



厚生労働省
埼玉労働局発表
平成25年12月26日

担当

埼玉労働局労働基準部監督課
監督課長 友住弘一郎
主任監察監督官 布施武雄
Tel 048-600-6204

9月の若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督等の結果（埼玉労働局分） －重点監督を実施した82.6%の事業場に法令違反を指摘－

埼玉労働局においては、従来より、過労死等を発生させた事業場^{*1}や賃金不払残業^{*2}に対する監督指導に取り組んでいるところですが、最近、若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会で大きな問題となっています。

このため、厚生労働省では、9月1日（日）に「若者の『使い捨て』が疑われる企業等に関する電話相談」を全国一斉で実施するとともに、9月を「過重労働重点監督月間」として若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する集中的な監督指導を実施しました。

去る12月17日（火）に厚生労働省から全国の監督指導結果が公表されたところですが、埼玉労働局（局長 代田雅彦）においても、埼玉労働局管内における監督指導及び電話相談^{*3}等の結果を取りまとめましたので、発表します。

1 重点監督の結果のポイント（詳細は別紙1を参照）

- (1) 重点監督の実施事業場： 161事業場
- (2) 違反状況：133事業場（全体の82.6%）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^{*4}を交付した事業場〕
 - ① 違法な時間外労働があったもの 73事業場（45.3%）
 - ② 賃金不払残業があったもの 51事業場（31.7%）
 - 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（1.9%）
- (3) 健康障害防止に係る指導状況〔(1)のうち、健康障害防止のため、指導票を交付した事業場〕：
 - 過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの 35事業場（21.7%）
 - 労働時間の把握方法が不適正なもの 58事業場（36.0%）
- (4) 重点監督において把握した実態
 - 重点監督時に把握した、1か月の時間外・休日労働時間が最長の者の実績：

80時間超	26事業場（16.1%）
うち100時間超	20事業場（12.4%）

2 本年度におけるその他の過重労働対策の取組

(1) 9月1日(日)における「若者の『使い捨て』が疑われる企業等に関する電話相談」の結果(詳細は別紙3を参照)

ア 埼玉労働局管内の企業等に関する相談件数: 26件

イ 相談者

(7) 属性: 労働者 16人、労働者の家族 9人、その他 1人

(1) 年齢別: 30才~39才 7人、40才~49才 6人、20才~29才 5人

ウ 事業場

(7) 業種別: 製造業 9件、運輸交通業 3件、商業 3件

(1) 規模別: 労働者数 10~29人 8件、30~49人 5件、50~99人 3件

エ 相談内容(複数回答)

賃金不払残業 14件、長時間労働・過重労働 8件、休日・休暇 7件

(2) 長時間労働の抑制のための自主点検の結果

平成24年6月1日より平成25年5月31日までの期間において、埼玉県内の8労働基準監督署に月80時間以上の時間外労働を可能とする時間外労働協定を届け出た714事業場に対し、長時間労働の抑制のための自主点検を実施し、労働条件上の問題点の把握と改善を指導した。平成25年11月末までに606事業場より自主点検票の提出があり、以下のことが把握された。

ア 時間外労働の状況

(7) 月100時間以上の時間外労働を行っている事業場 104事業場(17.2%)

(1) 特別条項を超える時間外労働を行わせている事業場 94事業場(15.5%)

イ 労働者の健康管理措置に関する状況

(7) 健康診断未実施又はその回答がなかった事業場 24事業場(4.0%)

(1) 衛生委員会未設置又はその回答がなかった事業場 53事業場(8.7%)

(7) 長時間労働者に対する医師の面接指導未実施^{*5}又はその回答がなかった事業場 132事業場(21.8%)

3 今後の対応

埼玉労働局では、引き続き、事業場に対する長時間労働の抑制のための自主点検等に取り組むとともに、若者の「使い捨て」が疑われる事業場等に対し、賃金不払残業の解消及び自主点検結果、過去の監督指導結果、各種情報等に基づき、長時間労働・過重労働の防止を重点とした監督指導を積極的に実施することとしている。

