



島根労働局 発表
令和3年5月 27 日(木)

担 当	島根労働局労働基準部監督課 監督課長 榎村 竜太 地方労働基準監察監督官 元行 展久 電話:0852-31-1156
--------	---

令和2年度11月「過重労働解消キャンペーン」 の重点監督の実施結果を公表

島根労働局では、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、公表します。

平成31年4月1日から、長時間労働の抑制を図るため、時間外労働の上限(※)を設けるなどの労働基準法の改正を始めとする働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)が順次施行されています。

今回の重点監督は、長時間労働が疑われる事業場など労働基準関係法令の違反が疑われる74事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。島根労働局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【重点監督結果のポイント】

- | | |
|--|----------------|
| (1) 監督指導の実施事業場： | 74 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： | 18 事業場 (24.3%) |
| 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： | 5 事業場 (27.8%) |
| うち、月 100 時間を超えるもの： | 4 事業場 (22.2%) |
| うち、月 150 時間を超えるもの： | 2 事業場 (11.1%) |
| うち、月 200 時間を超えるもの： | 1 事業場 (5.6%) |
| ② 賃金不払残業があったもの： | 5 事業場 (6.8%) |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 11 事業場 (14.9%) |
| (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： | 27 事業場 (36.5%) |
| ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： | 12 事業場 (16.2%) |

(※) 施行に当たっては、経過措置が設けられており、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は、原則として、令和2年4月1日から施行されています。

令和２年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

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年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、74事業場に対し監督指導を実施し、51事業場（全体の68.9%）で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18事業場、賃金不払残業があったものが5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11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 (注 1)	労働基準関係法令違 反があった事業場数 (注 2)	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		74 (100.0%)	51 (68.9%)	18 (24.3%)	5 (6.8%)	11 (14.9%)
主 な 業 種	製造業	25 (33.8%)	18 (72.0%)	6	1	4
	建設業	8 (10.8%)	3 (37.5%)	1	1	0
	運輸交通業	1 (1.4%)	1 (100%)	1	0	0
	商業	20 (27.0%)	15 (75.0%)	6	1	4
	接客娯楽業	3 (4.1%)	1 (33.3%)	0	0	1
	その他の事業 (注 6)	8 (10.8%)	4 (50.0%)	2	1	0

- (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
74	27 (36.5%)	31 (41.9%)	4 (5.4%)	10 (13.5%)	2 (2.7%)	0 (0.0%)

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
74	15 (20.3%)	13 (17.6%)	3 (4.1%)	9 (12.2%)	11 (14.9%)	23 (31.1%)

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、27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	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（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
27	3	3	19	8	0	0

- （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、12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」（以下「労働時間適正把握ガイドライン」という。）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）		
12	6	2	7	0	1	0

- （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） 各項目のかつこ内は、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18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、5事業場で1か月80時間を、うち4事業場で1か月100時間を、うち2事業場で1か月150時間を、うち1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
74	18	13	5	4	2	1

- (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、10事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、20事業場でタイムカードを基礎に確認し、8事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、36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）（注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）	
10	20	8	9	36

（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 (その他の 事業)

- 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る中小企業に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者1名について、1か月100時間を超える時間外・休日労働（最長106時間）が認められた。また、36協定は本社で締結・届け出ていたものの、事業場ごとに締結し、届け出ていなかった。
- 3 1年に1回の定期健康診断を実施していたが、有所見者に対する医師の意見聴取を実施していなかった。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者1名について、1か月100時間を超える時間外・休日労働（最長106時間）が認められた。また、36協定は本社で締結・届け出ていたものの、事業場ごとに締結・届け出ていなかった。

労働基準監督署の対応

- ①36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ていないにもかかわらず、法定労働時間を超えて労働されていることについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

