



山梨労働局発表  
平成30年5月10日

## 平成29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

山梨労働局（局長 木幡繁嗣）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、お知らせします。

今回の重点監督は、各種情報から長時間労働を行っていると考えられる事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場など労働基準関係法令の違反が疑われる55事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、46事業場（全体の83.6%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち28事業場（50.9%）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。

山梨労働局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行ってまいります。

### 【重点監督結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： 55 事業場  
このうち、46事業場（全体の83.6%）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： 28 事業場（50.9%）
- 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： 14 事業場（50.0%）
  - うち、月100時間を超えるもの： 10 事業場（35.7%）
  - うち、月150時間を超えるもの： 5 事業場（17.9%）
  - うち、月200時間を超えるもの： 3 事業場（10.7%）
- 賃金不払残業があったもの： 5 事業場（9.1%）
- 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（10.9%）
- (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： 41 事業場（74.5%）
- 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： 20 事業場（48.8%）
- 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 13 事業場（23.6%）

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29年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況

## 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29年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、55事業場に対し重点監督を実施し、46事業場（全体の83.6%）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28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 重点監督実施事業場数

	重点監督 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	55 (100%)	46 (83.6%)	28 (50.9%)	5 (9.1%)	6 (10.9%)	
主な業種	製造業	18 (32.7%)	17 (94.4%)	11	0	3
	建設業	3 (5.5%)	3 (100%)	2	1	0
	運輸交通業	1 (1.8%)	1 (100%)	0	0	0
	商業	12 (21.8%)	9 (75%)	7	1	1
	教育・研究業	2 (3.6%)	1 (50%)	0	0	0
	接客娯楽業	9 (16.4%)	7 (77.8%)	6	3	2
	その他の事業 (注6)	6 (10.9%)	4 (66.7%)	1	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。〕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 事業場規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
55	9 (16.4%)	20 (36.4%)	8 (14.5%)	15 (27.3%)	2 (3.6%)	1 (1.8%)

表3 企業規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
55	2 (3.6%)	11 (20%)	7 (12.7%)	13 (23.6%)	11 (20%)	11 (20%)

## 2 主な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

監督指導を実施した事業場のうち、41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 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）	長時間労働による健康障害防止対策に係る調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（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係る調査審議の実施
41	4	10	20	20	1	6

（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）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よう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係る指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、13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 重点監督における労働時間の適正な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（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）		
13	11	1	2	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）各項目の括弧内は、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 重点監督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28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、14事業場で1か月80時間を、うち10事業場で1か月100時間を、うち5事業場で1か月150時間を、うち3事業場で1か月200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

80時間以下	80時間超 100時間以下	100時間超 150時間以下	150時間超 200時間以下	200時間超
14	4	5	2	3

(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、2事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、23事業場でタイムカードを基礎に確認し、17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・終業時刻等を確認し記録していた。

表7 重点監督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)
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)	
2	23	17	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。

## 【参考】 前年同期における監督指導結果（山梨局）

前年同期の監督指導結果は以下のとおり。

		平成 29 年 11 月	平成 28 年 11 月
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	55	72
	うち、労働基準法などの法令違反あり	46 ( 83.6%)	53 ( 73.6%)
主な違反内容	1 違法な長時間労働があったもの	28 ( 50.9%)	24 ( 33.3%)
	うち、時間外労働の 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	14 ( 50.0%)	16 ( 66.7%)
	1 か月当たり 100 時間を超えるもの	10 ( 35.7%)	8 ( 33.3%)
	1 か月当たり 150 時間を超えるもの	5 ( 17.9%)	3 ( 12.5%)
	1 か月当たり 200 時間を超えるもの	3 ( 10.7%)	0 ( -%)
	2 賃金不払残業があったもの	5 ( 9.1%)	0 ( -%)
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	6 ( 10.9%)	5 ( 6.9%)	
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	41 ( 74.5%)	45 ( 62.5%)
	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	20 ( 48.8%)	26 ( 57.8%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	13 ( 23.6%)	3 ( 4.2%)