- *1 長時間・過重労働により脳・心臓疾患を発症したとして労災請求された事業場のうち労災認定された事業場を対象としており、労災認定基準では、発症前の時間外労働時間数が直近1か月で100時間又は2ないし6か月間の平均で月80時間以上となる場合は労災認定の対象となる。
- *2 使用者が、労働時間を適正に把握しなかったり、時間外手当を定額で支払い、それを超えた時間外労働に対して法定の割増賃金を支払わないなど、時間外労働に対する割増賃金の一部又は全部を支払うことなく働かせることで、労働基準法第37条に違反するもの。
- *3 関東地方における9月1日の電話相談は、1都9県分を東京労働局でまとめて受け付けており、本件はそのうちの埼玉県内の企業に関する26件の相談を集計したものである。
- *4 労働基準監督官が監督において労働関係法令違反を認めた場合、是正期日を定めて是正勧告書を交付することによりその是正を指導し、是正の報告や再び監督を行うことによりその是正を確認することとしている。
- *5 労働安全衛生法第66条の8において、事業者は、時間外労働時間が月100時間を超え疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合、その勤務の状況や疲労の蓄積の状況等について、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。時間外労働時間が月80時間を超える労働者の場合は、労働安全衛生法第66条の9において医師による面接指導の努力義務が定められている。

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○ 「重点監督」実施状況

「過重労働重点監督月間」中、161 事業場に対し重点監督を実施し、133 事業場で何らかの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 73 事業場、賃金不払残業があったものが 51 事業場認められた。

表 1 「重点監督」実施件数等

事 項 業 種		重点監督実施 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 (注 1)	賃金不払残業 (注 2)	健康障害防止 対策 (注 3)
合 計		161 (100.0%)	133 (82.6%)	73 (45.3%)	51 (31.7%)	3 (1.9%)
主 な 業 種	製造業	29(18.0%)	26	18	10	1
	建設業	6(3.7%)	6	3	3	0
	運輸交通業	19(11.8%)	17	10	4	0
	商 業	55(34.2%)	44	20	8	0
	教育・研究業	4(2.5%)	3	1	3	1
	保健衛生業	21(13.0%)	18	12	14	0
	接客娯楽業	10(6.2%)	8	5	3	1
	その他の事業	17(10.6%)	11	4	6	0

(注 1) 労働基準法第 32 条違反〔36 協定なく時間外労働を行っているもの、36 協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っ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 2) 労働基準法第 37 条（割増賃金）違反のうち、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 3) 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。）〕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。

※ 「過重労働重点監督」については、9 月 1 日に実施した無料電話相談も含め、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて特に情報精度の高い事業場を優先して監督の対象としているため、何らかの労働基準関係法令違反があった事業場の比率が 82.6%（平成 24 年の定期監督等における比率は 66.0%）、労働時間の違反のあった事業場の比率が 45.3%（同 24.1%）と高くなっている。

2 健康障害防止に係る指導状況（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

「過重労働重点監督」実施事業場のうち 35 事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導を実施することなどの過重労働による健康障害防止対策を講じるよう指導した。

表 2 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	面接指導の実施（注 2）	衛生委員会等における 調査審議の実施（注 3）	面接指導等の実施に係る 体制の整備等（注 4）
35	4	16	8

(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) 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) 労働時間適正把握に係る指導

「過重労働重点監督」実施事業場のうち 58 事業場に対して、労働時間の管理が不適切であるため、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基準」に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどを指導した。

表 3 労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	始業・終業時刻の確認・記録（基準 2 (1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（基準 2 (5)）	労使協議組織の活用（基準 2 (6)）
		自己申告制の説明（基準 2 (3)ア）	実態調査の実施（基準 2 (3)イ）	適正な申告の阻害要因の排除（基準 2 (3)ウ）		
58	32	2	14	3	5	2

（注 1）指導事項は、重複があり得る。

（注 2）各項目のかっこ内は、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

○ 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

「過重労働重点監督」実施時に時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、26 事業場で 1 月 80 時間を超えており、そのうち 20 事業場で 1 月 100 時間を超えていた。

