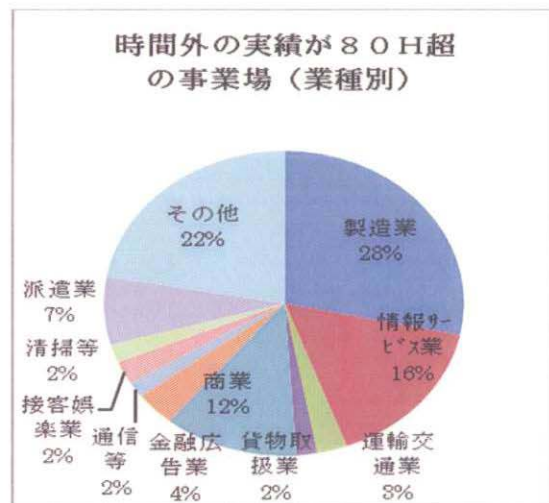
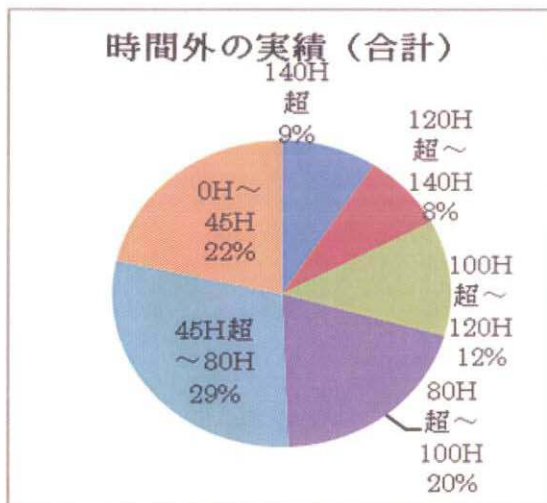
## 長時間労働抑制のための自主点検結果について

### — 1 月当たり時間外労働時間が 80 時間を超えた事業場が約半数 —

神奈川県労働局（局長 森岡 雅人）が過重労働防止対策の一環として、法令に基づく医師による面接指導制度の対象となり得る月 80 時間以上の時間外労働が可能となる労使協定を届け出た 1,819 事業場に対してアンケート調査を実施したところ、約半数の事業場では実際に 80 時間を超えて時間外労働が行われ、462 の事業場では実際に 100 時間を超える時間外労働が行われていた。

また、医師による面接指導が義務付けられているケース（100 時間を超える時間外労働）でこれを実施していない事業場やそもそも面接指導制度がない事業場も約 1 割程度認められた。

当局では、このような労使協定を締結している事業場等に対して、長時間労働の改善に向け受付時に窓口において指導するほか、積極的に監督指導やコンサルタントによる助言指導等を行うこととしている。



## 長時間労働の抑制のための自主点検結果について

労働基準法第36条に基づく時間外労働協定を、平成20年3月1日から同年4月30日に届出した事業場（建設業、道路貨物運送業等限度時間の適用のない事業場を除き、特別延長時間が1か月当たり80時間を超えるものに限る。）に対し自主点検を実施した。取りまとめ結果は、以下のとおりである。

### 1 自主点検対象事業場数等

調査対象事業場数	1,819
回答事業場数	1,571（回答率86.4%）

### 2 調査対象期間

平成20年6月～平成20年10月

### 3 自主点検結果

#### （1）時間外労働時間の実績

##### ① 直近1年間の時間外労働時間が80時間を超えた事業場：776（49.4%）

〔業種内訳：製造業220（28.4%）、情報サービス業等124（16.0%）、  
商業93（12.0%）〕

〔事業場規模300人以上（91.7%）、同100～299人（77.0%）、  
同50～99人（68.5%）、同30～49人（62.1%）、同30人未満（30.4%）〕

