



報道関係者 各位

平成 25 年 12 月 17 日

【照会先】

徳島労働局労働基準部監督課

監督課長 吉岡 健一

地方監察監督官 楠 健

< 直通電話 >

電 話 (0 8 8) 6 5 2 - 9 1 6 3

四国全域で 202 事業場へ重点監督

～ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組状況 ～

厚生労働省では平成 25 年 9 月以降に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組として、全国的な対応を行ってきましたが、今般、四国地区（徳島、香川、愛媛、高知の各労働局）における取組状況を以下のとおり取りまとめました。

なお、全国の集計結果については厚生労働省発表資料をご確認ください。

1 「過重労働重点監督」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過重労働重点監督を実施しましたが、そのポイントは次のとおりです。詳細は別添資料 1 をご覧ください。

【重点監督の結果のポイント】

- (1) 重点監督の実施事業場数 202 事業場 (四国内 4 労働局の合計)
- (2) 違反状況 170 事業場 (全体の 84.2%) 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
 - 主な違反内容
 - 違法な時間外労働があったもの 96 事業場 (47.5%)
 - 賃金不払残業があったもの 71 事業場 (35.1%)
- (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 41 事業場 (20.3%)
 - 労働時間の把握方法が不適切なもの 54 事業場 (26.7%)

このほかにも、労働者からの申告（労働基準法第 104 条に基づいて労働基準監督署に違反の事実を申し立てるもの）を受け、申告監督を実施しています。

以上の結果、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行いました。是正がなされていない事業場については、引き続き、是正の確認を行っていきます。それでもなお、是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応します。送検した場合には、企業名等を、労働基準監督署において公表します。

今後とも、引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる事業場に対し、監督指導をしっかりと行ってまいります。

2 「無料電話相談」の実施結果

9月1日(日)に全国8カ所(北海道、東北、関東甲信越、北陸・東海、近畿、中国、四国、九州・沖縄)で実施された無料電話相談のうち、四国地区で対応した相談の実施結果のポイントは以下のとおりです。詳細は別添資料2をご覧ください。

【実施結果のポイント】

相談総件数 66件

主な相談内容(複数回答)

(1) 賃金不払残業 36件(54.5%)

賃金不払残業の相談36件のうち、

労働時間の管理が不適切(一部不払) 11件(16.7%)

残業手当の定額払(一部不払) 10件(27.8%)

残業手当一切なし 8件(22.2%)

賃金不払残業の相談36件のうち、不払いとなっている時間外労働時間(1か月当たり)は、

80から100時間未満 12件(36.1%)

40から60時間未満 7件(19.4%)

100時間以上 6件(16.7%)

(2) 長時間労働・過重労働 35件(53.0%)

長時間労働・過重労働の相談35件のうち、

月80から100時間の時間外労働に関する内容 14件(40.0%)

月100時間を超える時間外労働に関する内容 11件(31.4%)

月60から80時間の時間外労働に関する内容 6件(17.1%)

3 職場のパワーハラスメントの予防・解決への対応

職場での実務に活用できる「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」を、11月中に四国内の4カ所(徳島市、高松市、松山市、高知市)で開催し、パワーハラスメントによって若者を使い捨てにすることをなくすべく、労使をはじめ関係者に幅広く周知・啓発を行いました。

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、202事業場に対し重点監督を実施し、170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96事業場、賃金不払残業があったものが71事業場認められた。

