

令和3年9月 17 日

【照会先】

大阪労働局 労働基準部 監督課

(代表電話) 06 (6949) 6490

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和2年度の監督指導結果を公表します

大阪労働局（局長 木暮康二）では、このたび、令和2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、監督指導事例と共に公表します。

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等を対象としています。

対象となった712事業場のうち、296事業場（41.6%）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か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、145事業場（違法な時間外労働があったもののうち49.0%）でした。

大阪労働局では、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。

【令和2年4月から令和3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： 712 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]
- ① 違法な時間外労働があったもの： 296 事業場 (41.6%)
 - 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： 145 事業場 (49.0%)
 - うち、月100時間を超えるもの： 94 事業場 (31.8%)
 - うち、月150時間を超えるもの： 24 事業場 (8.1%)
 - うち、月200時間を超えるもの： 3 事業場 (0.1%)
 - ② 賃金不払残業があったもの： 80 事業場 (11.2%)
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 204 事業場 (28.7%)
- (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： 400 事業場 (56.2%)
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 203 事業場 (28.5%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和2年4月から令和3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

令和2年4月から令和3年3月までに、712事業場に対し監督指導を実施し、551事業場(77.4%)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296事業場、賃金不払残業があったものが80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204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)		712 (100%)	551 (77.4%)	296 (41.6%)	80 (11.2%)	204 (28.7%)
主 な 業 種	商業	158 (22.2%)	125	74	15	44
	製造業	105 (14.7%)	87	49	12	28
	接客娯楽業	51 (7.2%)	42	26	6	27
	建設業	68 (9.6%)	47	26	13	18
	運輸交通業	72 (10.1%)	60	45	4	18
	その他の事業 (注6)	121 (17.0%)	82	30	10	30

(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〔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〔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
712	140 (19.7%)	221 (31.0%)	130 (18.3%)	81 (11.4%)	80 (11.2%)	60 (8.4%)

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
712	58 (8.1%)	107 (15.0%)	64 (9.0%)	75 (10.5%)	131 (18.4%)	277 (38.9%)

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、400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	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(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
400	95	101	198	201	21	35

(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、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が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、203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)		
203	85	2	117	5	6	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296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、145事業場で1か月80時間を、うち94事業場で1か月100時間を、うち24事業場で1か月150時間を、うち3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	労働時間違反の状況				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
712	296	151	145	94	24	3

(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、61事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、217事業場でタイムカードを基礎に確認し、161事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、245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2,3)
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)	
61	217	161	42	245

(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。

事例 1

卸売業

企業規模
労働者約300名

- 1 各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられたことから、立入調査を実施した。
- 2 労働者15人について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間(特別条項：月80時間)を超える違法な時間外・休日労働(最長：月144時間)が認められたほか、特別条項に定められた特別延長時間まで労働時間を延長できる手続きが適正に行われていなかった。
 → 労働基準法第32条、第36条第6項（上限規制）違反を指摘併せて長時間労働削減方策を検討・実施を指導
- 3 長時間労働者に対する医師の面接指導について、労働者からの申し出が認められず、事業場からの受診勧奨措置も講じられていなかった。
 → 面接指導制度の適切な運用を指導

解説

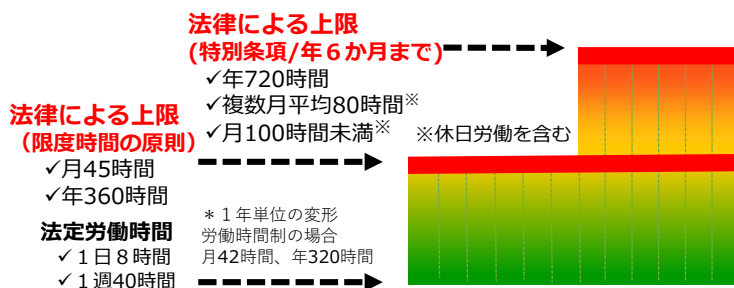
時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

平成31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。



◆以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。

・建設事業 ・自動車運転の業務
・医師

・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）

◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

企業が実施した長時間労働削減等のための取組事例

1 長時間労働の要因

- ① コロナ禍の影響で商品需要が高まったこと。
- ② 広範囲の配送エリアを担当していたこと。
- ③ 人手不足であったこと。

2 取組内容

- ① 新たな営業拠点を開設し、1人当たりの配送エリア範囲を縮小。
- ② 派遣労働者の採用及び本社から応援スタッフを配置し、増員を図ることにより人手不足を解消。
- ③ 新たな勤怠管理システムを導入し、労働者本人、管理職員及び本社総務部職員が時間外労働を把握できるよう時間外労働の見える化を実施。
- ④ システム改修により、本社への報告可能時間帯を拡充し、入力待機時間を改善。
- ⑤ 36協定を含む労働時間管理について、管理職員へ研修を実施。

3 取組結果

1か月45時間を超える時間外・休日労働を行う労働者が0名となった。

事例 2

道路貨物
運送業

企業規模
労働者約80名

1 各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられたことから、立入調査を実施した。

2 労使協定で定めた1か月の拘束限度時間(280時間)及び改善基準告示(※)で定める同拘束限度時間(原則：293時間)を超える違法な拘束時間(最長：311時間)が認められた。※ 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

→ 労働基準法第32条及び改善基準告示第4条違反を指摘
併せて長時間労働削減方策を検討・実施を指導

3 労働者2人について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、当該情報を産業医及び同労働者に提供・通知していなかった。