表 4 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

把握していない	時間外労働なし	1 月当たり 45 時間以下	1 月当たり 45 時間超え 80 時間以下	1 月当たり 80 時間超え 100 時間以下	1 月当たり 100 時間超え
5	5	77	48	6	20

「過重労働重点監督月間」中に実施した定期監督における指導事例

事例 1：労働局内の各種情報から把握された事例

【概要】

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ① 割増賃金を支払った時間外労働時間数について、複数店舗への監督結果において社内 LAN による勤務実態の記録などの関係資料に基づき調査した結果、賃金不払残業が生じていたことが確認されたこと
- ② 時間外労働に関する協定の限度を超えた時間外労働が行われており、労働者が月 100 時間を超える長時間労働を行っていたこと
- ③ 長時間労働に従事した労働者に対し、医師による面接指導等の健康確保措置を行っていなかったこと

【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いを指導
- ②について、労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告するとともに、長時間労働の抑制を指導
- ③について、長時間労働者に対する面接指導を実施し、衛生委員会において長時間労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立について速やかに調査審議を行い、必要な措置を講ずるよう努めることを指導

【事業場の改善状況】

- ①について、対象労働者約 60 名に対する割増賃金の不足分約 600 万円を支払
- ②について、時間外労働を時間外労働に関する協定の限度の範囲とするべく、正社員の長時間労働の削減に努めるとともに、パート・アルバイト等を増員し勤務軽減を図る（監督署に対し継続的に時間外労働の状況を報告）
- ③について、月 80 時間を超える時間外労働を行った労働者全員及び月 45 時間を超える時間外労働を行った労働者のうちの希望者に対し、医師の面接指導を実施するとともに、衛生委員会を開催し調査審議を実施

事例 2：9 月 1 日の全国一斉電話相談において長時間労働の情報が寄せられた事例

【概要】

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ① 残業申請書における時間外労働時間数について、IC カードによる勤務実態の記録などの関係資料に基づき調査した結果、賃金不払残業が生じていたことが確認されたこと
- ② 産業医や衛生管理者を選任しておらず、衛生委員会も開催していないなど、労働者の健康確保措置を行っていなかったこと

【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い及び労働時間の適正把握を指導
- ②について、労働安全衛生法第 12 条（衛生管理者の選任）等違反を是正勧告し、産業医及び衛生管理者を選任し衛生委員会を開催するよう指導するとともに、長時間労働者の健康確保について指導

【事業場の改善状況】

- ①について、対象労働者約 20 名に対する割増賃金の不足分約 60 万円を支払
- ②について、産業医及び衛生管理者を選任の上衛生委員会を開催するとともに、年間計画を策定して労働者の健康確保対策を講じることとした

事例 3：埼玉労働局HPに長時間労働等の情報が寄せられた事例

【概要】

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ① 残業申請書における時間外労働時間数について、ICカードによる勤務実態の記録などの関係資料に基づき調査した結果、賃金不払残業が生じていたことが確認されたこと
- ② 時間外労働に関する協定の限度を超えた時間外労働が行われており、労働者が月 100 時間を超える長時間労働を行っていたこと
- ③ 衛生管理者を選任しておらず、衛生委員会も開催していないなど、労働者の健康確保措置を行っていなかったこと

【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いを指導
- ②について、労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告するとともに、長時間労働の抑制を指導
- ③について、労働安全衛生法第 12 条（衛生管理者の選任）等違反を是正勧告し、衛生管理者を選任し衛生委員会を開催するよう指導するとともに、長時間労働者の健康確保について指導

【事業場の改善状況】

- ①について、対象労働者約 200 名に対する割増賃金の不足分約 2,900 万円を支払予定（継続指導中）
- ②について、時間外労働を時間外労働に関する協定の限度の範囲とするべく、正社員の長時間労働の削減に努めるとともに、パート労働者を増員し勤務軽減を図る（監督署に対し継続的に時間外労働の状況を報告）
- ③について、産業医及び衛生管理者を選任の上衛生委員会を開催するとともに、長時間労働者に対して医師による面接指導を実施するなど労働者の健康確保対策を講じることとした