業種	事項	定期監督監督実施事業場数	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	健康障害防止対策(注4)
四国全体		202	170 (84.2%)	96 (47.5%)	71 (35.1%)	4 (2.0%)
徳島		39	34 (87.2%)	14 (35.9%)	23 (59.0%)	0 (0.0%)
香川		54	46 (85.2%)	26 (48.1%)	18 (33.3%)	0 (0.0%)
愛媛		85	74 (87.1%)	47 (55.3%)	24 (28.2%)	1 (1.2%)
高知		24	16 (66.7%)	9 (37.5%)	6 (25.0%)	3 (12.5%)
主な業種	製造業	44	37 (84.1%)	31 (70.5%)	14 (31.8%)	2 (4.5%)
	建設業	14	11 (78.6%)	6 (42.9%)	7 (50.0%)	0 (0.0%)
	運輸交通業	21	19 (90.5%)	9 (42.9%)	6 (28.6%)	0 (0.0%)
	商業	42	32 (76.2%)	18 (42.9%)	19 (45.2%)	0 (0.0%)
	金融・広告業	3	3 (100.0%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)
	通信業	4	2 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	教育・研究業	4	4 (100.0%)	3 (75.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)
	保健衛生業	24	22 (91.7%)	5 (20.8%)	10 (41.7%)	0 (0.0%)
	接客娯楽業	22	19 (86.4%)	13 (59.1%)	7 (31.8%)	1 (4.5%)
	清掃・と畜業	5	5 (100.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	その他の事業	17	14 (82.4%)	9 (52.9%)	5 (29.4%)	1 (5.9%)

(注1) 主な業種は重点監督実施事業場数が100を超えるものを計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) 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3) 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4) 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。

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 41 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）
四国全体 41	24	19	19
（徳島）5	5	0	0
（香川）13	9	3	2
（愛媛）20	12	14	16
（高知）3	0	2	1

（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等について、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、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の調査審議を行うこと、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 54 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

	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)		
四国全体 54	31	7	23	5	2	0
(徳島) 8	3	2	6	3	0	0
(香川) 19	13	3	9	1	1	0
(愛媛) 21	12	2	6	1	1	0
(高知) 6	3	0	2	0	0	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」(参考資料4-1)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、42事業場で1月80時間を超えており、そのうち22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
四国全体	0	10	88	60	20	22
徳島	0	5	18	12	0	4
香川	0	0	21	18	5	10
愛媛	0	3	37	25	12	8
高知	0	2	12	5	3	2

「過重労働重点監督月間」における申告受理・申告監督実施状況等

申告受理・申告監督実施状況

「過重労働重点監督月間」中に、65件の申告を受理した。また、重点監督以外にも、「過重労働重点監督月間」中に、58事業場に対し申告監督を実施し、43事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。

事項 業種	申告受理件数	申告監督実施件数	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	割増賃金不払	賃金不払	解雇	
四国全体	65	58	43	3 (4.6%)	7 (10.8%)	23 (35.4%)	6 (9.2%)	
徳島	18	14	11	1 (5.6%)	2 (11.1%)	2 (11.1%)	2 (11.1%)	
香川	14	15	12	2 (14.3%)	4 (28.6%)	5 (35.7%)	0 (0.0%)	
愛媛	27	23	15	0 (0.0%)	1 (3.7%)	12 (44.4%)	4 (14.8%)	
高知	6	6	5	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (66.7%)	0 (0.0%)	
主な業種	製造業	6	6 (83.3%)	5 (16.7%)	1 (16.7%)	1 (33.3%)	2 (40.0%)	0 (0.0%)
	建設業	13	6 (66.7%)	4 (30.8%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)
	運輸交通業	5	6 (66.7%)	4 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)
	商業	8	8 (75.0%)	6 (75.0%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	5 (62.5%)	2 (25.0%)
	金融・広告業	0	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	通信業	0	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	教育・研究業	1	2 (100.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
	保健衛生業	7	3 (42.9%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	接客娯楽業	12	13 (108.3%)	8 (66.7%)	1 (12.5%)	3 (23.1%)	4 (30.8%)	0 (0.0%)
	清掃・と畜業	4	4 (100.0%)	3 (75.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (50.0%)	0 (0.0%)
その他の事業	8	8 (100.0%)	7 (87.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (37.5%)	1 (12.5%)	

(注1) 9月に申告監督を実施した事業場数であり、申告受理件数の内数ではない。

(注2) 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3) 労働基準法第37条(割増賃金)違反を計上している。

(注4) 労働基準法第24条及び最低賃金法第4条違反件数を計上している。

(注5) 労働基準法第19条違反(解雇してはならない期間(業務上疾病の療養中等)に解雇したもの。)及び労働基準法第20条違反(解雇するに当たり、少なくとも30日以上前に予告をしていないものや、予告期間が30日に満たない場合で解雇予告手当を支払っていないもの。)を計上している。