- 2 健康診断の結果、有所見者に対する医師の意見聴取を実施していなかった。

労働基準監督署の対応

有所見者に対する医師の意見聴取の実施について是正勧告（労働安全衛生法第66条の4違反）



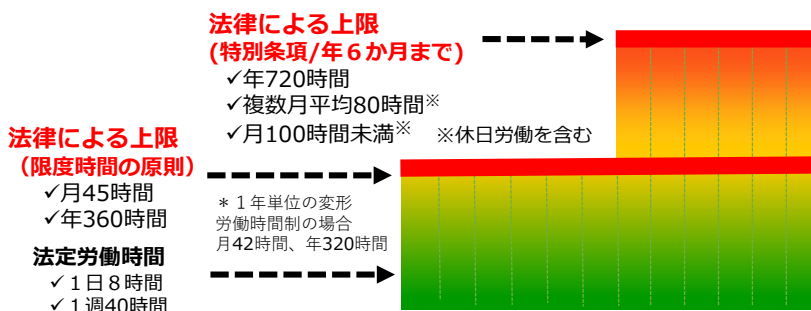
時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

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つ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。



36協定の締結当事者の要件

～過半数組合がなく、過半数代表者と協定する場合～

↳参考資料 1 参照

- ① **すべての労働者（パート、アルバイトを含む）**の過半数を代表していること
- ② すべての労働者が参加した**民主的な手続**により選出された労働者であること
使用者の意向に基づき選出された労働者でないこと
○：投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議等
×：会社側の指名、親睦会の幹事などを自動的に選任等
- ③ **管理監督者に該当しない**こと

◎ 36協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。



健康診断の実施 及び 健康診断結果に基づく事後措置

（労働安全衛生法第66条、第66条の4、第66条の5）

健康診断の実施

- ・ 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。
- ・ 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の健康診断を実施しなければなりません。

事後措置（健康診断後、使用者が実施）

- ・ 健康診断で異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。



産業医等に対する労働者の健康管理等に必要な情報の提供

↳参考資料 2 参照

産業医を選任した事業者は、**産業医に対し、以下のアからウまでの情報を提供しなければなりません。**

- ア ①健康診断、②長時間労働者に対する面接指導、③ストレスチェックに基づく面接指導実施後の既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨・理由）
- イ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名、当該労働者の超えた時間に関する情報
- ウ 労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

サブロク

「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※ 36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間等設定改善委員会の決議・届出により、時間外及び休日の労働を行うことができます。

1

過半数組合がある場合

過半数組合の要件

■ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、あらためて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



労働組合員数

すべての労働者

(パートなども含む)

> 50%

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

■ 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなくパートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。



■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定締結にあたり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ☐ ①労働者の過半数を代表していること
- ☐ ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ☐ ③管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）

〈周知の具体例〉

- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する



長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

参考資料 2

拡充

事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握 《ガイドライン→法律》

拡充

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供《省令→法律》

新規

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知《省令》

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

《省令》

拡充

残業時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出

《省令》

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

《法律》

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

《法律》

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

《法律》

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供

《法律》

新規

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

《省令》

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

《法律》

新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

《法律》

事業主の皆さま、もうお済みですか？

年次有給休暇の時季指定について 就業規則に記載しましょう。

～ 法改正により、年5日以上の子休を取得させることが義務となります ～

- 2019年4月から、事業主は、**全ての労働者※に年5日以上の年次有給休暇を取得させなければなりません。**

※ 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者に限ります。対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

- そのため、事業主が労働者の希望を聞いた上で、**いつ年次有給休暇を取得させるかをあらかじめ決めておくこと（時季指定）が大切**です。

時季指定の際の留意点

時季指定をする場合には、**就業規則に以下2点の記載が必要です。**

- ✓ **時季指定の対象となる労働者の範囲**
- ✓ **時季指定の方法等**

規定例

第〇条

1～4（略） ※ 厚生労働省HPで公開している**モデル就業規則**をご参照ください。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。

ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の概要はこちらからご覧いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



就業規則を作成・変更したら**労働基準監督署への届け出**をお忘れなく！

「**モデル就業規則**」はこちらからご覧いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

