



大阪労働局発表
平成27年3月26日

【照会先】
労働基準部監督課
電話 06 (6949) 6490

報道関係者 各位

『過重労働撲滅特別対策班』 (通称かたく)を設置

昨年9月に厚生労働大臣を本部長とする『長時間労働削減推進本部』が厚生労働本省に設置され、長時間労働対策等について省を挙げて取組を進めているところですが、さらに平成27年度からは、新たな取組の一つとして長時間にわたる過重労働が行われ労働基準関係法令に違反する悪質事案等に対する捜査等を担う専従チームを当局労働基準部監督課内に立ち上げます。

1 過重労働撲滅特別対策班の設置

過重労働に係る大規模事案、困難事案等に対応するための専従対策班を、平成27年4月1日に大阪労働局と東京労働局に新設します。

【過重労働撲滅特別対策班の業務】

長時間にわたる過重な労働が行われ、労働基準関係法令に違反し、または、違反する疑いがある事案であって

- ① 監督指導において事実関係の確認調査が広範囲にわたる事案
- ② 司法事件で捜査対象が多岐にわたる事案
- ③ 被疑事実の立証等に高度な捜査技術を必要とする事案

等について、積極的かつ効率的な処理を行う。

2 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

(1) 平成26年11月に「過重労働解消キャンペーン」を展開し、若者の「使い捨て」が疑われる企業等及び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に対して集中的に重点監督を実施しました。その結果は次のとおりです。(詳細は別紙、事例は別添)

【監督指導実施結果等のポイント】

- (1) 重点監督実施事業場数： 208 事業場
- (2) 違反状況：177 事業場（全体の 85%）に何らかの労働基準関係法令違反
〔(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 121 事業場（58%）
 - ② 賃金不払残業があったもの 72 事業場（35%）
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置（※）
が実施されていなかったもの 3 事業場（1%）
- ※ 労働安全衛生法第 18 条違反〔労働安全衛生規則第 22 条（衛生委員会において、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する事項について調査審議を行っていないもの。）〕を計上している。
- (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〕
- 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 133 事業場（64%）
 - ② 労働時間の把握方法が不適正なため
指導したもの 46 事業場（22%）

(2) 上記 1 の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、是正に向けた指導を実施しました。

是正がなされていない事業場については、引き続き、是正の確認を行い、それでもなお、法違反を是正しない事業場については、「過重労働撲滅特別対策班」による送検も視野に入れて対応します。

今後とも、引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる企業等及び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に対する監督指導を的確に実施します。

3 長時間労働に係る送検事例

平成 26 年度、大阪労働局においては、5 件の長時間労働に係る労働基準法違反被疑事件を送検しています。

【送検事例】

- (1) 平成 26 年 7 月、石川県の自動車道において、被疑会社の労働者 A が大型トレーラーを運転し走行中、路面にセンターラインを引く作業のため停車中の作業用自動車の後部に追突し、当該作業を行っていた作業員ら 2 人が死亡、1 人が軽傷を負い、労働者 A も負傷するという交通事故が発生。
- (2) 捜査の結果、労働者 A に行わせた違法な時間外労働について、平成 26 年 6 月 1 日から同年 6 月 28 日までの間、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、延べ 4 回、20 時間 30 分乃至 34 時間の違法な時間外労働をさせており、また、同年 6 月 1 日から同年 6 月 30 日までの 1 か月について、休憩時間を除き 1 週間の各日について延べ 23 日、1 日について 8 時間を超えて 30 分乃至 9 時間の違法な時間外労働をさせていたものであり、当月の違法な時間外労働時間数の合計は 121 時間 30 分に達していた。
- (3) 被疑会社と統括運行管理者である取締役部長を労働基準法第 32 条違反で送検。

