

神奈川県労働局発表  
平成 28 年 2 月 29 日

担	神奈川県労働局労働基準部監督課 課長 杉山 彰浩
当	監察監督官 安部 昭彦 電話 045 (211) 7351

## 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 1 / 3 に当たる 51 事業場で違法な残業を摘発～

神奈川県労働局（局長 若生正之）では、この度、昨年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめました。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死に関する労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、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。その結果、84 事業場で労働基準関係法令違反を確認したほか、3 分の 1 に当たる 51 事業場で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。

神奈川県労働局では今後も、月 100 時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導の徹底を始め、過重労働の解消に向けた取組を積極的に行っていきます。

### 【重点監督の結果のポイント（詳細別紙）】

- (1) 重点監督の実施事業場： **151 事業場**  
このうち、84 事業場（全体の 55.6%）で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]
- ① 違法な時間外労働があったもの： **51 事業場 (33. 8%)**  
うち、時間外労働※1 の実績が最も長い労働者の時間数が  
月当たり 100 時間を超えるもの： 10 事業場 (19. 6%)  
うち 1 か月当たり 150 時間を超えるもの： 1 事業場 (2. 0%)
  - ② 賃金不払残業があったもの： **9 事業場 (6. 0%)**
  - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **17 事業場 (11. 3%)**
- (3) 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]
- ① 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： **88 事業場 (58. 3%)**  
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： 46 事業場 (52. 3%)
  - ② 労働時間の把握方法が不適正なため  
指導したもの： **26 事業場 (17. 2%)**

※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 時間又は発症前 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。

## 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（11 月）の間に、151 事業場に対して重点監督を実施し、84 事業場（全体の 55.6%）で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 51 事業場、賃金不払残業があったものが 9 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 17 事業場であった。

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 (注 1)	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		151 (100.0%)	84 (55.6%)	51 (33.8%)	9 (6.0%)	17 (11.3%)
主な業種	製造業	45 (29.8%)	21 (46.7%)	11	2	4
	運輸交通業	10 (6.6%)	8 (80.0%)	7	2	3
	貨物取扱業	5 (3.3%)	3 (60.0%)	2	0	0
	商業	28 (18.5%)	18 (64.3%)	13	2	2
	教育・研究業	12 (7.9%)	5 (41.7%)	3	1	1
	保健衛生業	12 (7.9%)	8 (66.7%)	6	2	2
	上記以外の業種	39 (25.8%)	21 (53.8%)	9	0	5

(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わせているもの、36 協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせ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) 労働基準法違反第 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 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
151	29 (19.2%)	45 (29.8%)	29 (19.2%)	16 (10.6%)	17 (11.3%)	15 (9.9%)

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
151	9 (6.0%)	14 (9.3%)	15 (9.9%)	12 (7.9%)	34 (22.5%)	67 (44.4%)

## 2 主な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

重点監督実施事業場のうち 88 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）	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注 6）
88	14	23	40	46	7

（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 時間を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等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）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あらかじ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状況

重点監督実施事業場のうち 26 事業場に対して、労働時間の管理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基準」（参考資料 1 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)7）（注 2）	実態調査の実施（基準 2 (3)4）（注 2）	適正な申告の阻害要因の排除（基準 2 (3)4）（注 2）		
26	14	5	12	5	3	1

（注 1）指導事項は、重複があり得る。

（注 2）各項目の括弧内は、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 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

#### (1) 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 51 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、10 事業場で 1 か月 100 時間を、1 事業場で 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

45 時間以下	45 時間超 80 時間以下	80 時間超 100 時間以下	100 時間超 150 時間以下	150 時間超 200 時間以下	200 時間超
13	13	15	9	1	0

#### (2) 労働時間の管理方法

監督を実施した 151 事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、13 事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、57 事業場でタイムカードを基礎に確認し、28 事業場で IC カード、ID カードを基礎に確認し、63 事業場で自己申告制により確認し、18 事業場でその他の方法（例えば、出勤簿）により確認し、始業・終業時刻を確認し記録していた。

表 7 監督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）	その他 （注 2）
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）		
13	57	28	63	18

（注 1）「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 1）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があるため、重複がありうる。

## 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

(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、労働時間の適切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、健康確保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) 労働時間短縮推進委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じて労働時間短縮推進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。