事例 4：情報メールにより賃金不払残業の情報が寄せられた事例

【概要】

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ① 業務研修に参加した時間を労働時間として取り扱っておらず割増賃金を支払っていなかったことから、賃金不払残業が生じていたこと
- ② 衛生管理者を選任していなかったこと

【監督署の指導内容】

- ①について、参加が必要な研修への参加時間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
- ②について、労働安全衛生法第 12 条（衛生管理者の選任）違反を是正勧告し、衛生管理者の選任を指導

【事業場の改善状況】

- ①について、参加を要する業務研修は労働時間として扱うとともに、対象労働者約 10 名に対する割増賃金の不足分約 140 万円を支払
- ②について、衛生管理者を選任

無料電話相談の実施結果（埼玉労働局）

1 埼玉労働局の相談件数

総相談件数	26 件
-------	------

（総相談件数のうち、「過重労働重点監督月間」中に監督指導を実施した件数 9 件）

2 相談者の属性

労働者	労働者の家族	その他
16 件 (61.5%)	9 件 (34.6%)	1 件 (3.9%)

3 相談の対象となった労働者の年齢

19 才以下	20～29 才	30～39 才	40～49 才	50～59 才	60 才以上	不明
0 件 (0.0%)	5 件 (19.2%)	7 件 (26.9%)	6 件 (23.1%)	1 件 (3.9%)	2 件 (7.7%)	5 件 (19.2%)

4 相談の対象となった労働者の雇用形態

正社員	期間契約社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	その他	不明
19 件 (73.1%)	4 件 (15.4%)	1 件 (3.9%)	0 件 (0.0%)	2 件 (7.7%)	0 件 (0.0%)

5 相談の対象となった労働者が勤務する事業場の業種

製造業	鉱業	建設業	運輸 交通業	貨物 取扱業	農林業	畜産・ 水産業	商業	金融・ 広告業
9 件 (34.6%)	1 件 (3.9%)	1 件 (3.9%)	3 件 (11.6%)	0 件 (0.0%)	0 件 (0.0%)	0 件 (0.0%)	3 件 (11.6%)	0 件 (0.0%)
映画・ 演劇業	通信業	教育・ 研究業	保健 衛生業	接客 娯楽業	清掃・ と畜業	官公署	その他 の事業	不明
0 件 (0.0%)	0 件 (0.0%)	2 件 (7.7%)	2 件 (7.7%)	1 件 (3.9%)	0 件 (0.0%)	1 件 (3.9%)	0 件 (0.0%)	3 件 (11.5%)

6 相談の対象となった労働者の勤務する事業場の規模

10 人未満	10～29 人	30～49 人	50～99 人	100～299 人	300 人以上	不明
2 件 (7.7%)	8 件 (30.8%)	5 件 (19.2%)	3 件 (11.5%)	2 件 (7.7%)	1 件 (3.9%)	5 件 (19.2%)

7 相談内容（複数回答）

長時間・過重労働（１）	賃金不払残業（２）	その他の賃金不払	休日・休暇	解雇・雇止め	最低賃金	その他の労働条件
８件 (30.8%)	14件 (53.8%)	２件 (7.7%)	７件 (26.9%)	１件 (3.9%)	１件 (3.9%)	１件 (3.9%)
パワハラ	セクハラ	その他の職場いじめ	その他			
３件 (11.5%)	０件 (0.0%)	２件 (7.7%)	４件 (15.4%)			

注：（ ）内は、総相談件数２６件に対する割合である。

（１） 相談内容「長時間・過重労働」のうち、相談者が申し立てた１か月の総時間外労働時間

45 時間以下	45 時間超～60 時間	60 時間超～80 時間	80 時間超～100 時間	100 時間超	不明
１件 (12.5%)	０件 (0.0%)	０件 (0.0%)	０件 (0.0%)	７件 (87.5%)	０件 (0.0%)

注：（ ）内は、「長時間・過重労働」の相談件数８件に対する割合である。

（２）－① 相談内容「賃金不払残業」のうち、相談者が申し立てた賃金不払残業の態様

残業手当一切なし	残業手当の一部不払					その他
	小計	残業手当の一律カット	残業手当の定額払	時間管理不適切	その他	
６件 (42.9%)	８件 (57.1%)	１件 (7.1%)	４件 (28.6%)	２件 (14.3%)	１件 (7.1%)	０件 (0.0%)