##### ② 時間外労働時間が協定の特別延長時間を超えている事業場：348（22.1%）

〔業種内訳：製造業102（29.3%）、情報サービス業等49（14.1%）、  
商業47（13.5%）〕

〔事業場規模300人以上（47.7%）、同100～299人（39.3%）、  
同50～99人（30.0%）、同30～49人（27.8%）、同30人未満（11.9%）〕

##### ③ 特別延長の条件に合致していない事業場：178（11.3%）

〔業種内訳：製造業40（22.5%）、情報サービス業等21（11.8%）、  
商業19（10.7%）〕

〔事業場規模300人以上（20.2%）、同100～299人（12.0%）、  
同50～99人（13.3%）、同30～49人（14.1%）、同30人未満（9.0%）〕

#### （2）健康診断の実施状況

健康診断を年1回以上実施していない事業場：5（0.3%）

(3) 衛生委員会等

① 衛生委員会の設置、調査審議状況(50人以上の事業場に限る。)

衛生委員会を設置していない事業場：24(4.8%)

長時間労働による健康障害防止について調査審議していない事業場  
：16(3.2%)

② 衛生委員会の開催状況

月1回以上衛生委員会を開催していない事業場：23(4.7%)

(4) 医師による面接指導等の状況

① 時間外労働が1月当たり100時間を超える労働者で申し出があったもの  
に対し面接指導を実施していない事業場：46(10.0%)

② 上記①の場合で面接指導時に医師の意見を聞いていない事業場：14(3.0%)

③ 上記①以外の者で長時間労働を行った労働者に対する面接指導等制度が  
ない事業場：278(17.7%)

4 今後の取組

今後は、特別条項付き協定の運用に問題があるおそれの認められる事業場及び健康管理対策等に問題のおそれがある事業場に対して、各労働基準監督署において監督指導を実施するほか、長時間労働が認められた事業場(署の監督対象事業場を除く)に対して、設定改善に向けた労使による自主的取組を支援するために、監督課に配置された労働時間設定改善コンサルタントによる相談対応や助言・指導を実施する予定である。



## 長時間労働集計表

### ① 業種別

		01	03	04	05	08	09	11~13	14	15	16	17	20	
		製造	ソフトウェア 情報サービス	運輸・交通	貨物取扱	商業	金融・広告	通信・教育 保健衛生	接客娯楽	清掃・ビル メンテナンス	派遣業	その他	閉鎖等	合計
③ 時間外の 最長時間	140H超	48	32	5	1	9	2	2	3	0	4	37		143
	120H超~140H	25	24	4	5	13	6	1	0	1	13	35		127
	100H超~120H	45	30	4	5	26	10	5	5	4	12	46		192
	80H超~100H	102	38	8	4	45	10	5	11	10	27	54		314
	45H超~80H	95	29	8	8	118	38	6	28	22	25	80		457
	0H~45H	40	10	10	10	123	50	14	15	8	5	53		338
	不明・未回収	32	20	4	1	29	11	5	33	4	6	22		167
	合計	387	183	43	34	363	127	38	95	49	92	327	81	1819
④	協定時間超	102	49	12	8	47	18	6	6	9	21	70	0	348
⑤	回数超	40	21	6	8	19	17	4	5	5	9	44	0	178

### ② 規模別

		300人以上	100人以上 ~299人	50人以上 ~99人	30人以上 ~49人	10人以上 ~29人	1人以上 ~9人	無記入	合計
③ 時間外の 最長時間	140H超	35	36	27	19	17	9	0	143
	120H超~140H	13	29	26	23	25	9	2	127
	100H超~120H	26	44	29	33	34	24	2	192
	80H超~100H	26	38	57	48	88	54	3	314
	45H超~80H	6	31	46	52	194	123	5	457
	0H~45H	3	13	18	23	108	170	3	338
	不明・未回収	9	13	14	18	63	50	0	167
	合計	118	204	217	216	529	439	15	1738
④	協定時間超	52	75	61	55	63	39	3	348
⑤	回数超	22	23	27	28	47	30	1	178

