

報道関係者 各位

令和元年5月16日

【照会先】

和歌山労働基準局監督課

監督課長

佐藤 明士

過重労働特別監督管理官

平井 裕弥

(電話) 073(488)1150

(FAX) 073(475)0113

平成30年度「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

和歌山労働局では、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たので、公表します。

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47事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、30事業場（全体の63.8%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち9事業場（19.1%）で違法な時間外労働が認められたため、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。和歌山労働局では今後も、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。

【監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場：

47 事業場

このうち、30事業場（全体の63.8%）で労働基準関係法令違反あり。

(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〕

違法な時間外労働があったもの：

9 事業場 （19.1%）

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 （55.6%）

うち、月100時間を超えるもの：

2 事業場 （22.2%）

賃金不払残業があったもの：

5 事業場 （10.6%）

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：

6 事業場 （12.8%）

(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〕

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：

25 事業場 （53.2%）

うち、時間外・休日労働を月80時間 以内に

削減するよう指導したもの：

10 事業場 （40.0%）

労働時間の把握が不適正なため指導したもの：

7 事業場 （14.9%）

脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

平成30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

平成30年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、47事業場に対し監督指導を実施し、30事業場（全体の63.8％）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9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6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		47 （100％）	30 （63.8％）	9 （19.1％）	5 （10.6％）	6 （12.8％）
主な 業種	製造業	7 （14.9％）	5 （71.4％）	1	3	0
	建設業	6 （12.8％）	4 （66.7％）	2	1	0
	運輸交通業	4 （8.5％）	1 （25％）	0	0	0
	商業	12 （25.5％）	10 （83.3％）	5	0	5
	接客娯楽業	8 （17％）	3 （37.5％）	0	0	1
	その他の事業 （注6）	5 （10.6％）	3 （60％）	0	0	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）カッコ内は、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もの、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。〕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・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。〕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
47	10 （21.3％）	17 （36.2％）	5 （10.6％）	7 （14.9％）	7 （14.9％）	1 （2.1％）

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
47	9 （19.1％）	9 （19.1％）	1 （2.1％）	0 （0％）	5 （10.6％）	23 （48.9％）

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、25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
25	1	4	14	10	0	4

（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月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で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」又は「労働者の精神的健康の保持増進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）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、7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」（労働時間適正把握ガイドライン）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			管理者の責務（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）		
7	3	0	4	0	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。

（注2）各項目のかっこ内は、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9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2事業場で1か月100時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
9	4	5	2	0	0

(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、8事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、12事業場でタイムカードを基礎に確認し、13事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、13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）	
8	12	13	13

（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。

監 督 指 導 事 例

事例 1 (食料品製造業)

- 1 労働者 3 名について、36協定で定める上限時間（特別条項：月100時間）を超えて、違法な時間外・休日労働（最長：月104時間）が認められたことから是正勧告を行い、特別条項の適正な運用及び労働時間の縮減について指導した。
- 2 長時間労働者に対する医師からの意見聴取の結果が個人票に記録されていなかったことから、是正勧告した。
- 3 時間外手当の計算において、割増率の不足があったことから、是正勧告した。

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、36協定で定める上限時間（特別条項：月100時間）を超えて、違法な時間外・休日労働（最長：月104時間）を行わせており、また、特別条項の適用について適正な手続きが取られていなかった。

労働基準監督署の対応

36協定で定める上限時間を超えて時間外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）し、労働時間の縮減及び特別条項の適正な運用について指導した。

- 2 時間外労働が100時間を超えた労働者に対する医師からの意見聴取の結果を健康診断個人票に記録していなかった。

労働基準監督署の対応

時間外労働が100時間を超えた労働者に対する医師からの意見聴取内容を健康診断個人票に記録していなかったことについて是正勧告した。（安全衛生法第66条の4）

- 3 時間外手当の計算において、割増率の不足があった。

労働基準監督署の対応

割増賃金の不足額が生じていることについて是正勧告し、遡及払いを指導した。（労働基準法第37条）



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。

事例 2 (小売業)

- 1 労働者4名について、36協定で定める上限時間（特別条項：月80時間）を超えて、違法な時間外・休日労働（最長：月94時間）を行わせていたことから是正勧告を行い、特別条項の適正な運用及び労働時間の縮減について指導した。
- 2 直近1年間で1日も年次有給休暇を取得していない者が過半数を占めていたことから、取得しやすい職場環境の整備や取得率向上に向けた方策の検討などについて指導した。
- 3 時間外労働が月80時間を超えた労働者に対し、健康確保措置が講じられていなかったことから、具体的な健康確保措置の制度について検討するよう指導した。

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4名について、36協定で定める上限時間（特別条項：月80時間）を超えて、違法な時間外・休日労働（最長：月94時間）を行わせており、特別条項が適正に運用されていなかった。

労働基準監督署の対応

36協定で定める上限時間を超えて時間外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）し、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・実施するよう指導した。

- 2 直近1年間で1日も年次有給休暇を取得していない正社員が過半数を占めていた。

労働基準監督署の対応

正社員の年次有給休暇の取得実績が極端に低いことについて、労働者に年次有給休暇制度に関する周知を図るとともに、取得しやすい職場環境を整備し、取得率向上に向けた具体的な方策を検討するよう指導した。

- 3 時間外労働が月80時間を超えた労働者に対する健康確保措置が講じられていなかった。

労働基準監督署の対応

時間外労働が月80時間を超えた労働者に対し、医師の面談を実施するなどの具体的な健康確保措置の制度について検討するよう指導した。



年5日の年次有給休暇の確実な取得（※）

年次有給休暇の最低5日付与（労働基準法第39条第7項）

☞ 使用者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者を対象に、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

（※）年5日の年次有給休暇の確実な取得については、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）により改正されました。（平成31年4月1日施行。）