

大阪労働局発表
平成28年3月28日

【照会先】
労働基準部監督課
電話 06 (6949) 6490

報道関係者 各位

平成27年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果 －重点監督を実施した事業場の約半数の157事業場で違法な残業－

1 重点監督実施結果

平成27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た。

その結果は次のとおり。(詳細は別紙、事例は別添)

同監督の結果、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、是正指導を実施した。

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(かどく)」による送検も視野に入れて対応する。

今後についても、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し、監督指導を的確に実施する。

【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： 335 事業場
- (2) 違反状況：278 事業場 (全体の83%) 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 | 157 事業場 (47%) |
| ② 賃金不払残業があったもの | 36 事業場 (11%) |
| 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 | 55 事業場 (16%) |

※ 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。)]、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。〕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 | 170 事業場 (51%) |
| ② 労働時間の把握方法が不適正なため
指導したもの | 82 事業場 (24%) |

2 「過重労働撲滅特別対策班（かとか）」の取組について

大阪労働局では、平成 27 年 4 月 1 日に、過重労働事案であって、大規模、困難で犯罪立証に高度な捜査技術を要する司法捜査に対応するため「過重労働撲滅特別対策班（かとか）」を設置し、事件捜査に集中的に取り組んでいる。

平成 27 年度に立件した事件は別添の送検事例のとおりであり、引き続き重大悪質な事案に対しては積極的かつ厳正に対応する。

平成27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

業種	事項 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	108	96 (89%)	51 (47%)	6 (6%)	10 (9%)	14 (13%)	12 (11%)	15 (14%)
建設業	16	12 (75%)	9 (56%)	4 (25%)	2 (13%)	5 (31%)	2 (13%)	2 (13%)
運輸交通業	28	21 (75%)	15 (54%)	1 (4%)	3 (11%)	5 (18%)	3 (11%)	3 (11%)
貨物取扱業	11	11 (100%)	8 (73%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (36%)	3 (27%)	3 (27%)
商業	70	64 (91%)	31 (44%)	20 (29%)	3 (4%)	20 (29%)	14 (20%)	15 (21%)
金融・広告業	10	6 (60%)	4 (40%)	1 (10%)	1 (10%)	1 (10%)	3 (30%)	2 (20%)
通信業	3	1 (33%)	1 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
教育・研究業	6	4 (67%)	2 (33%)	1 (17%)	0 (0%)	1 (17%)	1 (17%)	0 (0%)
保健・衛生業	14	14 (100%)	7 (50%)	1 (7%)	0 (0%)	6 (43%)	0 (0%)	4 (29%)
接客娯楽業	10	9 (90%)	5 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (10%)	4 (40%)	3 (30%)
清掃・と畜業	4	3 (75%)	2 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (25%)	1 (25%)	0 (0%)
その他の事業	55	37 (67%)	22 (40%)	2 (4%)	4 (7%)	6 (11%)	14 (25%)	8 (15%)
合計	335	278 (83%)	157 (47%)	36 (11%)	23 (7%)	64 (19%)	57 (17%)	55 (16%)

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
335	66 (20%)	95 (28%)	57 (17%)	41 (12%)	58 (17%)	18 (5%)

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
335	30 (9%)	42 (13%)	31 (9%)	44 (13%)	71 (21%)	117 (35%)

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)
170	22	47	80	90	3

(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等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)		
82	47	10	37	2	2	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
157	49	39	37	24	7	1

事例1：労基法第41条に定める管理監督者に該当しない者を管理監督者（課長職）とすることで割増賃金の支払いを行わず、かつ、1か月200時間に及ぶ違法な時間外労働を行わせていた事例（小売業）

【概要】

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ① 課長職の労働者2名を労働基準法第41条第2号に基づく管理監督者として取り扱い、時間外労働に対する割増賃金を支払っていなかったが、当該労働者の職務の内容、職務権限、勤務態様、賃金の処遇等を確認したところ、管理監督者とは認められなかった。支払われた賃金は時間単価に換算すると大阪府最低賃金額を下回っていた。
- ② 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。最長の者は上記課長職の労働者で時間外労働は1か月200時間に及んでいた。
- ③ 衛生推進者を選任していなかった。
- ④ 定期健康診断を実施していなかった。

【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を指導。
- ② について、労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告し、時間外労働に関する労使協定の特別条項の適切な運用と、過重労働による健康障害を防止する観点からの時間外・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。
- ③ について、安全衛生法第12条の2（安全衛生規則第12条の2衛生推進者の選任）違反を是正勧告。
- ④ について、安全衛生法第66条（安全衛生規則第44条定期健康診断の実施）違反を是正勧告。

事例2：約4分の1の労働者に月100時間を超える違法な時間外労働を行わせ、最も長い時間外労働は200時間を超えていた事例（製造業）

【概要】

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ① 労働時間管理等の労働関係書類を調査したところ、36協定の特別条項の特別延長時間である月80時間を超える時間外労働を、事業場の約4分の1の労働者（約30名）に行わせ、時間外労働の最も長い者で月200時間を超える時間外労働を行わせていた。
なお、賃金は適正に支払われていた。

【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すると共に、長時間労働を行う労働者の健康障害を防止するための面接指導等の対策の樹立について指導。

事例3：最も長い労働者で月 120 時間を超える違法な時間外労働を行わせていたほか、70 時間分以上の残業代を支払わなかった事例（卸売業）

【概要】

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ① 事業場の約 4 割の労働者について 100 時間を超える違法な時間外労働を行わせ、最も長い労働者で月約 120 時間の違法な時間外労働を行わせていた。
- ② 固定残業制度を設け、月 70 時間分の時間外労働時間に係る割増賃金を支払うこととしているが、タイムカード等の労務関係書類を確認したところ、70 時間を超える時間外労働時間に対応する割増賃金が支払われていなかった。
また、深夜労働（午前 0 時～5 時）に対する割増賃金が支払われていなかった。
- ③ 定期健康診断を実施していなかった。

【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。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すると共に、長時間労働を行う労働者の健康障害を防止するため、衛生委員会で速やかに調査審議を行い医師による面接指導等の対策を樹立することについて指導。
- 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を指導。
- ③ について、安全衛生法第 66 条（安全衛生規則第 44 条定期健康診断の実施）違反を是正勧告。

「かとく」による多店舗展開している飲食業における送検事例

【事例】 事件の概要

国内外でフランチャイズを含めて大規模に約 700 店舗の飲食店を展開する事業場が、労働基準監督署から過去幾度となく長時間労働に係る是正指導を受けておりながら改善を行なわなかったため、過重労働による労働基準法違反が疑われる大規模で重大悪質な事案として「かとく」が事件捜査に着手した。

「かとく」が京都労働局とも連携の上で捜査を行った結果、同事業場が経営する飲食店の、大阪府所在 15 店舗及び京都府所在 2 店舗において、労働者に

- ① 最長 1 か月間で 133 時間 31 分の時間外労働をさせた。
- ② 法定の休憩時間を与えなかった。
- ③ 時間外労働に対する法定の割増賃金を支払わなかった。

等の労働基準法違反の疑いを認め、同事業場と同事業場のエリアマネージャー・店長ら 16 名を、大阪地方検察庁及び京都地方検察庁に書類送検したものの。