### ⑥ 点検表3 健康診断別

1. 年1回以上実施	2. 実施しない年もある	3. 実施したことがない	無記入	未回収	合計
1522	4	1	54	157	1738

### ⑦ 点検表4(1) 衛生委員会別

	2. 長時間労働 の 協議をしている	3. 長時間労働の 協議をしていない	4. 長時間労働の 協議の予定なし	5. 衛生委員会の 設置なし	無記入	回答1で 50人以上	合計
全事業所	540	22	4	34	70		670
50人以上	388	16	3	24	17	56	504

⑧ 点検表4(2) 衛生委員会別

	1. 月1回 以上開催	2. 2月に1回 以上開催	3. 半年に1回開催	4. 1年以上無開催	無記入	合計
全事業所	544	7	9	16	24	600
50人以上	411	1	9	13	53	487

⑨ 点検表5(1) 面接指導別

1. 医師の意見を聴く	2. 医師の意見を聴かない	3. 実施していない	申出無	無記入	合計
379	14	46	9	14	462

⑩ 点検表6(1) 面接指導別

1. 制度がある	2. 制度がない	3. 検討中	4. 検討していない	無記入	合計
1109	71	176	31	184	1571

## 長時間労働の抑制のための自主点検結果報告書

(平成 年 月 日)

事業場の名称		代表者職氏名	
所在地	TEL ( )	事業の種類	
点検者職氏名		労働者数	人

\* 自主点検の結果について、別添の「長時間労働の抑制のための自主点検表」の「点検の結果」欄の該当番号等を下表の「点検の結果」欄に、改善を要する場合の改善予定日を「改善の予定」欄に、それぞれ記入の上、FAX等により報告してください。

なお、別添の「労働条件自主点検表」を提出していただく必要はありません。  
本個表を行政目的以外で使用することはありません。

点検項目		点検の結果		改善の予定	
1	時間外労働時間の実績	(1) 最も長い者の時間数	時間	—	平成 年 月 日
	(2)	1か月 100時間超え	人	(主な職種、業務)	
		1か月 80時間超え 100時間以内	人	(主な職種、業務)	
2 特別条項付き時間外労働協定	(1) 締結及び届出			(2、3の場合)	平成 年 月 日
	(2)	ア 具体的な業務の内容・事由		—	平成 年 月 日
		イ 回数(月数)	回( 月)	—	平成 年 月 日
		ウ 労使協定で定めた手続		(2、3の場合)	平成 年 月 日
	(3) 労働者への周知			(4、5の場合)	平成 年 月 日
3 健康診断				(2、3の場合)	平成 年 月 日
4	衛生委員会等		(1) 設置等	(3、5の場合)	平成 年 月 日
		(2) 開催		(2、3、4の場合)	平成 年 月 日
		(3) 意見聴取		(2の場合)	平成 年 月 日
5	医師による面接指導		(1) 実施	(2、3の場合)	平成 年 月 日
		(2) 人数	人	—	—
6	医師による面接指導等(5以外)		(1) 制度の有無	(2の場合の理由)	平成 年 月 日
		(2) 具体的内容	(1の場合 ①、②、③( )時間)	—	—
		(3の場合の具体的内容)	—	—	



(別添)

