



報 道 発 表 資 料

山 形 労 働 局 発 表
平成 27 年 2 月 5 日 (木)

担
当

山形労働局 労働基準部 監督課
監督課長 高橋 仁
専門監督官 芳賀 正佳
電話 023-624-8222

平成 26 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
～重点監督を実施した事業場の約 8 割の 72 事業場で違法な労働を摘発～

山形労働局（局長 森田啓司）では、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、お知らせします。

今回の重点監督は、長時間労働削減推進本部（本部長：塩崎厚生労働大臣）の指示の下、若者の「使い捨て」が疑われる事業場や、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、約 8 割の 72 事業場で違法な時間外労働などの労働基準関係法令違反を確認したため、それらの事業場に対して、是正・改善に向けた指導を行いました。

山形労働局では、今後も、是正をしていない事業場に対する確認を行い、応じない場合は送検も視野に入れて対応するなど、引き続き監督指導を行っていきます。

【重点監督の結果のポイント】（詳細は別添 1「重点監督実施状況」、別添 2「監督指導事例」を参照のこと。）

(1) 重点監督の実施事業場： 91 事業場

このうち、72 事業場（全体の 79.1%）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]

① 違法な時間外労働があったもの： 31 事業場 (34.1%)

うち、時間外労働^{※1}の実績が最も長い労働者の時間数が
月 100 時間を超えるもの： 10 事業場 (32.3%)
うち月 150 時間を超えるもの： 1 事業場 (3.2%)

② 賃金不払残業があったもの： 10 事業場 (11.0%)

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 3 事業場 (3.3%)

(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： 43 事業場 (47.3%)
うち、時間外労働を月 80 時間^{※2}以内に削減するよう指導したもの： 28 事業場 (65.1%)

② 労働時間の把握方法が不適正なため
指導したもの： 5 事業場 (5.5%)

※1 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

※2 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。

[参考] 平成 25 年 9 月に実施した「過重労働重点監督」では、監督指導を実施した 79 事業場のうち、62 事業場（全体の 78.5%）で労働基準関係法令違反が認められた。

重 点 監 督 実 施 状 況

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

平成 26 年度過重労働解消キャンペーン（平成 26 年 11 月）の間に、91 事業場に対し重点監督を実施し、72 事業場（全体の 79.1%）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 31 事業場、賃金不払残業があったものが 10 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 3 事業場であった。

表 1 重点監督実施件数等

事項 業種		重点監督実施 事業場数	労働基準関係法 令違反があった 事業場数（注 1）	主な違反事項		
				労働時間 （注 2）	賃金不払残業 （注 3）	健康障害防止 対策（注 4）
合計		91 (100.0%)	72 (79.1%)	31 (34.1%)	10 (11%)	3 (3.3%)
主 な 業 種	製造業	35 (38.5%)	27 (37.5%)	8	4	2
	建設業	2 (2.2%)	1 (1.4%)	0	0	0
	運輸交通業	7 (7.7%)	6 (8.3%)	4	1	0
	商業	21 (23.1%)	17 (23.6%)	9	4	1
	保健衛生業	4 (4.4%)	4 (5.6%)	3	0	0
	接客娯楽業	3 (3.3%)	3 (4.2%)	3	1	0
	その他の事業	19 (20.9%)	14 (19.4%)	4	0	0

（注 1）括弧内は、72 事業場を 100.0%とした場合の割合である。

（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〔衛生委員会を設置していないもの、設置しているが毎月 1 回以上開催していないもの又は必要な事項について調査審議を行っていないもの。〕を計上している。

※ 重点監督では、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて、より深刻・詳細な情報のあった事業場を優先して対象としているため、労働時間の違反のあった事業場の比率が 34.1%（平成 25 年の定期監督等における比率は 21.5%（山形労働局管内））と高くなっている。