平成26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 重点監督実施状況

表1 重点監督実施件数等

事項 業種	監督実施 事業場数	何らかの労働基準関係法令違反があった事業場数	違反事項					
			労働時間	賃金不払 残業	その他の賃 金不払	労働条件 明示	就業規則	健康障害 防止対策
製造業	35 (100%)	30 (86%)	25 (71%)	11 (31%)	2 (6%)	5 (14%)	8 (23%)	1 (3%)
建設業	5 (100%)	3 (60%)	2 (40%)	1 (20%)	0 (0%)	1 (20%)	0 (0%)	1 (20%)
運輸交通業	25 (100%)	24 (96%)	18 (72%)	9 (36%)	4 (16%)	4 (16%)	5 (20%)	0 (0%)
貨物取扱業	8 (100%)	8 (100%)	6 (75%)	3 (38%)	0 (0%)	3 (38%)	2 (25%)	1 (13%)
畜産・水産業	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
商業	54 (100%)	47 (87%)	31 (57%)	20 (37%)	3 (6%)	7 (13%)	13 (24%)	0 (0%)
金融・広告業	3 (100%)	2 (67%)	2 (67%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
通信業	3 (100%)	1 (33%)	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
教育・研究業	9 (100%)	7 (78%)	4 (44%)	4 (44%)	1 (11%)	1 (11%)	2 (22%)	0 (0%)
保健・衛生業	18 (100%)	18 (100%)	9 (50%)	8 (44%)	3 (17%)	3 (17%)	1 (6%)	0 (0%)
接客娯楽業	11 (100%)	9 (82%)	5 (45%)	7 (64%)	2 (18%)	2 (18%)	2 (18%)	0 (0%)
清掃・と畜業	4 (100%)	4 (100%)	2 (50%)	1 (25%)	1 (25%)	1 (25%)	0 (0%)	0 (0%)
その他の事業	32 (100%)	23 (72%)	17 (53%)	7 (22%)	1 (3%)	5 (16%)	6 (19%)	0 (0%)
合計	208 (100%)	177 (85%)	121 (58%)	72 (35%)	17 (8%)	33 (16%)	39 (19%)	3 (1%)

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	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
208	38 (18%)	63 (30%)	29 (14%)	29 (14%)	40 (19%)	9 (4%)

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	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
208	18 (9%)	27 (13%)	22 (11%)	12 (6%)	42 (20%)	87 (42%)

2 重点監督における健康障害防止等に係る指導状況

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

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)	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(注6)
133	35	37	67	70	19

(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など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。

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

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)ア)(注2)	実態調査の実施(基準2(3)イ)(注2)	適正な申告の阻害要因の排除(基準2(3)ウ)(注2)		
46	25	13	20	6	3	0

(注1) 指導事項は、重複があり得る。

(注2) 各項目のかつこ内は、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」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

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

違法な時間外労働があった事業場数	1月当たり45時間以下	1月当たり45時間超80時間以下	1月当たり80時間超100時間以下	1月当たり100時間超150時間以下	1月当たり150時間超200時間以下	1月当たり200時間超
121	22	39	17	35	7	1

事例 1 : 36 協定の特別条項で定める範囲を超えて、1 か月 100 時間を超える違法な時間外労働が認められた事例 (建設業)**【概要】**

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ① 監督署が労働時間に関する記録を調査したところ、時間外労働に関する労使協定の特別条項で定める 1 か月 100 時間を超える時間外労働が認められた。最長の者は 1 か月 167 時間に及んでおり、3 か月連続で 100 時間を超える者も認められた。
- ② 時間外労働・休日労働を 1 か月当たり 100 時間を超えて、若しくは 2 か月連続 80 時間超えて行わせた労働者について、医師の面接指導等を実施する対象としているが、一部実施していない労働者が認められた。
- ③ 衛生委員会において、「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、調査審議を行っていなかった。

【監督署の指導内容】

①について、労働基準法第 32 条 (労働時間) 違反を是正勧告し、特別条項の適切な運用、過重労働による健康障害を防止する観点から、時間外・休日労働時間を 1 か月 80 時間以内とするための具体的方策の検討と、その方策の実施に関し指導。

②について、面接指導等を速やかに実施するよう努めることに関し指導。

③について、安全衛生法第 18 条、安全衛生規則第 22 条 (衛生委員会の付議事項) 違反を是正勧告。

事例 2 : 賃金総額を基本給、時間外労働手当等に振り分けている事業場に対し監督指導を実施したところ、違法な時間外労働、賃金不払残業が認められた事例 (商業)**【概要】**