点検項目	点検の結果	改善の予定												
<p>1 時間外労働時間の実績</p> <p>(1)直近1年間において、1か月の時間外労働は、最も長い労働者で、何時間でしたか。</p> <p>(2)直近1年間において時間外労働時間数の合計時間数が最も多かった月において、1か月80時間を超える時間外労働を行った労働者は何人いましたか。また、これらの労働者の主な職種、業務は何ですか。</p>	<table border="1"> <tr> <td>時間外労働時間数</td> <td colspan="2">時間</td> </tr> <tr> <td>時間外労働時間</td> <td>人数</td> <td>主な職種、業務</td> </tr> <tr> <td>1か月100時間超え</td> <td>人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1か月80時間を超え、100時間以内</td> <td>人</td> <td></td> </tr> </table>	時間外労働時間数	時間		時間外労働時間	人数	主な職種、業務	1か月100時間超え	人		1か月80時間を超え、100時間以内	人		<p>時間外・休日労働に関する協定(以下「時間外労働協定」といいます。)の締結に当たっては、一定期間ごとの延長時間の限度等について、労働基準法(以下「法」といいます。)第36条第2項に基づく「時間外労働の限度に関する基準」(以下「限度基準」といいます。)に適合したものとなるようにしなければなりません(法第36条第3項)。</p> <p>限度基準別表第1及び第2の限度時間を超えて労働させることが可能ないわゆる「特別条項付き時間外労働協定」を締結する場合、その理由は一時的又は突発的に限るものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものである必要があります。</p> <p>●時間外労働時間が特別条項により限度時間を超えて労働させることが可能な時間を超えている場合は、改善が必要です。</p>
時間外労働時間数	時間													
時間外労働時間	人数	主な職種、業務												
1か月100時間超え	人													
1か月80時間を超え、100時間以内	人													
<p>2 特別条項付き時間外労働協定</p> <p>(1)上記1の時間外労働を行うに当たり、時間外労働協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ていましたか。</p> <p>(2)上記(1)の特別条項付き時間外労働協定ア上記1の時間外労働を行うに当たり、特別条項により限度時間を超えて行った時間外労働はどのような業務でしたか。</p>	<table border="1"> <tr> <td>特別条項付き時間外労働協定を締結して届け出ていた</td> <td>左記以外の時間外労働協定を締結して届け出ていた</td> <td>時間外労働協定を締結していなかった又は締結していたが届け出ていなかった</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table> <p>⇒ 1を選択した事業場は(2)、(3)へ ⇒ 2、3を選択した事業場はこの点検項目は終了です。点検項目3へ</p> <table border="1"> <tr> <td>具体的な業務の内容・事由</td> <td></td> </tr> </table>	特別条項付き時間外労働協定を締結して届け出ていた	左記以外の時間外労働協定を締結して届け出ていた	時間外労働協定を締結していなかった又は締結していたが届け出ていなかった	1	2	3	具体的な業務の内容・事由		<p>●2(上記1(1)の時間外労働時間が1か月45時間を超えている場合)、3(時間外労働を行った場合)については、改善が必要です。</p> <p>●具体的な業務の内容・事由が特別条項付き時間外労働協定で定めた「特別の事情(一時的又は突発的であること)」に適合していない場合は、改善が必要です。</p>				
特別条項付き時間外労働協定を締結して届け出ていた	左記以外の時間外労働協定を締結して届け出ていた	時間外労働協定を締結していなかった又は締結していたが届け出ていなかった												
1	2	3												
具体的な業務の内容・事由														

