



ひと、暮らし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

Press Release

報道関係者 各位

令和2年 9月25日

【照会先】

宮城労働局労働基準部監督課

監督課長 政木 隆一

過重労働特別監督監理官 小熊 隆造

電話 022(299)8838

022(207)3792(17時15分以降)

## 長時間労働が疑われる事業場に対する 令和元年度の監督指導結果を公表します

宮城労働局では、このたび、令和元年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった400事業場のうち、248事業場(62.0%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1ヶ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、152事業場(違法な時間外労働があったもののうち61.3%)でした。

厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【平成31年4月から令和2年3月までの監督指導結果のポイント】

- |                                                   |                 |
|---------------------------------------------------|-----------------|
| (1) 監督指導の実施事業場:                                   | 400 事業場         |
| (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:                                   | 248 事業場 (62.0%) |
| うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が                       |                 |
| 月80時間を超えるもの:                                      | 152 事業場 (61.3%) |
| うち、月100時間を超えるもの:                                  | 105 事業場 (42.3%) |
| うち、月150時間を超えるもの:                                  | 26 事業場 (10.5%)  |
| うち、月200時間を超えるもの:                                  | 5 事業場 (2.0%)    |
| 賃金不払残業があったもの:                                     | 66 事業場 (16.5%)  |
| 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの:                           | 91 事業場 (22.8%)  |
| (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕 |                 |
| 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:                                  | 286 事業場 (71.5%) |
| 労働時間の把握が不適正なため指導したもの:                             | 101 事業場 (25.3%) |

## 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (平成31年4月から令和2年3月までに実施)

### 1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

#### 監督指導実施状況

平成31年4月から令和2年3月までに、400事業場に対し監督指導を実施し、342事業場(85.5%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが248事業場、賃金不払残業があったものが66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91事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計 (注1、2)	400 (100%)	342 (85.5%)	248 (62%)	66 (16.5%)	91 (22.8%)	
主な業種	商業	72 (18%)	61	48	12	17
	製造業	60 (15%)	50	33	8	10
	接客娯楽業	32 (8%)	28	19	7	14
	建設業	52 (13%)	46	38	13	10
	運輸交通業	83 (20.8%)	76	59	10	15
	その他の事業 (注6)	43 (10.8%)	33	20	8	9

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かつこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 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)、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反(割増賃金)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5) 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等)、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)、労働安全衛生法第66条の8違反(1月当たり80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)、労働安全衛生法第66条の8の3違反(客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの)等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
400	85 (21.3%)	167 (41.8%)	42 (10.5%)	48 (12%)	45 (11.3%)	13 (3.3%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
400	52 (13%)	83 (20.8%)	26 (6.5%)	44 (11%)	90 (22.5%)	105 (26.3%)

## 2 主な健康障害防止に関する指導状況(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  
 監督指導を実施した事業場のうち、286事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等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 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)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
286	103	103	91	193	26	24

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

(注2) 1か月80時間を超える時間外・休日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事」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関する事」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ことを指導した事業場数を計上している。

(注5) 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) 労働時間の適正な把握に関する指導状況  
 監督指導を実施した事業場のうち、101事業場に対して、労働時間の把握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ガイドライン」(労働時間適正把握ガイドライン)に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の責務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
101	59	9	50	7	2	0

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

(注2) 各項目のカッコ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

### 3 監督指導により把握した実態

- (1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績  
 監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった400事業場において、時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、152事業場で1か月80時間を、うち105事業場で1か月100時間を、うち26事業場で1か月150時間を、うち5事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限り)

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
				150時間超	200時間超	
400	248	96	152	105	26	5

- (2) 労働時間の管理方法  
 監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、29事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、143事業場でタイムカードを基礎に確認し、57事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、168事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導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)(注3)
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)	PCの使用時間の記録を基礎 (注2)	
29	143	57	22	168

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・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、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

# 監督指導事例

## 事例 1 (飲食店)

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者5名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月70時間）を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月121時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対して、6か月以内に1回の健康診断を実施していなかったことから、指導を実施した。

### 立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 大企業の事業場において、労働者5名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月70時間）を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月121時間）が認められた。

#### 労働基準監督署の対応

36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）については是正勧告  
時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 深夜業（午後10時から午前5時まで）を含む業務に常時従事する労働者に対して、6か月以内に1回の健康診断を実施していなかったことが判明した。

#### 労働基準監督署の対応

深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対して、6か月以内に1回の健康診断を実施していなかったこと（労働安全衛生法第66条違反）については是正勧告