重点監督における指導事例

事例 1 : 店長を管理監督者として取り扱い、労働時間管理を適正に行っていなかったこと等が認められた事例

【概要】

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

小売店の店長である労働者について、労働基準法 41 条第 2 号に基づく管理監督者として取り扱い、定額の管理職手当が支払われていたが、監督指導時に店長の職務内容、権限等を確認したところ、法定の管理監督者とは認められなかったこと。

店長以外の労働者について、割増賃金の定額払制が行われているが、実際の労働時間数に基づく法定の時間外及び深夜労働に対する割増賃金に対し、不足している状況が認められたこと。

【監督署の指導内容】(現在、是正確認中)

について、店長である労働者について労働基準法第 41 条第 2 号に定められる管理監督者に該当しないとして、労働時間の把握及び把握した労働時間に基づく割増賃金の適正な支払いを指導。

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。

事例 2 : 年少者に時間外、休日及び深夜労働を行わせていたこと等が認められた事例

【概要】

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

飲食店において、年少者（満 18 歳未満）である労働者に、時間外、休日及び深夜に時間外労働を行わせており、時間外労働等に対する割増賃金を支払っていなかったこと。これらの状況が発覚しないよう、店長が年少者のタイムカード等を不正に打刻していたものである。

その他の労働者について、時間外労働に関する労使協定の限度を超え、もっとも長い者で月 100 時間を超える時間外労働を行わせていたこと。

【監督署の指導内容】（一部是正済み）

について、労働基準法第 32 条（労働時間）、同法第 35 条（休日）、同法第 61 条（深夜業）及び同法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告し、年少者の適正な管理及び不払いとなっている割増賃金の支払いを指導。

について、労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告し、時間外労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策を講じることを指導。

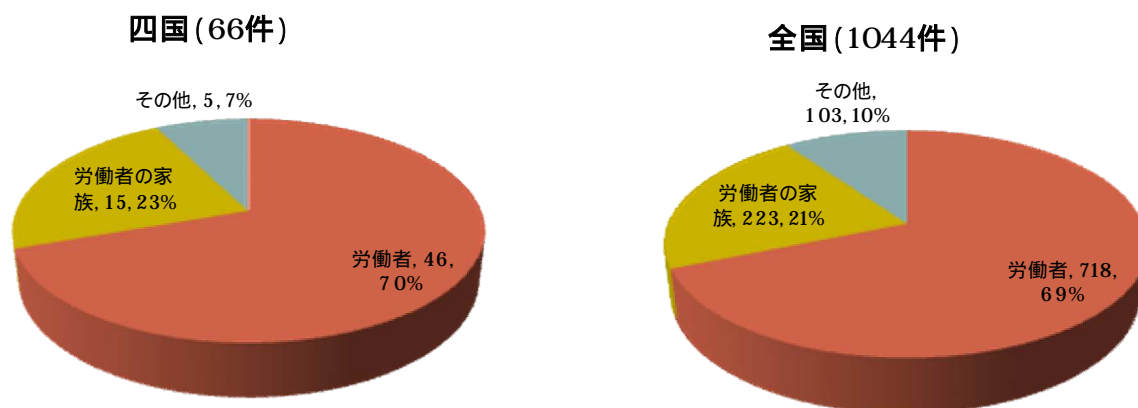
（会社は、 について、年少者にかかる適正な管理を徹底するとともに、適正な割増賃金を支払った。）

