

厚生労働省
東京労働局発表
平成 27 年 8 月 19 日

担
当
東京労働局労働基準部監督課
監督課長 樋口 雄一
主任監察監督官 古賀 睦之
電話 03-3512-1612

過重労働による健康障害を発生させた 都内 127 事業場で法令違反

— 過労死等を発生させた事業場への監督指導結果（平成 26 年度） —

東京労働局（局長 西岸 正人）は、管下 18 の労働基準監督署（支署）が平成 26 年度に実施した、過労死・過労自殺など過重労働による健康障害を発生させたとして、労災申請が行われた都内 142 事業場（以下「過労死等発生事業場」という。）に対する監督指導の結果を以下のとおり取りまとめました。

『東京労働局における過労死等発生企業に対する監督指導結果概要』【表 1】

1 対象事業場数 142 件（対前年度比 35 件増）

詳細 業種別【表 2】・規模別【表 3】・被災労働者の従業務別【表 4】

※対象事業場は、長時間労働により脳・心臓疾患（脳出血、心筋梗塞等）や精神疾患（うつ病等）といった健康障害を発生させたとして、労働基準監督署長に対し、労災請求が行われた事業場

2 違反状況 127 件（全体の 89.4%）に何らかの法違反

詳細 労働基準法【表 5 の 1】、労働安全衛生法【表 5 の 2】

（違反事項で多いもの）労働基準法 ①労働時間 ②割増賃金 ③賃金台帳
労働安全衛生法 ①衛生管理者等の選任 ②衛生委員会の設置

3 過重労働の状況 79 件で過重労働の実態あり

詳細 業種別過重労働【表 6】

※過重労働とは 1 か月の時間外・休日労働が 100 時間を超えるか、2 か月乃至 6 か月の平均が 80 時間を超える労働

上記のとおり、本件監督指導の結果、労働関係法令違反の割合が 89.4%であり、不適切な労働時間管理や被災労働者に係る健康管理体制の不備が少なからず認められました。また、監督実施の半数以上の 79 件において、過重労働の実態が認められました。

東京労働局では、従来からも長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に努めて参りましたが、この結果を踏まえ、今後一層積極的に監督指導等を行うとともに、過重労働により過労死等を発生させた事業場で労働基準法関係法令違反が認められたものについては、司法処分を含めて厳正に対処いたします。

【表 1】 監督指導結果に係る対前年度比

1 対象事業場数				
年度	26年度	25年度	対前年度比	
件数	142件	107件	35件増	
2 違反状況				
年度	26年度	25年度	対前年度比	
件数	127件	94件	33件増	
違反率	89.4%	87.9%	1.5%増	
3 過重労働の状況				
年度	26年度	25年度	対前年度比	
件数	79件	58件	21件増	
比率	55.6%	54.2%	1.4%増	

○前年度（平成 25 年度）と比べ、件数・比率ともすべての項目で増加しています。

【表 2】 業種別内訳

業種	事業場数	比率(%)	業種	事業場数	比率(%)
製造業	9	6.3	教育・研究業	7	4.9
建設業	10	7.0	病院・介護施設	4	2.8
運輸交通・倉庫業	10	7.0	サービス業(飲食等)	15	10.6
卸・小売業	27	19.0	ビルメンテナンス・清掃業	3	2.1
金融・広告業	12	8.5	労働者派遣業	5	3.5
ソフトウェア・情報処理業	19	13.4	警備業	2	1.4
映画・演劇・放送	5	3.5	その他	14	10.0
			合 計	142	100.0

○卸・小売業が 27 件と最も多く、次いでソフトウェア・情報処理業の 19 件、サービス業（飲食等）の 15 件の順となっています。

【表 3】 規模別内訳

業種	事業場数	比率(%)	業種	事業場数	比率(%)
10人未満	26	18.3	100～299人	24	17.0
10～49人	47	33.0	300～999人	14	9.9
50～99人	15	10.6	1,000人以上	16	11.2
			合 計	142	100.0

○「10～49人」が 47 件と最も多く、次いで「10人未満」の 26 件、「100～299人」の 24 件となっています。

【表 4】 被災労働者の従事業務別内訳

従事業務等	人数	従事業務等	人数	従事業務等	人数
事務職	26	作業員(現場・工場等)	10	記者	2
営業職	24	編集者	5	教師	2
システムエンジニア	16	工事現場管理者	5	販売員	2
技術職	14	コンサルタント	4	警備員	1
店舗管理者	13	調理師	3	医療従事者	1
自動車運転者	12	事務系管理職	2		
			合 計	142	

○事務職が 26 人と最も多く、次いで営業職の 24 人、システムエンジニア 16 人、技術職 14 人の順となっています。

【表 5 の 1】 法違反の状況（労働基準法関係）

労働基準法違反	違反事業場数	違反率(%)	昨年度 違反率(%)
労働時間(32条・40条)	94	66.2	73.8
割増賃金(37条)	36	25.4	45.8
賃金台帳(108条)	21	14.8	19.6
就業規則(89条)※	※16	※13.8	※18.9
労働条件明示(15条)	14	9.9	15.9
法令等の周知(106条)	6	4.2	10.3
休日(35条)	2	1.4	6.5

