

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 政木 隆一
主任監察監督官 古畑 善美

(電話) 026 - 223 - 0553

平成30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

長野労働局（局長 中原正裕）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を取りまとめましたので公表します。

この重点監督は、時間外労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等、253事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、177事業場（全体の70.0%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち81事業場（全体の32.0%）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。（指導の事例は別添1のとおり）

特に、中小企業に対しては、県下すべての労働基準監督署に設けた「労働時間相談・支援コーナー」において、労務管理や労働時間に関するきめ細かな助言・指導を行います。（労働時間相談・支援コーナーのリーフレットは別添2のとおり）

【監督指導結果のポイント】（詳細は別添3のとおり）

(1) 監督指導の実施事業場数	253事業場
(2) 何らかの労働基準関係法令違反があった事業場数	177事業場（70.0%）
(3) 違法な時間外労働があった事業場数	81事業場（32.0%）
月80時間を超えるもの：	54事業場
うち、月100時間を超えるもの：	30事業場
うち、月150時間を超えるもの：	5事業場
うち、月200時間を超えるもの：	1事業場

平成30年度までの労働基準法では、労使協定（36協定）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ました。大企業は2019年4月から、中小企業は2020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。

月あたりの時間外労働の上限は、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**

法改正前の時点で、約3分の1の事業場において、時間外労働に係る法違反がみられたため、法改正後は、さらに法違反の割合が高まる可能性があります。

このため、長野労働局では、改正労働基準法を含めた働き方改革関連法の周知徹底を図り、今後も、長時間労働の是正や適正な労務管理に向けた取組を積極的に行っていきます。

是正・改善指導の対象となった主な事例

【事例1】 業種:警備業

○違反内容

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）で定める上限時間（月100時間）を超えて、5名の労働者に時間外労働（最長月222時間）を行わせていた。

○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した。

○事業場の対応

長時間労働の要因の分析を行ったところ、特定の労働者に業務が集中していたため、シフトの見直しや労働時間の組み替え等を行い業務の平準化を行った。

【事例2】 業種:製造業

○違反内容

36協定で定める上限時間（月80時間）を超えて、4名の労働者に時間外労働（最長：月94時間15分）を行わせていた。

また、常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者に対して心理的な負担を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。

○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及び1年以内ごとに1回ストレスチェックを実施していないことについて是正勧告した。

○事業場の対応

上限時間を超えている部署の人員増強を行った。また、速やかにストレスチェックを実施し、毎年定期的の実施するよう実施月を定めた。

中小企業事業主のみなさまへ

「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
 を設置しました。

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。

- ㊿ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ㊿ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ㊿ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ㊿ 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は思うけど、
 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。裏面をご参照下さい。



長野労働局・労働基準監督署

長野県働き方改革推進支援センターのご案内（平成30年4月～）

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労務管理に関する総合的な支援を行います。

長野県働き方改革推進支援センター

〒380-0936 長野市大字中御所字岡田131-10 中小企業会館4階

Tel 0800(800)3028



時間外労働等改善助成金のご案内（平成30年4月～）

時間外労働の上限設定などに取り組む皆様を、**4つのコース**で強力サポート！

時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることが支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル（）」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援します。

勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

お問合せは都道府県労働局まで

職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

テレワークコース

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取組みを支援します。

お問合せはテレワーク相談センターまで

人手不足・人材育成などに関する助成金

長時間労働の削減などにも効果的な人手不足・人材育成などに関する助成金もご活用いただけます。詳しくは以下のURLのほか、都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせ下さい。

(URL) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

ポータルサイト「スタートアップ労働条件」

スマートフォン
タブレットでも



診断
スタート!

Web上で設問に答えると、自社の労務管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。

(URL) <http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>

労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」

スマートフォン
タブレットでも



労働基準関係法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。

(URL) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

「働き方・休み方改善ポータルサイト」

スマートフォン
タブレットでも



Web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組む企業の事例などを掲載しています。

(URL) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

平成30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

平成30年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、253事業場に対し監督指導を実施し、177事業場（全体の70.0%）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81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14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	253 (100.0%)	177 (70.0%)	81 (32.0%)	9 (3.6%)	14 (5.5%)	
主な業種	製造業	84 (33.2%)	62 (73.8%)	33	3	9
	建設業	31 (12.3%)	23 (74.2%)	12	3	1
	運輸交通業	15 (5.9%)	13 (86.7%)	11	0	0
	商業	47 (18.6%)	33 (70.2%)	9	0	2
	接客娯楽業	31 (12.3%)	20 (64.5%)	5	2	2
	その他の事業 (注6)	21 (8.3%)	9 (42.9%)	3	0	0

(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) カッコ内は、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。〕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。〕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。〕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
253	58 (22.9%)	107 (42.3%)	38 (15.0%)	30 (11.9%)	15 (5.9%)	5 (2.0%)

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
253	22 (8.7%)	36 (14.2%)	33 (13.0%)	25 (9.9%)	36 (14.2%)	101 (39.9%)

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、162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
162	14	27	71	89	1	6

- （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月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で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」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） 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、35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）		
35	14	9	14	0	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81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、54事業場で1か月80時間を、うち30事業場で1か月100時間を、うち5事業場で1か月150時間を、うち1事業場で1か月200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

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
81	27	54	30	5	1

- (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、21事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、80事業場でタイムカードを基礎に確認し、63事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、79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)	
21	80	63	79

(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。