<p>イ 上記1の時間外労働を行うに当たり、特別条項により限度時間を超えて行った時間外労働の回数(回数の定めがない場合は月数)は最も多い労働者で何回(月)でしたか。</p>	<table border="1"> <tr> <td>回数(月数)</td> <td>回(月)</td> </tr> </table>	回数(月数)	回(月)	<p>●特別条項により限度時間を超えて行った時間外労働の回数(月数)が特別条項付き時間外労働協定で定めた延長できる回数(月数)を超えている場合は、改善が必要です。</p>												
回数(月数)	回(月)															
<p>ウ 上記1の時間外労働を行うに当たり、特別条項により限度時間を超えて時間外労働を行わせた場合に、労使協定で定めた労使がとる手続を行いましたか。</p>	<table border="1"> <tr> <td>労使協定で定めた手続をすべての場合に行った</td> <td>労使協定で定めた手続を行わない場合があった</td> <td>労使協定で定めた手続を行わなかった</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	労使協定で定めた手続をすべての場合に行った	労使協定で定めた手続を行わない場合があった	労使協定で定めた手続を行わなかった	1	2	3	<p>●2、3については、改善が必要です。 特別条項により限度時間を超えて時間外労働を行わせた場合に、労使協定で定めた手続をとることが必要です。</p>								
労使協定で定めた手続をすべての場合に行った	労使協定で定めた手続を行わない場合があった	労使協定で定めた手続を行わなかった														
1	2	3														
<p>(3)今回届け出た特別条項付き時間外労働協定を、常時各事業場の見やすい場所へ掲示するなどにより、労働者に周知していますか。</p>	<table border="1"> <tr> <th colspan="4">周知している</th> <th rowspan="2">周知していない</th> </tr> <tr> <th>事業場の見やすい場所への掲示又は備付け</th> <th>労働者への交付</th> <th>電子データを労働者が常時確認</th> <th>その他の方法</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	周知している				周知していない	事業場の見やすい場所への掲示又は備付け	労働者への交付	電子データを労働者が常時確認	その他の方法	1	2	3	4	5	<p>●4、5については、改善が必要です。 時間外労働協定等については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどにより、労働者に周知させなければなりません(法第106条第1項)。</p>
周知している				周知していない												
事業場の見やすい場所への掲示又は備付け	労働者への交付	電子データを労働者が常時確認	その他の方法													
1	2	3	4	5												
<p>3 健康診断 定期健康診断を実施していますか。</p>	<table border="1"> <tr> <td>毎年1回以上定期的に実施している</td> <td>年によっては実施しない年がある</td> <td>実施したことがない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	毎年1回以上定期的に実施している	年によっては実施しない年がある	実施したことがない	1	2	3	<p>●2、3については、改善が必要です。 常時使用する労働者については、年1回定期的に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生法第66条)。 なお、深夜業を含む業務等に常時従事する労働者に対しては6月以内ごとに1回定期的に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生規則第45条)。</p>								
毎年1回以上定期的に実施している	年によっては実施しない年がある	実施したことがない														
1	2	3														



4 衛生委員会等  
(1)衛生委員会を設置し、必要な調査審議を行っていますか。

常時使用する労働者は50人未満である	常時使用する労働者が50人以上いる 衛生委員会を設置している				衛生委員会を設置していない
	長時間労働による健康障害の防止について調査審議している	長時間労働による健康障害の防止について調査審議していない	長時間労働を行っておらず、また、行う予定はない		
	1	2	3	4	5

⇒ 1を選択した事業場は(3)へ  
⇒ 2, 3, 4を選択した事業場は(2)へ

(2)衛生委員会を開催していますか。

毎月1回以上開催している	2か月に1回以上は開催している	半年に1回程度しか開催していない	1年以上開催していない
1	2	3	4

(3)関係労働者の意見の聴取

行っている	行っていない
1	2

5 医師による面接指導

(1)時間外・休日労働が1月当たり100時間を超える労働者であって申出のあった者に対して医師による面接指導を実施していますか。また、面接指導を実施した場合、その結果に基づき医師の意見を聴いていますか。

面接指導を実施している		面接指導を実施していない
医師の意見を聴いている	医師の意見を聴いていない	
1	2	3

●5については、改善が必要です。  
常時50人以上の労働者を使用する事業者は、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策等を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければなりません(労働安全衛生法第18条)。

●3については、改善が必要です。  
衛生委員会においては、医師による面接指導の対象者の範囲、実施方法等の長時間労働による健康障害の防止対策のほか、健康診断の結果に対する対策やメンタルヘルス対策についても調査審議を行う必要があります(労働安全衛生規則第22条)。

●2, 3, 4については、改善が必要です。  
衛生委員会は、毎月1回以上開催し、議事の概要を労働者に周知しなければなりません(労働安全衛生規則第23条)

●2については、改善が必要です。  
衛生委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項(過重労働による健康障害を防止するための面接指導等の整備を含む)について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。(労働安全衛生規則第23条の2)