# 監督指導事例

## 事例 1 (機械器具 製造業)

- 1 労働者 9 名について、36 協定で定める上限時間を超えて、月 80 時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち 7 名については月 100 時間（最長：月 166 時間）を超えていたことから、指導を実施した。
- 2 安全衛生管理体制について、衛生管理者及び産業医が選任されておらず、衛生委員会も設けられていなかったことから、指導を実施した。
- 3 割増賃金の支払について、割増賃金の算定方法の不備（算定基礎への手当の不算入等）が原因で不足が生じていたため、指導を実施した。

## 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 ID カードで管理していた労働時間の実態を調査したところ、9 名の労働者に、36 協定で定める上限時間を超えて、月 80 時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせ、さらに、そのうち 7 名については月 100 時間（最長：月 166 時間）を超える時間外・休日労働を行わせていたことが判明した。

### 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（労働基準法第 32 条違反）については是正勧告  
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 常時 50 名以上の労働者を使用する事業場については、衛生管理者及び産業医を選任しなければならないにもかかわらず、これらを選任しておらず、また、衛生委員会を設けなければならないにもかかわらず、これを設けていないことが判明した。

### 労働基準監督署の対応

衛生管理者の未選任（労働安全衛生法第 12 条違反）、産業医の未選任（同法第 12 条違反）及び衛生委員会の未設置（同法第 18 条違反）についてそれぞれ是正勧告

- 3 割増賃金の時間単価を算定する際に、本来は基本給以外の一部の手当も算定の基礎となる賃金に含めて算定しなければならないのに、これを含めていないなど算定方法に不備が認められた結果、労働者に支払われていた割増賃金に不足が生じていたことが判明した。

### 労働基準監督署の対応

法定の割増賃金が支払われていなかったこと（労働基準法第 37 条違反）については是正勧告  
不足額を支払うように指導



### 割増賃金の基礎に算入しなくてもよい手当

家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金の 7 種類（労働基準法第 37 条第 5 項、労働基準法施行規則第 21 条）

上記 7 種類の手当以外は、割増賃金の基礎に算入しなければなりません。

## 事例 2 (飲食店)

- 1 36協定の締結・届出なく違法な時間外労働（最長：月98時間）を行わせており、休憩時間も適正に与えていなかったことから、指導を実施した。
- 2 また、一部の労働者について、労働時間を全く管理していなかったことから、指導を実施した。
- 3 さらに、正社員に対して、基本給のみを支払い、時間外労働に対する法定の割増賃金を支払っていないことから、指導を実施した。

### 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 36協定を労使間で締結し、所轄の労働基準監督署に届け出ることなく、違法な時間外労働（最長：月98時間）を行わせ、さらに法定の休憩時間も与えていなかったことが判明した。

#### 労働基準監督署の対応

36協定の届出なく時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）については是正勧告  
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  
法定の休憩時間を与えていないこと（労働基準法第34条）については是正勧告

- 2 労働時間の管理状況を確認したところ、一部の労働者について、労働時間を全く管理していなかったことが判明した。また、賃金台帳に、一部の労働者の労働日数及び労働時間数を記入していないことが判明した。

#### 労働基準監督署の対応

「労働時間適正把握ガイドライン」(参考資料1参照)に基づき、労働時間を適正に把握するよう指導  
賃金台帳に労働者の労働時間数等を記入していないこと（労働基準法第108条違反）については是正勧告

- 3 さらに、時間外労働に対する割増賃金の支払状況を調査したところ、正社員について、基本給のみを支払い、法定の割増賃金を支払っていないことが判明した。

#### 労働基準監督署の対応

法定の割増賃金を支払っていないこと（労働基準法第37条違反）については是正勧告  
不足額を支払うよう指導



#### 36協定

時間外労働・休日労働を行わせる場合には、原則として、労使間で協定を締結し、これを所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

#### 休憩時間

労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。