

報道関係者 各位

【照会先】

長野労働局労働基準部監督課

課 長 関川 秀泉

主任監察監督官 古畑 善美

(電話) 026 - 223 - 0553

令和3年度「過重労働解消キャンペーン(11月)」における重点監督の実施結果を公表

長野労働局(局長 小野寺 喜一)では、このたび、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ので、公表します(別添1及び2参照。)

この重点監督は、県内の労働基準監督署において、時間外労働時間が1か月80時間を超えていると考えられる事業場等、246事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、70事業場(全体の28.5%)で、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が認められたため、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。今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

時間外労働の上限規制については、令和2年4月1日から中小企業にも適用されており、長野労働局及び県内の労働基準監督署では、引き続き、時間外労働の上限規制を含め、働き方改革関連法の周知徹底を図ることとしています(別添3参照。)

【監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場	246 事業場
うち、労働基準関係法令違反が認められた事業場	187 事業場(全体の76%)
(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:	70 事業場(28.5%)
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:	32 事業場(45.7%)
うち、月100時間を超えるもの:	19 事業場(27.1%)
うち、月200時間を超えるもの:	2 事業場(2.9%)
賃金不払残業があったもの:	17 事業場(6.9%)
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの:	41 事業場(16.7%)
(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の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:	113 事業場(45.9%)
労働時間の把握が不適正なため指導したもの:	42 事業場(17.1%)

平成30年度までの労働基準法では、労使協定(36協定の特別条項)を結べば、上限なく時間外労働をさせることができました(ただし年6回まで)。このことが過労死等に繋がるものとして社会問題となったことなどから、働き方改革の一環として労働基準法が改正され、大企業は平成31年4月から、中小企業は令和2年4月から、以下のとおり残業時間に上限規制が設けられました。

月当たりの時間外労働時間の上限は、休日労働を含め月100時間未満

複数月(2~6か月)における時間外労働の上限は、休日労働を含め平均80時間以内

1年間を通して時間外労働の上限は、年720時間以内

(参考)36協定とは、「時間外労働・休日労働に関する労使協定」のことで、労働基準法第36条に基づくため「36(サブロク)」協定といわれています。

令和3年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

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

令和3年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、246事業場に対し監督指導を実施し、187事業場（全体の76%）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70事業場、賃金不払残業があったものが17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41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 (注1)	労働基準関係法令 違反があった事業 場数(注2)	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	246 (100.0%)	187 (76%)	70 (28.5%)	17 (6.9%)	41 (16.7%)	
主な 業種	製造業	82 (33.3%)	67 (81.7%)	26	3	6
	建設業	17 (6.9%)	16 (94.1%)	6	3	3
	運輸交通業	11 (4.5%)	10 (90.9%)	8	2	2
	商業	56 (22.8%)	37 (66.1%)	14	3	13
	接客娯楽業	28 (11.4%)	24 (85.7%)	7	2	8
	その他の事業 (注6)	20 (8.1%)	9 (45%)	2	2	1

(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) かっこ内は、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こと、36協定が無効なこと又は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ことにより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）等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〔単純な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時間を超える時間外・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〔長時間労働者に対する医師の面接指導を実施するために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
246	60 (24.4%)	94 (38.2%)	42 (17.1%)	21 (8.5%)	23 (9.3%)	6 (2.4%)

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
246	26 (10.6%)	53 (21.5%)	36 (14.6%)	24 (9.8%)	49 (19.9%)	58 (23.6%)

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、113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（注5）	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注6）	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
113	12	25	61	51	2	7

- (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) 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・休日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。
- (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。

- (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、42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」（以下「労働時間適正把握ガイドライン」という。）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			管理者の職務（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）		
42	29	5	19	3	2	1

- (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70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、32事業場で1か月80時間を、うち19事業場で1か月100時間を、うち2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る）

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
246	70	38	32	19	2	2

- (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、16事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、102事業場でタイムカードを基礎に確認し、69事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、65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）	
16	102	69	13	65

（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。

是正・改善指導の対象となった主な事例

【事例 1】 業種：ビルメンテナンス業

違反内容

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）で月42時間を基本的な上限とし、年6回まで月80時間まで延長できることとしていたが、時間外・休日労働時間が月80時間を超える労働者が2名認められ、最も多い者が124時間であった。

長時間労働の主な要因は、従業員が新型コロナウイルスに感染した別の事業場に応援で出張作業を行ったこと。

労働基準監督署の対応

時間外労働が36協定で定める上限時間を超えていることについて是正勧告を行い、併せて業務の効率化等による長時間労働の削減、長時間労働者に対する医師の面接指導体制の構築について指導した。

【事例 2】 業種：一般飲食店

違反内容

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）で月45時間を基本的な上限とし、年6回まで月99時間まで延長できることとしていたが、時間外・休日労働時間が月80時間を超える労働者が4名認められ、最も多い者が134時間であった。

長時間労働の主な要因は、人手不足を解消できないまま繁忙期を迎え、社員やベテランのパート労働者などに業務が集中したため。

労働基準監督署の対応

時間外労働が36協定で定める上限時間を超えていることについて是正勧告を行い、併せて引き続き労働者の新規採用等に努めることとともに、長時間労働の削減、長時間労働者に対する医師の面接指導体制の構築について指導した。

【事例 3】 業種：建設業

違反内容

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）で月150時間を上限としていたが、時間外・休日労働時間が月80時間を超える労働者が53名認められ、最も多い者が112時間であった。

労働時間が最も多い者が長時間労働のなった要因は、担当の公共工事の工期がひっ迫していたため。

労働基準監督署の対応

時間外労働が36協定の範囲内であるものの（建設業は36協定の上限設定の適用が猶予されているため）、健康障害防止の観点から長時間労働の削減、時間労働者に対する医師の面接指導体制の構築について指導した。

なお、労働局においては、公共工事の発注者に対して、令和6年から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、長時間労働の是正や週休2日の確保などに配慮した適正な工期設定を行うよう呼びかけを行っている。

「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置しています。

専門の労働基準監督署の職員が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ㊦ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ㊦ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ㊦ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ㊦ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいと思うけど、
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは
やまやまなんだけど…

うちの会社の
労働時間制度は
このままで
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せください。

スマートフォン
タブレットでも



- ◆ 「労働時間相談・支援コーナー」は、県内の各労働基準監督署に設置しています。
- ◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

※ 労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

労働基準監督署 一覧

検索

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。

