

報道関係者 各位

令和3年6月3日

【照会先】

東京労働局 労働基準部 監督課
監督課長 中村 祐樹
主任監察監督官 坂本 直己
電話 03(3512)1612

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

東京労働局（局長 土田浩史）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、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる787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。厚生労働省では今後も、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：**787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：**298事業場（37.9%）**
 - 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：71事業場（23.8%）
 - うち、月100時間を超えるもの：40事業場（13.4%）
 - うち、月150時間を超えるもの：8事業場（2.7%）
 - うち、月200時間を超えるもの：1事業場（0.3%）
 - ② 賃金不払残業があったもの：**53事業場（6.7%）**
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：**174事業場（22.1%）**
- (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：**324事業場（41.2%）**
 - ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：**176事業場（22.4%）**

（※）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、787事業場に対し監督指導を実施し、622事業場（全体の79.0%）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298事業場、賃金不払残業があったものが53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174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	787 (100.0%)	622 (79.0%)	298 (37.9%)	53 (6.7%)	174 (22.1%)	
主な業種	製造業	81 (10.3%)	71 (87.7%)	39	9	14
	建設業	47 (6.0%)	40 (85.1%)	25	3	15
	運輸交通業	44 (5.6%)	39 (88.6%)	21	2	10
	商業	207 (26.3%)	164 (79.2%)	68	13	53
	接客娯楽業	67 (8.5%)	56 (83.6%)	22	5	20
	その他の事業 (注6)	176 (22.4%)	126 (71.6%)	60	10	33

(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
787	183 (23.3%)	272 (34.6%)	104 (13.2%)	72 (9.1%)	94 (11.9%)	62 (7.9%)

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
787	83 (10.5%)	153 (19.4%)	67 (8.5%)	60 (7.6%)	93 (11.8%)	331 (42.1%)

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、324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
324	22	59	198	115	9	10

- (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、176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）		
176	96	8	82	7	3	2

- (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298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、71事業場で1か月80時間を、うち40事業場で1か月100時間を、うち8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				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
787	298	227	71	40	8	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、56事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、246事業場でタイムカードを基礎に確認し、189事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、255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）	
56	246	189	44	255

（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。

【参考】 前年同期における監督指導結果

前年同期の監督指導結果は以下のとおり。

		令和2年 11月	令和元年 11月
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	787	630
	うち、労働基準法などの法令違反あり	622 (79.0%)	490 (77.8%)
主な違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	298 (37.9%)	264 (41.9%)
	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		
	1か月当たり80時間を超えるもの	71 (23.8%)	83 (31.4%)
	1か月当たり100時間を超えるもの	40 (13.4%)	50 (18.9%)
	1か月当たり150時間を超えるもの	8 (2.7%)	8 (3.0%)
	1か月当たり200時間を超えるもの	1 (0.3%)	3 (1.1%)
	2 賃金不払残業があったもの	53 (6.7%)	54 (8.6%)
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	174 (22.1%)	172 (27.3%)	
主な健康障害防止に関する指導の状況	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	324 (41.2%)	295 (46.8%)
	うち、時間外労働を80時間以内に削減するよう指導したもの	115 (35.5%)	128 (43.4%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	176 (22.4%)	109 (17.3%)

監督指導事例（東京労働局）

事例 1 (ソフトウェア業)

- 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大企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者3名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち1名については、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月104時間）が認められた。
- 3 1年以内に5日間以上の年次有給休暇を取得させていなかった。

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3名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月104時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①36協定で定める上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ②1か月100時間以上の時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ③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 1年以内に5日間以上の年次有給休暇を取得させていなかった。

労働基準監督署の対応

年5日以上年次有給休暇を取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）

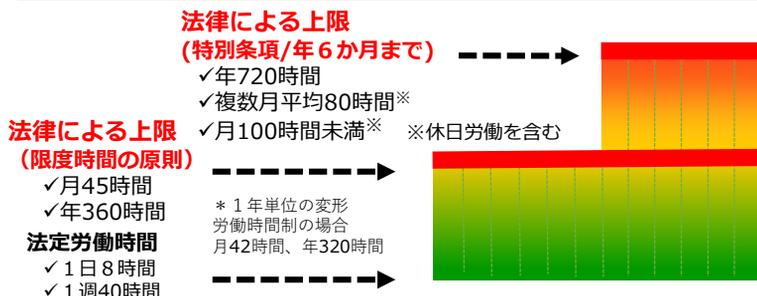
※ 法定の年次有給休暇の付与日数が年10日以上労働者に対しては、年次有給休暇を付与した日から1年以内に、年次有給休暇の日数のうち5日について、使用者が時季を指定するなどにより取得させる必要があります。対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。



