

鳥取労働局発表  
平成27年1月29日（木）

担 当	鳥取労働局
	労働基準部監督課
	課長 直野 泰知
	主任監察監督官 仲浜 弘昭
	電話 0857-29-1703

## 過重労働等に関する重点監督の実施状況

—約半数の事業場に対して違法な残業を是正勧告—

鳥取労働局（局長：河野 純伴）では、昨年11月の過重労働解消キャンペーン期間中に県内の労働基準監督署が実施した、過重労働や賃金不払残業防止のための重点監督指導の実施状況をとりとめました。

### 【主なポイント】

- (1) 重点監督の実施事業場 36 事業場  
このうち、28 事業場（全体の 77.8%）で労働基準関係法令違反あり。
- (2) 主な違反内容
- |   |       |
|---|-------|
| ① 違法な時間外労働があったもの<br>（全国の違反率 50.5% に比べ 3.3 ポイント低い）         | 47.2% |
| ② 賃金不払残業があったもの<br>（全国の違反率 20.9% に比べ 4.2 ポイント低い）           | 16.7% |
| ③ 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの<br>（全国の指導率 22.7% に比べ 3.3 ポイント低い） | 19.4% |

違法な時間外労働<sup>※</sup>があったものとして是正勧告を行った事業場の中には、1か月に100時間以上の時間外労働が行われていた事業場もありました。

※本資料でいう「時間外労働」には、法定労働時間（1日8時間又は1週40時間）を超えた時間のほか、休日労働を含む。以下について同様。また、「違法な時間外労働」には、労使協定に定める限度時間を超過したもののほか、労使協定なく時間外労働を行わせていたもの、労使協定が法定要件を満たしていなかったものなどを含む。

## 1. 過重労働重点監督月間の結果

○ 長時間の時間外労働があると考えられる製造業、商業を中心として、36 事業場に対して監督指導を実施しました（全国で監督を実施した 4,561 事業場の 0.8% に相当）。

【内訳】 商業 14、製造業 12、その他（建設業など） 10

○ この結果、77.8%の事業場に労働基準関係法令違反が認められました。

（全国の違反率 83.6% に比べ、5.8 ポイント低い）

○ 業種別には違反率にばらつきがあり、製造業では 91.7% である一方、商業では 64.3% でした。ただし、違反が認められなかった事業場であっても労働時間の適正な把握や過重労働による健康障害防止について指導を行っている事業場があり、何らかの違反の指摘又は指導を行った事業場の割合では、製造業で 91.7%、商業で 85.7% でした。