注：（ ）内は、「賃金不払残業」の相談件数１４件に対する割合である。

（２）－② 相談内容「賃金不払残業」のうち、相談者が残業手当の不払いがあるとして申し立てた時間外労働時間（１か月当たり）

20 時間未満	20～40 時間未満	40～60 時間未満	60～80 時間未満	80～100 時間未満	100 時間以上	不明
１件 (7.1%)	４件 (28.6%)	１件 (7.1%)	１件 (7.1%)	２件 (14.3%)	２件 (14.3%)	３件 (21.4%)

注：（ ）内は、「賃金不払残業」の相談件数１４件に対する割合である。

(参考) 主な相談の内容

業 種	事 項	相談の内容
製造業	・ 定額払による賃金不払残業 ・ 月100時間以上の長時間・過重労働	所定労働時間は8時間であるが、月150時間程度の時間外労働をしている。 時間外手当は定額で5万円が支払われるだけで、実際の時間外労働の3分の1以下の金額しか支給されていない。
製造業	・ 休憩取得困難 ・ パワハラによる退職	上司が「仕事ができないのだから休憩は取るな」と言っていて休憩を取らせてくれない。 その上司が些細なことで怒鳴るので、3年間に30人くらいが退職している。
建設業	・ 定額払による賃金不払残業 ・ 月100時間以上の長時間・過重労働	月100時間以上の残業をしているが、月に80時間分の固定の時間外手当しか支払われない。 労働時間を分からなくさせるため、一定時刻でパソコンの電源を切らせている。
運輸交通業	・ 深夜にわたる長時間・過重労働 ・ 休日取得困難	月4日の休日があるにもかかわらず、全く休めない。 毎日午前7時から午前2時頃まで勤務しており、過労が心配である。
商業	・ 労働時間未把握による賃金不払残業	勤務の記録は出勤簿だけで、勤務時間が記録されておらず、時間外手当が全く支払われない。
教育研究業	・ 管理職の長時間・過重労働	夫は管理職であるが、毎日午前8時から午後10時くらいまで働いており、月に1日しか休みがない。身体が心配なので、長時間労働をやめさせてほしい。
保健衛生業	・ タイムカードの定時打刻による賃金不払残業 ・ 有給休暇取得困難	勤務シフトの所定の終業時刻の後も勤務を求められるが、時間外手当が支払われない。タイムカードは所定の時刻で打刻させられている。 有給休暇を請求しても、施設長より断られ、取得できない。

働く人が 活躍しやすい職場環境を目指して



長時間労働・
過重労働

職場の改善 労使で共に取り組みましょう
～労使で築く、明るい職場～



パワーハラスメント



賃金不払残業

厚生労働省では、過重労働や賃金不払残業などについて、相談、情報発信、監督指導等を行っています



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

現状の課題

1. 長時間労働・過重労働

労働時間等の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの、依然として高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定が2年連続で増加するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあります。

2. 賃金不払残業

賃金不払残業は、労働基準法違反に当たりますが、これが未だに後を絶ちません。その原因として、使用者が始業・終業時刻を把握するなどの適正な労働時間管理を行っていないことなどが挙げられるところです。

3. 職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものです。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があります。職場のパワーハラスメントをなくすことは、組織の活力につながります。

過重労働重点監督月間の結果

平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に監督指導を実施しました。

【重点監督の結果のポイント】

重点監督の実施事業場：	5,111事業場
違反状況：4,189事業場（全体の82.0%）に、何らかの労働基準関係法令違反	
① 違法な時間外労働があったもの	2,241事業場（43.8%）
② 賃金不払残業があったもの	1,221事業場（23.9%）
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	71事業場（1.4%）

無料電話相談の結果（確報）

平成25年9月1日（日）に若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料電話相談を実施しました。

【実施結果（確報）のポイント】

【相談件数】 1,044件

主な相談内容（複数回答）

1. 賃金不払残業 560件（53.6%）

賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が申し立てた賃金不払残業の態様は、

① 残業手当一切なし	191件 [34.1%]
② 労働時間の管理が不適切（一部不払）	112件 [20.0%]
③ 残業手当の定額払（一部不払）	104件 [18.6%]

賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が残業手当の不払いがあるとして申し立てた時間外労働時間（1か月当たり）は、

① 20時間以上40時間未満	119件 [21.3%]
② 40時間以上60時間未満	113件 [20.2%]
③ 100時間以上	90件 [16.1%]

注：[]は560件に対する割合

2. 長時間労働・過重労働 416件（39.8%）

長時間労働・過重労働の相談416件のうち、相談者が申し立てた1か月の総時間外労働時間は、

① 月100時間を超える時間外労働に関する内容	176件 [42.3%]
② 月80時間超～100時間の時間外労働に関する内容	95件 [22.8%]
③ 月60時間超～80時間の時間外労働に関する内容	81件 [19.5%]

注：[]は416件に対する割合

3. パワーハラスメント 163件（15.6%）



1. 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底

(1) 時間外労働・休日労働時間の削減

- ▶ 時間外労働・休日労働の削減に努めましょう。
- ▶ 時間外・休日労働協定の締結に当たっては、その内容が限度基準^{*}に適合したものとする必要があります。
- ▶ 月45時間を超える時間外労働が可能な時間外・休日労働協定であっても、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。

※「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ▶ 事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

(3) 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ▶ 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。
- ▶ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対しては、医師による面接指導等を実施するとともに、労働者の健康障害を予防するための対策を立て、実行しましょう。



2. 賃金不払残業の解消

(1) 労働時間を適正に把握しましょう。

(2) 職場風土を改革しましょう。

- ▶ 経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
- ▶ 労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ▶ 企業内または労働組合内での教育 など



(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。

- ▶ 社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルを作成する など

(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、チェック体制を整備しましょう。

- ▶ 労働時間を適正に把握するための責任者を明確にするとともに、複数の者を労働時間の管理の責任者とすることにより、ダブルチェックを行う など

3. 職場のパワーハラスメントの予防と解決

(1) 職場のパワーハラスメントを予防するために

- ▶ 「職場のパワーハラスメントはなくすべきである」ということをトップのメッセージとして明確に示しましょう。
- ▶ 就業規則にパワーハラスメントの防止についての規定を設けたり、労使協定を締結するなどルールを決めましょう。
- ▶ 従業員アンケートを実施するなどにより実態を把握しましょう。
- ▶ 管理職や一般職員を対象とした職場のパワーハラスメントに関する研修・教育を実施しましょう。
- ▶ 職場のパワーハラスメント防止に向けての組織の方針や取組について、周知・啓発を実施しましょう。



(2) 職場のパワーハラスメントを解決するために

- ▶ 相談・苦情処理窓口を設置したり、職場の対応責任者を決めるなど、職場のパワーハラスメントについての相談や解決の場を設置しましょう。
- ▶ 行為者に対する再発防止研修を行うなど、再発防止のための取組を行いましょう。

事業主の方からのご相談はこちら

36協定の締結・届出や割増賃金の支払いなど、労働基準法等に関するご相談は・・・

お近くの労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間 平日8:30～17:15）。

全国労働基準監督署の所在案内

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

労働時間制度や年次有給休暇取得など、労働時間等の設定の改善に関するご相談は・・・

「働き方・休み方改善コンサルタント」が、労働時間、休暇・休日等に関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを無料で行っています。

お近くの都道府県労働局監督課（東京、愛知、大阪労働局は労働時間課）にお問い合わせください。

労使のトラブルに関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

働く方からのご相談等ははこちら

賃金不払残業や長時間・過重労働など、労働基準法等に関するご相談は・・・

事業場を管轄する労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間 平日8:30～17:15）。また、労働基準関係情報メール窓口でも労働基準法等の問題がある事業場に関する情報を受け付けています。

全国労働基準監督署の所在案内

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

労働基準関係情報メール窓口

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/mail_madoguchi.html

労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についてのご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

職場のパワーハラスメントに関する情報はこちら

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