●2, 3については、改善が必要です。  
時間外・休日労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合は医師による面接指導を行わなければなりません。(労働安全衛生法第66条の8)  
また、医師による面接指導を行った場合、その結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師から意見を聴く必要があります。  
さらに医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずる必要があります。

(2)面接指導を実施している場合、直近1年において面接指導等を実施した人数は何人でしたか。

人数	人
----	---

6 医師による面接指導等(面接指導及び面接指導に準ずる措置(※)をいう。以下同じ。)

(1)5(1)に該当する者以外で長時間にわたる時間外労働を行った労働者に対して面接指導等を実施する制度を事業場内で検討した上で設けていますか。

制度を設けている	検討した上で制度を設けないこととしている	検討中である	検討していない
1	2	3	4

⇒ 1を選択した事業場は(2)へ  
⇒ 2を選択した事業場はその理由を記入してください

理由

⇒ 3, 4を選択した事業場はこの自主点検は終了です

(2)具体的にどのような制度を設けていますか。(複数選択可)

1	時間外・休日労働が1月当たり一定の時間(■)を超える労働者に面接指導等を行う ■⇒①80時間、②45時間、③その他( 時間)
2	申出を行った労働者に面接指導等を行う
3	その他(制度の具体的な内容を記入してください)

なお、面接指導を実施するに当たっては、労働者が労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出様式の作成、申出窓口の設定などの措置を講ずるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図ることが必要です。

また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会等において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。

●4については、改善が必要です。  
3については、速やかに検討の上、改善を図ってください。  
過重労働による健康障害を防止するため、健康への配慮が必要な者(▲)については、面接指導等必要な措置を講ずるよう努める必要があります。(労働安全衛生法第66条の9)

(▲)⇒①長時間(1月当たり80時間超え)の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者であって、面接指導の申出を行った者  
②①のほか、事業場において定められた必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者

なお、面接指導を実施するに当たっては、労働者が労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出様式の作成、申出窓口の設定などの措置を講ずるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図ることが必要です。

また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会等において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。



(注1) 「法定労働時間」と「所定労働時間」

法定労働時間は1日8時間、1週40時間と定められている（労働基準法第32条）。

所定労働時間は労働契約により決められた労働時間のことであり、事業場によっては法定労働時間よりも短い所定労働時間を設定している事業場もある。

本調査では「時間外労働」について法定労働時間を超えた時間か、所定労働時間を超えた時間かについて断っていないため、所定労働時間を超える「時間外労働」が含まれている。

(注2) 「労働基準法第36条に基づく時間外労働協定」

法定労働時間を超えて時間外労働を行わせる場合には、時間外労働の限度時間について労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ねばならない（労働基準法第36条第1項）。

(注3) 「時間外労働の限度に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）

時間外労働の延長時間の限度等を定めた基準である。例えば1箇月45時間等と定められている。労使は時間外労働の限度時間が、この基準に適合したものとするように協定を締結することが求められている（労働基準法第36条第2項、第3項）。

(注4) 「特別延長時間」

時間外労働の限度時間は上記2のとおり基準に適合することが求められるが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には特別条項付きの協定を締結すれば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができる。

(注5) 「健康診断」

事業者は1年以内ごとに1回、定期健康診断を実施しなければならない（労働安全衛生法第66条第1項）。

(注6) 「衛生委員会」

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること等を調査審議させるため、衛生委員会を設置しなければならない（労働安全衛生法第18条第1項）。なお、衛生委員会は毎月1回以上開催しなければならない（労働安全衛生規則第23条第1項）。

(注7) 「医師による面接指導制度」

脳血管疾患及び虚血性心疾患等の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、この発症を防止するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わねばならないとされている（労働安全衛生法第66条の8）。

なお事業者は、時間外・休日労働時間が月100時間又は2～6月平均で月80時間を超えた場合であって、労働者の申出があった場合には、医師による面接指導を実施しなければならない。