1 相談総件数

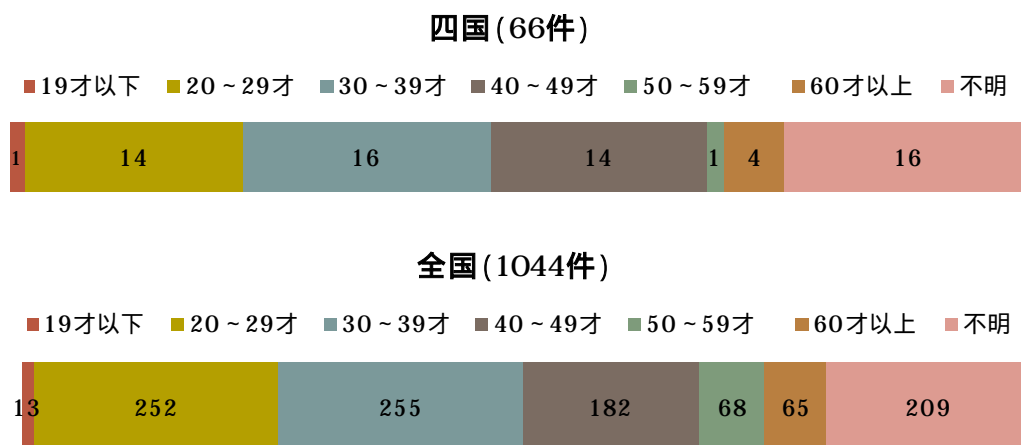
四国 66件 (全国合計 1,044件)

2 相談者の属性

労働者 46件(70%)、労働者の家族15件(23%)、その他5(7%)



3 相談の対象となった労働者の年齢



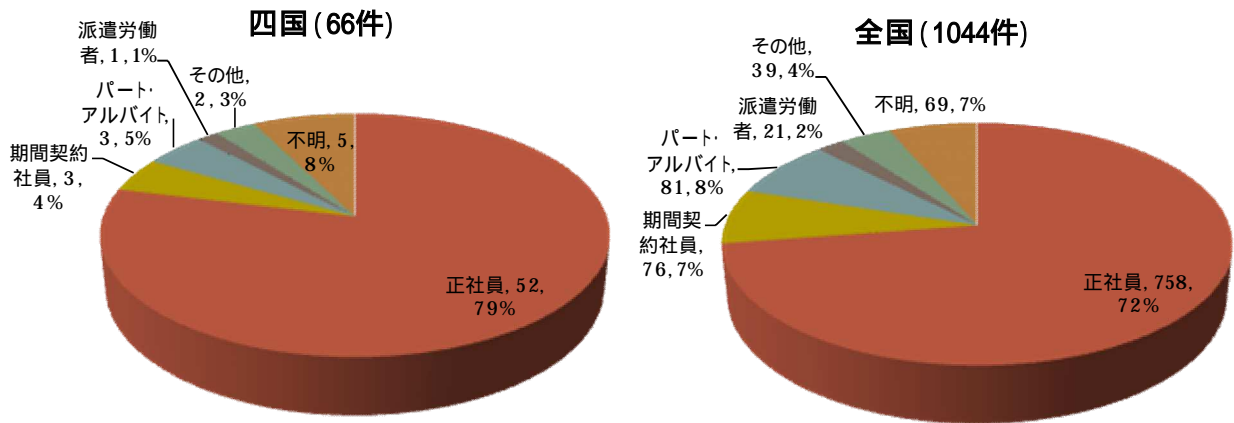
4 相談の対象となった労働者が勤務する事業場の業種(トップ3)

製造業 15件(22.7%)、商業 13件(19.7%)、運輸交通業 8件(12.1%)