→ 労働安全衛生法第13条及び第66条の8違反を指摘

解説

長時間労働者に対する面接指導等の実施（労働安全衛生法第66条の8）

i 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた場合

事業者

- 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間に関する情報、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しましょう。

労働者

- 面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医

- 労働者に対し、面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接チェックリスト（医師用）」等を活用しましょう。

ii 時間外・休日労働時間が月45時間を超えた場合

事業者

- 健康への配慮が必要な者が面接指導等の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望まれます。また、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。

※ 産業医とは、事業場において労働者の健康を維持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理を行う医師。常時使用する労働者が50人以上の事業場において選任義務があります。

企業が実施した長時間労働削減等のための取組事例

1 長時間労働の要因

新型コロナウイルス感染症の影響により落ち込んでいた受注量を回復させるため、新たな取引先の受注を受けたことから、受注過多の状況となったため。

2 取組内容

- ① 荷主へ到着する時刻を見直し、手待ち時間を短くするとともに、同到着時刻に合わせた時差出勤制度の導入。
- ② 長距離の配送となる業務を受注しないこととし、受注せざるをえない場合は2人乗務で対応。
- ③ 1か月当たり80時間を超えた労働者の情報を産業医及び同労働者に提供・通知するとともに、時間外労働を削減する方法を協議。
- ④ 年次有給休暇の取得率向上のため、家族のイベントに合わせた同休暇の取得勧奨。

3 取組結果

改善基準告示違反となる労働者が0名となった。

事例 3

倉庫業

企業規模
労働者約450名

- 1 各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられたことから、立入調査を実施した。
- 2 労働者3人について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間(特別条項：月99時間)を超える違法な時間外・休日労働(最長：月109時間、2か月ないし6か月の平均で1か月80時間超)が認められた。

➡ 労働基準法第32条、第36条第6項（上限規制）違反を指摘
併せて長時間労働削減方策を検討・実施を指導

- 3 衛生管理者、産業医等の法定で定める委員で構成された衛生委員会が設置されていなかった。

➡ 労働安全衛生法第18条違反を指摘

解説

衛生委員会（労働安全衛生法第18条）

衛生委員会：常時使用する労働者が50人以上の事業場については、設置義務があります。

委員の構成※	1. 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（1名） 2. 衛生管理者 ※ 3. 産業医 ※ 4. 労働者（衛生に関する経験を有する者）※
調査審議事項	1. 衛生に関する規程の作成に関すること。 2. 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 3. 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4. 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。 5. 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。 6. 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。
その他	● 毎月一回以上開催すること。 ● 委員会における議事の概要を労働者に周知すること。 ● 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、3年間保存すること。

※ 1以外の委員については、労働組合又は労働者の過半数代表の推薦に基づき指名しなければなりません。

企業が実施した長時間労働削減等のための取組事例

1 長時間労働の要因

新規事業に従事する労働者が長時間労働となっており、一定の部署への業務集中、取引先との調整などによるもの。

2 取組内容

- ① 時差出勤等を活用し、所定労働時間を調整。
- ② 大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの専門家派遣を活用。
- ③ 同センターの専門家との協議内容を管理職員等と共有し、時間外・休日労働の管理を徹底。
- ④ 衛生委員会規定を新設し、法定の委員による衛生委員会を発足。
- ⑤ 同衛生委員会で長時間労働への対策等を検討。

3 取組結果

1か月45時間を超える時間外労働を行う労働者が0名となった。

事例4

小売業

企業規模
労働者約
17,000名

- 1 各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり45時間を超えており、賃金不払残業が行われていると考えられたことから、立入調査を実施した。
- 2 労働者4人について、1か月45時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間(特別条項：月50時間)を超える違法な時間外・休日労働が認められた。

→ 労働基準法第32条違反を指摘。併せて長時間労働削減方策を検討・実施及び36協定の特別条項不適切運用を指導。

- 3 一部の労働者について、ICカードの打刻後に、労働している実態が認められた。

→ 労働基準法第37条違反を指摘。併せて労働時間の適正な把握を指導。



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

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間。指示は明示、黙示を問わない。

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること。
 - (1) 原則的な方法 ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録。
 - (2) やむを得ず自己申告制で把握する場合
 - ① 労働者や管理者に対して自己申告制の適正な運用等について、十分な説明を行うこと。
 - ② 自己申告時間と、PCの使用時間等の時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。
 - ③ 自己申告時間に上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。
36協定の延長時間数を超えているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、慣習的に行われていないか確認すること。

労働時間の状況の把握が必要です(安衛則第52条の7の3)。

裁量労働制、管理監督者等を含め、全労働者について客観的な記録により把握しなければならない。

企業が実施した長時間労働削減等のための取組事例

1 長時間労働等の要因

人出不足による一定の部署への業務集中などにより長時間労働となり、管理部門からの指導を受け、管理者が労働時間を抑制しようとした結果、賃金不払残業が発生したもの。

2 取組内容

- ① 管理者に対し、労務管理の意識改善を図るため、労働基準監督官を講師として招き、社内で労務管理研修会を実施。
- ② 変形労働時間制を導入し、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等により、労働時間を短縮。
- ③ 労働時間の実態調査を実施し、不足額を遡及払いし、今後、監査チームによる労働時間の抜き打ち調査を実施。

3 取組結果

1か月45時間を超える時間外労働を行う労働者が0名となるとともに、適正な労働時間把握を実現した。