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ① 時間外・休日労働に関する労使協定を締結しておらず、最長で 1 か月 100 時間を超える時間外労働を行った労働者が認められた。
- ② 賃金については、1 か月の賃金総額を決定し、これを基本給、時間外労働手当、精皆勤手当等に振り分けていることから、基本給が最低賃金額を下回る者が認められ、また時間外労働に対する割増賃金の不足も確認された。
- ③ 時間外労働を 1 か月当たり 100 時間を超えて行わせた労働者について、医師の面接指導等を実施していないことが確認された。

【監督署の指導内容】

①について、労働基準法第 32 条 (労働時間) 違反を是正勧告。また、過重労働による健康障害を防止する観点から、時間外・休日労働時間を 1 か月 80 時間以内とするための具体的方策の検討と、その方策の実施等に関し指導。

②について、最低賃金法第 4 条 (最低賃金の効力)、労働基準法第 24 条 (賃金不払)、労働基準法第 37 条 (割増賃金) 違反を是正勧告し、時間外労働手当の定額払い制度の改善について指導。

③について、時間外・休日労働が 1 か月 100 時間超え、2 ないし 6 か月平均 80 時間超えの労働者について、面接指導等を実施するよう努めること等に関し指導。

事例3：長時間労働により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も月100時間を超える時間外労働が認められ、また、賃金不払残業も認められた事例（製造業）

【概要】

長時間労働により精神障害を発症したとして労災請求があったことを契機に監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

- ① 1か月100時間を超える時間外労働を行っている労働者が複数認められたこと。
- ② 法定労働時間を超える時間外労働に対して、時間外労働割増賃金を全く支払っていないこと。
- ③ 時間外・休日労働を1か月100時間を超えて行わせた労働者について、医師の面接指導等を実施していないこと。

【監督署の指導内容】

①について、過重労働による健康障害を防止する観点から、時間外・休日労働時間を1か月80時間以内とするための具体的方策の検討と、その方策の実施等に関し指導。

②について、労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導。

③について、時間外・休日労働が1か月100時間超え、2ないし6か月平均80時間超えの労働者について、面接指導等の実施するよう努めること等に関し指導。

多店舗展開している飲食業における指導事例

【事例1】店舗では労働者のほとんどがパートタイム労働者で、正社員はわずか。パートタイム労働者の労働時間は、事務作業がないことからレジにより出退勤時刻を管理し適正に把握している。正社員の労働時間は店舗とは別にある事務所のパソコンに本人が出退勤時刻を入力することにより把握しているが、パソコン入力された出退勤時刻外に業務メールを送信した記録があった。また、衛生管理者が未選任であった。

⇒労働基準法第37条、労働安全衛生法第12条違反については是正勧告するとともに、労働時間の適正把握を指導。

【事例2】店舗の正社員は店長のみで、タイムカードにより在店時間を把握するとともに、シフト勤務の予定時間を本人の自己申告により実績に変更することで労働時間を把握しているが、タイムカードの打刻時刻と自己申告の労働時間に乖離があった。また、店長には月50,000円の残業手当が支給されているが、この金額では不足する時間外労働が認められた。

⇒労働基準法第37条違反については是正勧告するとともに、労働時間の適正把握を指導。

【事例3】店舗では労働者のほとんどがパートタイム労働者で、正社員はわずか。時間外・休日労働に関する労使協定を締結していないにもかかわらず、正社員は、月80時間程度の時間外・休日労働を行っていた。会社では1か月46時間分の時間外労働割増賃金、28.5時間分の休日労働割増賃金を支払うこととしているが、一部の労働者にこれらの時間を超過する時間外・休日労働が認められ、超過した時間に対する時間外・休日労働割増賃金が支払われていなかった。また、衛生管理者、産業医が未選任であり、衛生委員会も設けられていなかった。

⇒労働基準法第32条、第37条、労働安全衛生法第12条、第13条、第18条違反については是正勧告するとともに、過重労働による健康障害防止について指導。