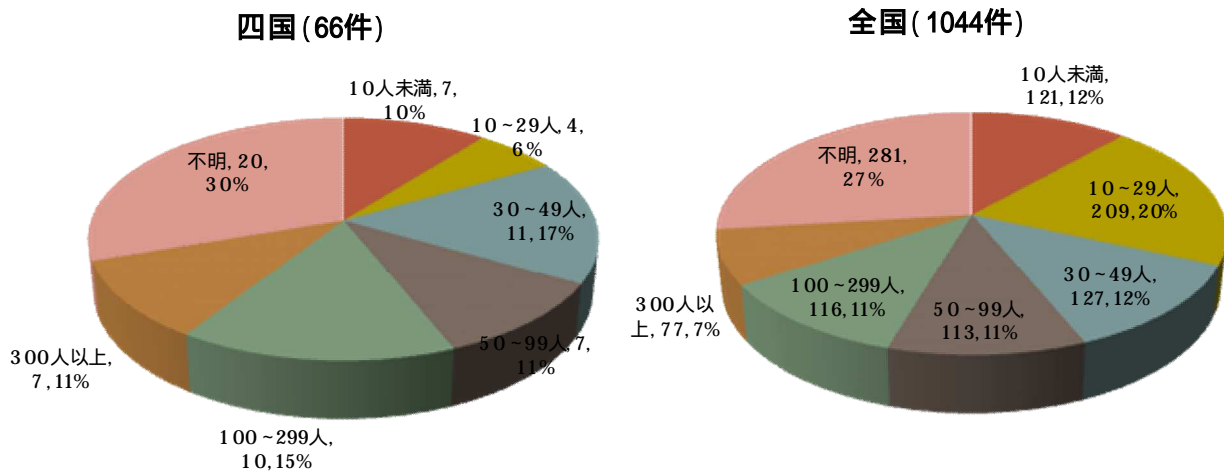
全国値

製造業 213件(20.4%)、商業 208件(19.9%)、接客娯楽業 96件(9.2%)