※印は10人以上の規模の事業場に適用(116件)

○32条・40条(労働時間)違反や、37条(時間外割増賃金等の不払)違反が上位となっており、不適切な労働時間管理が多く認められました。

・32条違反内容に係る詳細(違反の原因等)

時間外・休日労働に関する協定(36協定)に関する違反内容	事業場数
36協定の届出なく、時間外・休日労働を行わせたもの	28
36協定の届出が必要であることを知らなかったもの	10
届出を忘れていたもの	16
その他(労働者代表が不適格及び労働者代表と締結協議中のもの等)	2
36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせていたもの	66
特別条項付き36協定(※)の運用に関するもの	37 (複数該当あり)
※特別の事情が生じたときに限り、1年のうち6か月まで、36協定に定められた時間外労働する時間を特別延長時間まで延長することが出来るもの	
特別延長時間を超えて、時間外労働をさせていたもの	32
特別延長時間まで労働時間を延長できる手続が適正に行われていないもの	14
特別延長時間まで労働時間を延長できる月数(回数)を超えて、時間外労働を行わせていたもの	11
特別の事情によらない時間外労働であったもの	2

○36協定の届け出なく時間外労働を行わせている事業場が28件認められました。

○同協定を締結しているにもかかわらず、同協定で定める上限時間数を超える時間外労働を行わせている事業場が66件認められるなど、労働者に違法な時間外・休日労働を行わせていたことは同協定締結の形骸化を意味し、労働時間管理上問題となります。

・労働時間管理の状況

実施事項等	事業場数	比率(%)
労働時間の把握を行っていなかった	4	2.8
労働時間の把握を行っている	138	97.2
自己申告	77	54.2
タイムカード	26	18.3
ID・ICカード	21	14.8
そのほか	14	9.9

○労働時間の把握を行っていなかった企業は、4件でした。一方で、労働時間の把握を行っていた企業における労働時間管理の手法は、自己申告によるものが77件で最も多く、次いでタイムカードによるものが26件、ID・ICカードによるものが21件という順でした。

○過重労働を防止するためには、事業主(経営者)が労働者の労働時間を正確に把握し、労働者に過重な長時間労働をさせないようにする必要があります。

【表5の2】法違反の状況（労働安全衛生法関係）

労働安全衛生法違反	違反事業場数	違反率(%)	昨年度違反率(%)
衛生管理者(12条)又は衛生推進者(12条の2)の選任※①	19	16.4	14.9
衛生委員会の設置(18条)※②	9	13.0	17.1
産業医(13条)※②	7	10.1	2.9
定期健康診断(安衛則44条)	5	3.5	4.7
健康診断個人票の作成(安衛則51条)	4	2.8	2.8
深夜業務従事者の健康診断(安衛則45条)	3	2.1	3.7

※①印は10人以上の規模の事業場に適用(116件)

※②印は50人以上の規模の事業場に適用(69件)

○衛生管理者又は衛生推進者の選任に関する違反が19件と最も多く、次いで衛生委員会の設置に関する違反が9件、産業医の選任に関する違反が7件という順であり、衛生管理体制の不備が少なからず認められました。

○過重労働による健康障害を防止するためには、事業主(経営者)が衛生管理体制を整備し、長時間労働を行った労働者には医師による面接指導等を行う必要があるとともに、それ以外の健康への配慮が必要な労働者についても医師による面接指導等を行うよう努める必要があります。

【表6】過重労働があった状況（業種別）

業種	過重労働の実態があった事業場(A)	監督実施事業場(B)	監督実施数に占める割合(A÷B)	全業種に対する比率(対79)	業種	過重労働の実態があった事業場(A)	監督実施事業場数(B)	監督実施数に占める割合(A÷B)	全業種に対する比率(対79)
製造業	5	9	55.6%	6.3%	教育・研究業	2	7	28.6%	2.5%
建設業	5	10	50.0%	6.3%	病院・介護施設	2	4	50.0%	2.5%
運輸交通・倉庫業	4	10	40.0%	5.1%	サービス業(飲食等)	7	15	46.7%	8.9%
卸・小売業	11	27	40.7%	13.9%	ビルメンテナンス・清掃業	3	3	100.0%	3.8%
金融・広告業	3	12	25.0%	3.8%	労働者派遣業	5	5	100.0%	6.3%
ソフトウェア・情報処理業	14	19	73.7%	17.7%	警備業	2	2	100.0%	2.5%
映画・演劇・放送	5	5	100.0%	6.3%	その他	11	14	78.6%	13.9%
					合計	79	142	55.6%	100.0%