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。

監督指導事例（東京労働局）

事例2 （保健衛生業）

- 1 長時間労働が原因で精神障害を発症したとして労災請求が行われた大企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者の労働時間の記録は出勤簿への押印のみで、始業・終業時刻を記録していなかった。
- 3 定期健康診断で異常の所見があった労働者について、健康保持のために必要な措置に関する医師の意見を聴いていなかった。

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 労働者の労働時間の記録は出勤簿への押印のみで、始業・終業時刻を記録していなかった。

労働基準監督署の対応

- ①医師による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の8の3違反）
- ②「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」に基づき、適正な労働時間の把握方法の検討及び実行について指導

- 2 定期健康診断で異常の所見があった労働者について、健康保持のために必要な措置について医師の意見を聴いていなかった。

労働基準監督署の対応

定期健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、健康を保持するために必要な措置に関する医師の意見を聴いていないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の4違反）



労働時間の状況の把握（労働安全衛生法第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3）

事業者は、労働安全衛生法に基づき、長時間労働者等に対して医師による面接指導を実施するため、**タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他適切な方法**により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

「労働時間の状況」として、事業者は何を把握すればよいか？

- 労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。把握方法としては、原則として、タイムカード、パソコン等の使用時間の記録、事業者の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。

労働時間の状況を把握しなければならない労働者には、管理監督者も含まれるか？

- 労働時間の状況の把握の対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者を除く全ての労働者です。管理監督者、裁量労働制の適用者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者等も労働時間の状況の把握が必要となります。

監督指導事例（東京労働局）

事例3 (派遣業)

- 1 若者の「使い捨て」が疑われる中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者について、特別条項に定められた特別延長時間まで労働時間を延長できる手続きが適正に行われていない状態で、36協定で定めた上限時間を超える違法な時間外・休日労働が認められた。
- 3 衛生管理者、産業医が選任されておらず、衛生委員会が設置されていなかった。
- 4 心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェック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 労働者について、特別条項に定められた特別延長時間まで労働時間を延長できる手続き（労働者代表に対する事前申入れ）が適正に行われていない状態で、36協定で定めた上限時間を超える違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①特別条項に定められた特別延長時間まで労働時間を延長できる手続きを行わず特別条項により時間外労働をさせており、特別条項の不適切運用については是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ②時間外・休日労働を月45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 事業場において、衛生管理者、産業医が選任されておらず、衛生委員会が設置されてなかった。

労働基準監督署の対応

常時50人以上の労働者を使用する事業場であるにもかかわらず、衛生管理者、産業医を選任していなかったこと、衛生委員会を設置していなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第12条第1項違反、労働安全衛生法第13条第1項違反、労働安全衛生法第18条第1項違反）

- 3 心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。

労働基準監督署の対応

1年以内ごとに1回のストレスチェックを実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の10違反）

常時50人以上の労働者を使用する事業場において必要な措置

労働安全衛生法では、常時50人以上の労働者を使用する事業者には、以下の措置を義務付けています。

衛生管理者の選任

衛生管理者…労働者の健康障害の防止のため、安全衛生業務のうち衛生に係る技術的事項を管理する。

産業医の選任

産業医…専門家として、労働者の健康診断や面接指導などの健康管理の職務を行う。

衛生委員会の設置

衛生委員会…事業場の労使が協力して、一定事項の衛生問題を調査審議する。

ストレスチェックの実施

ストレスチェック…医師等による、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査

※政令で定める業種については安全管理者の選任、安全委員会の設置も必要となります。

常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、衛生管理者・産業医を選任したとき、定期健康診断を行ったときに、所定の様式によって管轄の労働基準監督署に選任報告・結果報告を提出する必要があります。ストレスチェックについても、1年以内ごとに1回、検査結果等の報告が必要です。