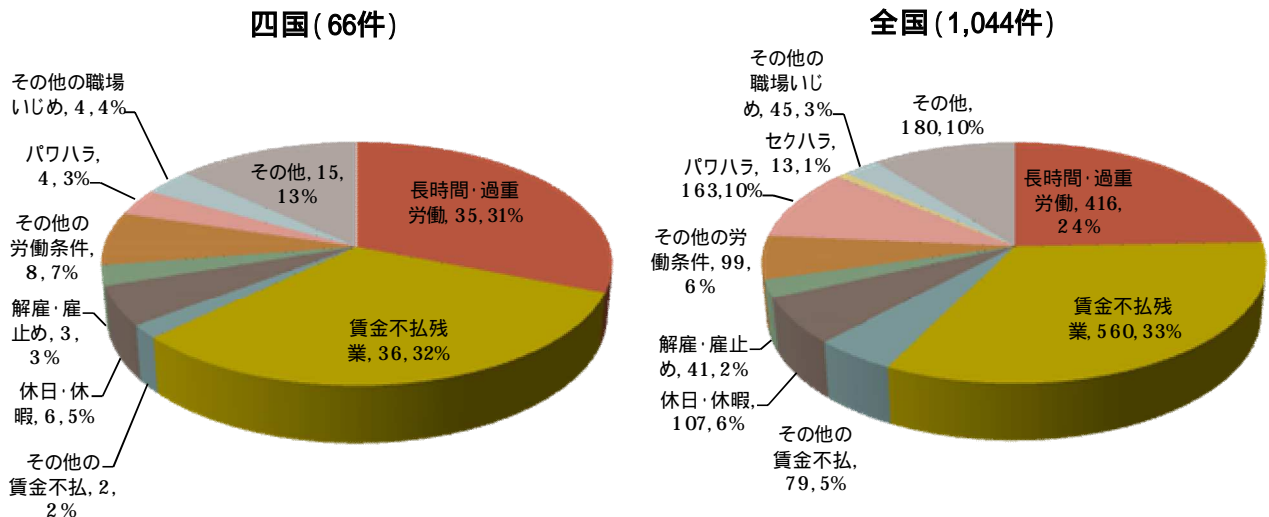
5 相談の対象となった労働者の雇用形態



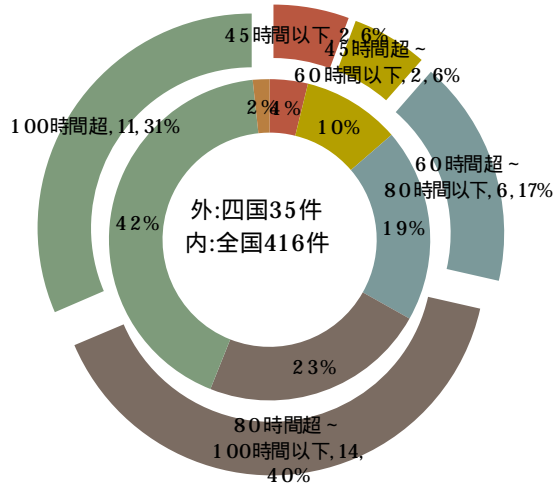
6 相談の対象となった労働者の勤務する事業場の規模



7 相談内容の内訳

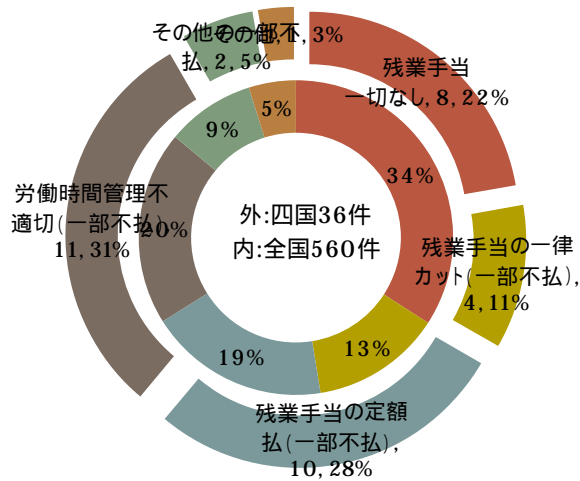


1か月の総時間外労働時間



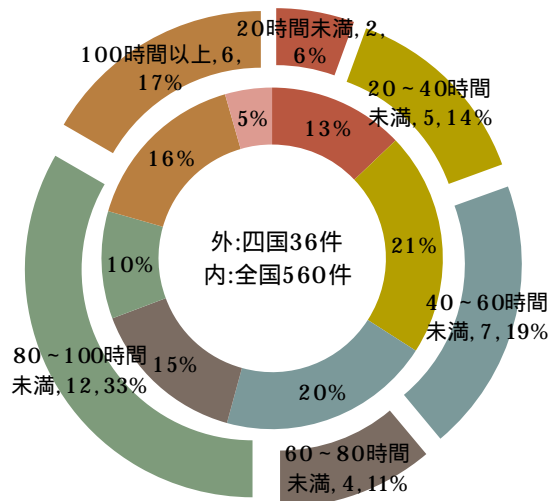
長時間・過重労働の相談(四国35件、全国416件)の内訳
四国では「80時間以上」で全体の70%以上を占めた。

賃金不払残業の態様



賃金不払残業の相談(四国36件、全国560件)の内訳
四国では「残業手当一切なし」が全体の2割強であった。

残業手当が不払いとなっている時間外労働時間



賃金不払残業の相談(四国36件、全国560件)の内訳
四国では「80時間以上」で全体の半数を占めた。

8 相談事例

事例 1

大学卒業して即入社し現在 2 年目になる。建設の設計として入社したのだが、組織改編により会社の系列であるパン屋で販売の業務に従事している。

週休 2 日は確保されているが、1 日の拘束時間は 15 時間であり客商売なので休憩は一切とれない。最近では、家に帰ると疲れて眠るだけの生活がつづいている。給料は月々基本給 10 万円と各種手当で総支給額は 18 万円程度。会社にそれとなく改善を申し出ているが、「がんばれ」「売り上げがあがれば給料もアップする」と言われるのみであり、なかなか実態は改善されない。

今は何とか体調も崩さずやっているが、将来の展望が見えない。

事例 2

実家を出て遠方で働く 30 歳代の息子のことで相談。

大学卒業してソフトウェア会社に就職。労働時間がしっかりと管理、把握されていない。このためか毎月 100 時間程度の時間外労働となっており、手当も一部しか支払われていない模様。目の疲れや握力などに影響がでているようであり、慢性的な身体疲労がたまっている。同僚の一部は体調を崩して退職したそうである。大きな会社であり、毎年新人が入社してくるのだが、厳しい勤務条件であるためか辞める人もかなり多い。労働組合はない会社であり、不満や改善を申し立てると「辞めろ」とは言わないが、文句を言うなら辞めればよいといった感じが組織全体に根付いている。