○ 特に多くみられた違反は、

労働時間（労基法 32 条又は 40 条違反）が 47.2%

割増賃金不払が 44.4% でした。

また、労働時間に関する違反があった事業場のうち、3 事業場では、1 月に 100 時間以上の時間外労働が行われていました。

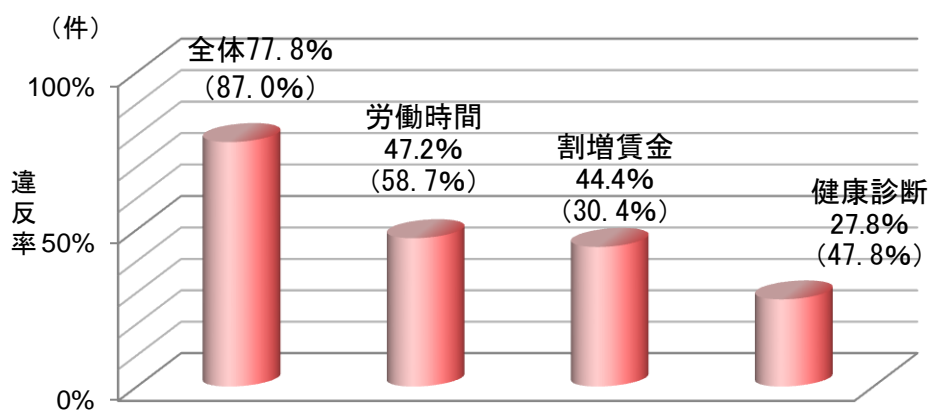


図1 主な違反内容及び違反率

（カッコ内は前年度違反率）

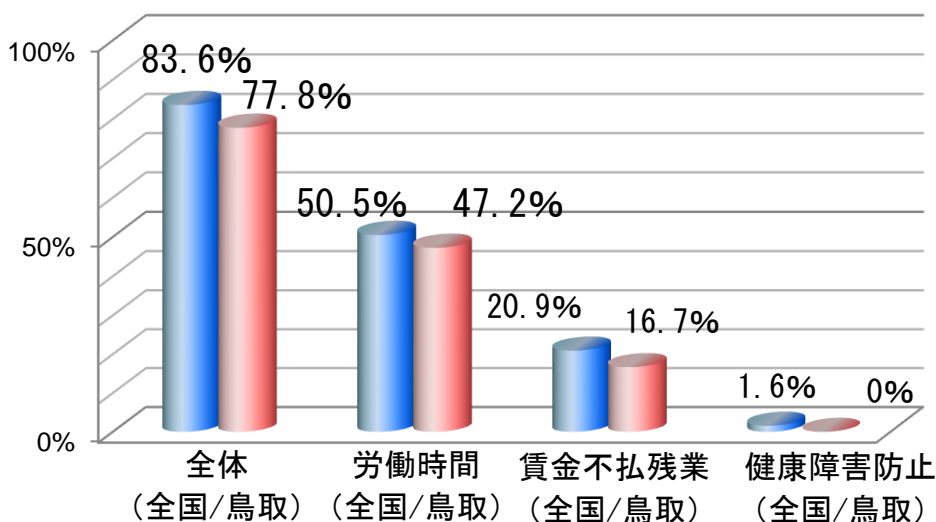


図2 違反率の全国との比較

表 1 主な違反内容及び違反率

違反内容 (条文)	労働時間 (労基法 32、40 条)	割増賃金 (労基法 37 条)	健康診断 (安衛法 66 条)
違反事業場数 (違反率)	17 (47.2%)	16 (44.4%)	10 (27.8%)

表 2 主な指導内容及び指導率

指導内容	労働時間	一般労働条件
事業場数 (指導率)	16 (44.4%)	9 (25.0%)

表 3 違反率の全国との比較

	監督実施 事業場数	違反事業場数 (違反率)	違反事項の件数 (違反率)		
			労働時間	賃金不払 残業	健康障害 防止
鳥取県	36	28 (77.8%)	17 (47.2%)	6 (16.7%)	0
全国	4,561	3,811 (83.6%)	2,304 (50.5%)	955 (20.9%)	72 (1.6%)

## 2. 鳥取労働局の今後の対応

脳・心臓疾患の発症前1カ月間におおむね100時間を又は発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症の関連性が強いとの医学的知見があります。

この観点から、鳥取労働局では、80時間以上の時間外労働が行われていると考えられる事業場に対しては、今後とも重点的な指導を行うとともに、時間外・休日労働に関する労使協定（いわゆる「36協定」）を適正に締結することなく※時間外労働を行うことがないように、引き続き周知と法令遵守状況の確認を行ってまいります。

特に、100時間以上の時間外労働が行われていると考えられる事業場に対しては、監督指導を徹底するとともに、

①100時間以上の違法な時間外労働を行わせている事業場

②時間外・休日労働に関する労使協定を適正に締結することなく※時間外労働を行わせている事業場

については、厳正に対処してまいります。

※労使協定を締結していない場合のほか、



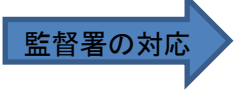
①労使協定の協定当事者となる「労働者代表」が法定要件を満たしていない場合

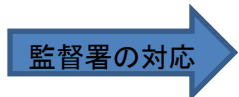

②適正に締結していても、所轄の労働基準監督署に届け出していない場合を含みます。

参考：労働基準法第36条  
（時間外及び休日の労働）

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

## 監督指導事例

事例 1 食料品製造業	最も長い労働者で、月 145 時間の時間外・休日労働が行われていたもの。 また、36 協定（労使協定）の有効期間が約 3 年前に切れていたもの。
監督指導において把握した事実と監督署の指導	
1 相当な時間外労働・休日労働が見られた正社員について直近 6 カ月の実績を調査したところ、1 名について月平均 145 時間の時間外・休日労働が行われており、かつ、36 協定は有効期間が約 3 年前に切れていたもの。	
	労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告 長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導
2 パート労働者について、法定を超える時間外労働に対して割増賃金の支払いがなく通常の時間給のみの支払いをしていたもの。 また、時間外手当が支払われていない正社員（課長職）について、管理監督者を主張するものであったが、業務内容、職権、待遇等を踏まえると法定の管理監督者の要件を具備していないと考えられたもの。	
	パート労働者について、労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告 パート労働者について、不足分の遡及払を指示 課長職の正社員について、管理監督者の要件を説明した上で、割増賃金の支払いを指導
3 深夜業に常時従事する労働者に対し 6 カ月ごとに健康診断を行っておらず、また、健康診断結果で有所見とされた労働者に対し、医師より意見聴取を行っていなかったもの。	
	労働安全衛生法第 66 条（健康診断）違反を是正勧告
4 そのほか、3 年を超える有期労働契約を締結していたこと、年次有給休暇の取得実績がほとんど見られなかったため、それぞれ是正勧告、指導を実施。	

事例 2 機械器具製造業	最も長い労働者で、管理監督者については 6 カ月平均 84.5 時間、一般労働者については 6 カ月平均 68.7 時間に上る恒常的な時間外・休日労働が行われていたもの。
監督指導において把握した事実と監督署の指導	
1 直近 6 カ月の時間外・休日労働の実績を調査したところ、管理監督者については 6 カ月平均 84.5 時間、一般労働者については 6 カ月平均 68.7 時間の時間外・休日労働が行われていたもの。 また、36 協定の労働者代表が届出に記載された方法で選出されておらず、36 協定の特別条項適用のための手続きも届出に記載された方法によっていなかったもの。	
	労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告 長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導
2 深夜労働に対する割増賃金を算出する際に、月平均労働時間数より大きい数値で割って時間単価を算出していたため、結果として割増率が法定以下となっていたもの。	
	労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告 不足分の遡及払を指示