○ソフトウェア・情報処理業が14件と最も多く、次いで卸・小売業とその他の業種が11件、サービス業(飲食等)が7件でした。

○監督実施数に占める割合として高かったのは、映画・演劇・放送、ビルメンテナンス・清掃業、労働者派遣業、警備業の100%、その他の業種の78.6%、ソフトウェア・情報処理業の73.7%の順でした。

【今後の対応】

東京労働局においては、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に向け、これまでも下記のような対策を行っていますが、今回の結果等を踏まえ、今後一層積極的に監督指導等を行うとともに、過重労働により過労死等を発生させた事業場で労働基準関係法令違反が認められたものについては、司法処分を含めて厳正に対処いたします。

1 通達等に基づく重点対策の推進

東京労働局では、平成 27 年度においても「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号、平成 23 年 2 月 16 日基発 0216 第 3 号で一部改正）等に基づき、

- ① 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の遵守
- ② 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の実施の徹底
- ③ 衛生管理体制の整備等の徹底
- ④ 労働時間管理、健康管理等に関する法令の遵守徹底のための監督指導

などの重点対策を推進中です。

また、平成 27 年 7 月に『「過労死等の防止のための対策に関する大綱」～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会～』が閣議決定されたことを受け、さらに対策を推進いたします。

2 健康への配慮が必要な者に対する医師による面接指導等についての指導

監督指導時は【表 4 の 2】に掲げた違反のほか、衛生委員会等における過重労働健康障害防止対策の樹立に関する調査審議の実施や 1 か月当たりの時間外・休日労働の 100 時間超え及び 2 乃至 6 か月平均 80 時間超えの労働者等、健康への配慮が必要な者に対する医師による面接指導等について、企業に対して指導を行っています。

3 メンタルヘルス対策の後援・周知啓発の実施

11 月 25 日に「産業保健フォーラム IN TOKYO 2015 一進める!こころと体の健康確保ー」（ティアラこうとう）を開催し、メンタルヘルス対策の講演等を実施します。

また、全国労働衛生週間（10 月 1 日～7 日）等あらゆる機会をとらえ、過重労働による健康障害防止に係る周知啓発を行うこととしています。

長時間労働に係る主な送検事例（平成 27 年 1 月以降）

事例 1

パートタイム労働者に違法な長時間労働を行わせたパン製造販売業者を書類送検

亀戸労働基準監督署は、平成 27 年 3 月 26 日、労働基準法違反容疑で、パン製造販売業を営む会社の元東京工場エリアマネージャー（工場長）及び元工場サンドイッチ部門チームリーダー（部門長）を東京地方検察庁に書類送検した。

【事案の概要】

パン製造販売業を営む会社のパートタイム労働者 3 名（時給 900 円～950 円、1 日の所定労働時間 6 時間）に対し、平成 25 年 12 月 1 日から同月 31 日までの間、最長で月 139 時間に達する時間外労働を行わせ、もって時間外労働協定の延長時間の限度を超える違法な時間外労働を行わせていたもの。また、同期間、本来支払うべき時間外労働に対する割増賃金のうち 3 割程度しか支払っていない（一人当たり最大で約 11 万円/月の時間外手当の不払が発生していた）もの。

事例 2

大手居酒屋チェーンの経営会社を違法な長時間労働で書類送検

東京労働局は、平成 27 年 5 月 27 日、労働基準法違反容疑で、大手居酒屋チェーンの経営会社を東京地検に書類送検した。

【事案の概要】

居酒屋チェーン経営会社は、同社が運営する千代田区内及び小平市内の 2 店舗において、従業員 2 名に対し、法定労働時間である 1 日 8 時間又は 1 週 40 時間を超えた時間外労働を、平成 25 年 10 月 1 日から同月末日までの間に、労働基準法第 36 条に基づく時間外労働に関する協定で定める限度時間を超える違法な時間外労働を行わせていたものである。

それぞれ、月 90 時間前後の時間外労働を行わせていたもの。

事例 3

大手靴小売会社を違法な長時間労働で書類送検

東京労働局過重労働撲滅特別対策班（通称「かとく」）は、大手靴小売会社並びに同社の取締役及び店舗責任者 2 名を、労働基準法違反の容疑で、平成 27 年 7 月 2 日、東京地方検察庁に書類送検した。

【事案の概要】

渋谷区に本社を置き、全国各地で靴販売を中心とした小売店を多店舗展開する会社が運営する、都内の 2 店舗について、

- (1) A店において、従業員 2 名に対し、法定労働時間である 1 週 40 時間を超えた違法な時間外労働を、平成 26 年 4 月 13 日から 5 月 10 日までの 4 週間において、100 時間前後行わせ、また、
- (2) B店において、従業員 2 名に対し、平成 26 年 4 月 11 日から 5 月 10 日までの間に、労働基準法第 36 条に基づく時間外労働に関する協定で定める限度時間を超えて、100 時間前後の時間外労働を行わせていた

ものである。