表 2 事業場の規模別の重点監督実施件数

事業場の規模別の重点監督実施件数						
合計	1～9 人	10～29 人	30 人～49 人	50 人～99 人	100 人～299 人	300 人以上
91	29 (31.9%)	21 (23.1%)	17 (18.7%)	10 (11%)	9 (9.9%)	5 (5.5%)

表 3 企業規模別で見た場合の重点監督実施件数

企業規模別で見た場合の重点監督実施件数						
合計	1～9 人	10～29 人	30 人～49 人	50 人～99 人	100 人～299 人	300 人以上
91	15 (16.5%)	11 (12.1%)	9 (9.9%)	11 (12.1%)	16 (17.6%)	29 (31.9%)

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

重点監督実施事業場のうち 43 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等を実施することなど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 重点監督における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）	衛生委員会等における調査審議の実施（注 3）	月 45 時間以内への削減（注 4）	月 80 時間以内への削減（注 5）	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注 6）
43	5	5	15	28	2

（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よう指導した事業場数を計上している。

（注 5）時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 80 時間以内とする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を具体的な期限までに実施すること等を指導した事業場数を計上している。

（注 6）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状況

重点監督実施事業場のうち 5 事業場に対して、労働時間の管理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 5 重点監督における労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	指導事項（注 1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（基準 2（1））（注 2）	自己申告制による場合			管理者の責務（基準 2（5））（注 2）	労使協議組織の活用（基準 2（6））（注 2）
		自己申告制の説明（基準 2（3）7）（注 2）	実態調査の実施（基準 2（3）4）（注 2）	適正な申告の阻害要因の排除（基準 2（3）4）（注 2）		
5	2	0	3	1	0	0

（注 1）指導事項は、重複があり得る。

（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 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）

違法な時間外労働があった 31 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、10 事業場で 1 か月 100 時間を、1 事業場で 1 か月 150 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

1 月当たり 45 時間以下	1 月当たり 45 時間超 80 時間以下	1 月当たり 80 時間超 100 時間以下	1 月当たり 100 時間超 150 時間以下	1 月当たり 150 時間超 200 時間以下
9	7	5	9	1

事例1 (製造業)

3割以上の労働者に月80時間を超える違法な時間外労働（最も長い労働者の時間外労働は月180時間）を行わせていたもの

監督指導において把握した事実と監督署の指導

- 1 労働基準監督官がICカード等の労働関係書類を調査したところ、36協定の特別条項の運用上必要な手続がなされないまま、労働者3割以上の者に、月80時間を超える時間外労働を行わせていた。

監督署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②特別条項付き36協定の適正な運用について指導
- ③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 衛生委員会を設置しておらず、長時間労働による健康障害防止対策について調査審議していなかった。

監督署の対応

- ①労働安全衛生法第18条（衛生委員会）違反を是正勧告
- ②メンタルヘルス対策も含め、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立について速やかに調査審議を行い、必要な措置を講ずるよう、専用指導文書により指導

事例2 (販売業)

最も長い労働者で月70時間を超える違法な時間外労働を行わせ、また、割増賃金の支払額を抑えるため労働時間を改ざんしていたもの

監督指導において把握した事実と監督署の指導

- 1 労働基準監督官が労働関係書類を調査したところ、36協定で定めた限度時間を超えて、最も長い労働者で月70時間を超える時間外労働が行われていた。

監督署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②特別条項付き36協定の適正な運用について指導
- ③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 会社は、出退社時刻をタイムカードで管理していたが、その時間記録と割増賃金の支払額に開きが認められたため、労働基準監督官が追及したところ、労働時間を過小に計上していたことを認めた。また、深夜の割増賃金も支払っていなかった。

監督署の対応

- ①労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告
- ②不払いとなっている割増賃金の支払いを指導

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

(平成 13 年 4 月 6 日付け基発第 339 号)

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成 12 年 11 月 30 日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者とする。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

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

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これ

を記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記（２）の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

(4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存すること。

(5) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(6) 労働時間短縮推進委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間短縮推進委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。