



厚生労働省
埼玉労働局発表
平成27年1月30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

11月の「過重労働解消キャンペーン」における重点監督等の結果（埼玉労働局分）

－重点監督実施事業場のうち73.9%が法令違反、15.7%が月100時間超の時間外労働－

厚生労働省では、昨年6月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2014及び同年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」を踏まえ、過重労働の解消を図るため、同年11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施したところです。

埼玉労働局（局長 阿部充）では、同キャンペーン期間に、過重労働解消のための重点監督及び電話相談*¹等を実施しましたので、その取組結果を発表します。

1 重点監督の結果

- (1) 重点監督の実施事業場：134 事業場
- (2) 違反状況：99 事業場（全体の73.9%）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*²を交付した事業場〕
- ① 違法な時間外労働があったもの 57 事業場（42.5%）
- ② 賃金不払残業*³があったもの 18 事業場（13.4%）
- (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 81 事業場（60.4%）
- 労働時間の把握方法が不適正なもの 22 事業場（16.4%）
- (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 40 事業場（29.9%）
うち 100時間超 21 事業場（15.7%）

2 その他の過重労働対策

- (1) 長時間労働の抑制のための自主点検
平成25年6月1日より平成26年6月30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853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 26 年 11 月末までに 733 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

(ア) 月 100 時間以上の時間外労働を行っている事業場 126 事業場 (17.2%)

(イ) 特別条項を超える時間外労働を行わせている事業場 115 事業場 (15.7%)

イ 労働者の健康管理措置に関する状況

(ア) 健康診断未実施又はその回答がなかった事業場 29 事業場 (4.0%)

(イ) 衛生委員会未設置又はその回答がなかった事業場 80 事業場 (10.9%)

(ウ) 長時間労働者に対する医師の面接指導未実施*⁴ 又はその回答がなかった事業場 86 事業場 (11.7%)

(2) 平成 26 年 11 月 1 日 (土) における「過重労働解消相談ダイヤル」の結果

ア 埼玉労働局管内の企業等に関する相談件数： 12 件

イ 相談者

(ア) 属性：労働者の家族 7 人、労働者 5 人

(イ) 年齢別：60 才以上 4 人、30 才～39 才 3 人、20 才～29 才 2 人、
50 才～59 才 2 人

ウ 事業場

(ア) 業種別：商業 6 件、保健衛生業 4 件、製造業 1 件、接客娯楽業 1 件

(イ) 規模別：労働者数 10 人未満 5 件、10～29 人 2 件、100～299 人 2 件
不明 3 件

エ 相談内容 (複数回答)

長時間労働・過重労働 9 件、賃金不払残業 9 件、最低賃金 3 件

3 今後の対応

埼玉労働局では、引き続き、過重労働の解消に向け、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、長時間労働のおそれのある事業場に対する重点的な監督指導等を積極的に実施することとしている。

また、埼玉県内の企業が長時間労働等を一律の前提とする雇用管理を見直す「働き方改革」の実現に向けて、その取組体制を強化するため、平成 27 年 1 月 7 日に労働局長を本部長とする「埼玉労働局働き方改革推進本部」を設置したところであり、企業トップへの働きかけや気運の醸成に取り組むこととしている。

- * 1 11 月 1 日の電話相談は、北関東 4 局 (茨城労働局・栃木労働局・群馬労働局・埼玉労働局) 合同で実施し、本件はそのうちの埼玉県内の企業に関する 12 件の相談を集計したものである。
- * 2 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。
- * 3 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、それを越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。
- * 4 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。