### 時間外労働の上限規制

2019年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも

- ・時間外労働・・・年720時間以内
- ・時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。

（注1）中小企業については、令和2年4月1日から適用です。

（注2）建設事業など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。

### 健康診断の実施と結果に基づく医師等からの意見聴取と事後措置

#### 健康診断の実施

常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。

深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の健康診断を実施しなければなりません。

#### 事後措置（健康診断後、使用者が実施）

健康診断で異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

# 監督指導事例

## 事例2 (接客娯楽業)

- 1 長時間労働を原因とする精神障害の労災請求があった中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 精神障害を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月100時間）を超える違法な時間外労働（最長：月128時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 時間外労働の一部に対して、割増賃金を支払っていなかった。

### 立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 精神障害を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月100時間）を超える違法な時間外労働（最長：月128時間）が認められた。

#### 労働基準監督署の対応

36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）については是正勧告  
時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 精神障害を発症した労働者について、時間外労働の一部に対し2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていなかった。

#### 労働基準監督署の対応

割増賃金の不払い（労働基準法第37条違反）については是正勧告



### 過重労働による健康障害防止 ←参考資料1参照

長時間労働を行う労働者については、下記のとおり面接指導等を実施することとされています。

#### 次の要件に該当する労働者

時間外・休日労働時間が月80時間（ ）を超えていること  
疲労の蓄積が認められること  
本人が申し出ていること

（ ）2019年4月1日から1か月当たり100時間から80時間に要件を拡大。

#### 事業場で定めた基準（ ）に該当する労働者

（ ） 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者について、本人の申出がない場合であっても面接指導を実施するように基準の策定に努める。  
時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるよう基準の策定に努める。

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるよう、**客観的な方法等により、労働時間の状況を把握しなければなりません。**

面接指導の  
実施義務

面接指導その他  
これに準ずる措  
置を実施する努  
力義務

# 監督指導事例

## 事例3 (貨物自動車運送業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者4名について、1か月100時間を超える時間外・休日労働(最長:月123時間)が認められた。36協定を確認したところ、労働者代表について、使用者の指名に基づく形で決められており、民主的な手続により選出されていなかったことから、指導を実施した。

### 立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者5名について、1か月100時間を超える時間外・休日労働(最長:月123時間)が認められた。36協定を確認したところ、労働者代表について、使用者の指名に基づく形で決められていた。

#### 労働基準監督署の対応

36協定の締結当事者の要件を満たさず、36協定が無効であるにもかかわらず、時間外労働を行わせたこと(労働基準法第32条違反)については是正勧告  
時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導



#### 36協定の締結当事者の要件 ←参考資料2参照 ~過半数組合がなく、過半数代表者と協定する場合~

**すべての労働者(パート、アルバイトを含む)**の過半数を代表していること

すべての労働者が参加した**民主的な手続**により選出された労働者であること  
使用者の意向に基づき選出された労働者でないこと

- : 投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議等
- ×: 会社側の指名、親睦会の幹事などを自動的に選任等

**管理監督者に該当しない**こと

36協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

# 長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

参考資料 1

拡充

事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェSSIONAL制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握  
ガイドライン 法律

拡充

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供  
省令 法律

新規

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知  
省令

面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

省令

拡充

残業時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出

省令

面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

法律

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

法律

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

法律

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供

法律

新規

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

省令

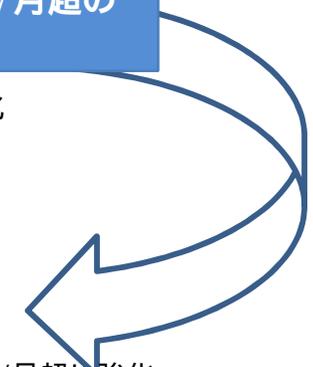
産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

法律

新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

法律



サブロク

「36協定」を締結する際は、

**労働者の過半数で組織する労働組合**

その労働組合がない場合は

**労働者の過半数を代表する者**

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、の過半数組合の要件を満たさない場合、の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間等設定改善委員会の決議・届出により、時間外及び休日の労働を行うことができます。

1

## 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、あらためて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



$$\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$$

(パートなども含む)

## 2

## 過半数組合がない場合

## 過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

## 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

## 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなくパートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続(投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議)がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。



## 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定締結にあたり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- 労働者の過半数を代表していること
- その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- 管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です(30万円以下の罰金)

周知の具体例

- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H30.2)