

山梨労働局発表
令和元年5月28日

報道関係者 各位

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

山梨労働局（局長 藤本達夫）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、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65事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、52事業場（全体の80.0%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち29事業場（44.6%）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： 65 事業場
このうち、52事業場（全体の80.0%）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： 29 事業場（44.6%）
- 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： | 16 事業場 | (55.2%) |
| うち、月100時間を超えるもの： | 12 事業場 | (41.4%) |
| うち、月150時間を超えるもの： | 6 事業場 | (20.7%) |
| うち、月200時間を超えるもの： | 1 事業場 | (3.4%) |
- 賃金不払残業があったもの： 4 事業場（6.2%）
- 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 11 事業場（16.9%）
- (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（63.1%）
- 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： 23 事業場（56.1%）
- 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 17 事業場（26.2%）

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・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、65事業場に対し監督指導を実施し、52事業場（全体の80％）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29事業場、賃金不払残業があったものが4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11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	65 (100%)	52 (80%)	29 (44.6%)	4 (6.2%)	11 (16.9%)	
主な業種	製造業	16 (24.6%)	14 (87.5%)	7	0	2
	建設業	0 (0%)	0 -	0	0	0
	運輸交通業	2 (3.1%)	2 (100%)	1	0	0
	商業	16 (24.6%)	14 (87.5%)	9	2	2
	接客娯楽業	5 (7.7%)	3 (60%)	3	0	2
	その他の事業 (注6)	10 (15.4%)	6 (60%)	3	0	2

(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) かっこ内は、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
65	17 (26.2%)	15 (23.1%)	11 (16.9%)	7 (10.8%)	12 (18.5%)	3 (4.6%)

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
65	5 (7.7%)	8 (12.3%)	9 (13.8%)	8 (12.3%)	14 (21.5%)	21 (32.3%)

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、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 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
41	3	8	17	23	2	1

（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、17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 参考資料参照）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）		
17	8	1	12	5	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）各項目のカッコ内は、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29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、16事業場で1か月80時間を、うち12事業場で1か月100時間を、うち6事業場で1か月150時間を、うち1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

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
29	13	16	12	6	1

(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、24事業場でタイムカードを基礎に確認し、16事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、32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）	
2	24	16	32

（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。

【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 30 年 11 月	平成 29 年 11 月	
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	65	55	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	52 (80.0%)	46 (83.6%)	
主な違反内容	1 違法な長時間労働があったもの	29 (44.6%)	28 (50.9%)	
	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	16 (55.2%)	14 (50.0%)
		1 か月当たり 100 時間を超えるもの	12 (41.4%)	10 (35.7%)
		1 か月当たり 150 時間を超えるもの	6 (20.7%)	5 (17.9%)
		1 か月当たり 200 時間を超えるもの	1 (3.4%)	3 (10.7%)
		2 賃金不払残業があったもの	4 (6.2%)	5 (9.1%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	11 (16.9%)	6 (10.9%)	
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 (63.1%)	41 (74.5%)	
	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	23 (56.1%)	20 (48.8%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	17 (26.2%)	13 (23.6%)	

監督指導事例

事例 1 (旅館業)

- 1 繁忙月において、労働者13名について、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156時間）を超えていたことから、指導を実施した。
- 2 衛生委員会において、長時間労働による健康障害の防止対策について審議されていなかったため、指導を実施した。
- 3 定期健康診断は、適切に実施されていたが、有所見者について、医師からの意見聴取を行っていなかったため、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 タイム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、繁忙月において、13名の労働者に月80時間を超える時間外・休日労働を行わせており、そのうち7名については月100時間（最長：月156時間）を超えており、36協定の特別条項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人以上の労働者を使用する事業場は、衛生委員会を設けなければならないこととされており、法令に基づき、同委員会を設けてはいたが、同委員会において、「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」について審議していなかったことが判明した。

労働基準監督署の対応

衛生委員会の付議事項に係る違反（労働安全衛生法第18条・労働安全衛生規則第22条違反）については是正勧告

- 3 事業場として、健康診断は適切に実施していたが、健康診断の結果、異常の所見があった労働者について、医師の意見を聴いていなかったことが判明した。

労働基準監督署の対応

健康診断の結果についての医師からの意見聴取に係る違反（労働安全衛生法第66条の4）については是正勧告



健康診断の実施及び健康診断結果に基づく事後措置

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 36協定で定める限度時間を超えた違法な時間外労働（最長：月114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 1年以内に1回の定期健康診断及び深夜業に従事する労働者に対する6か月以内に1回の特殊健康診断がいずれも実施されていなかったことから、指導を実施した。
- 3 年次有給休暇について、制度が設けられていなかったことから、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 パソコンの勤怠システムにより管理していた労働時間の実態を調査したところ、労働者2名について、36協定で定める限度時間を超える違法な時間外労働（最長：月114時間）を行わせ、さらに法定の休憩時間も適正に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協定の限度を超えて時間外労働を行わせたこと（労働基準法第40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 労働者について、定期健康診断（1年以内ごとに1回）及び深夜業に従事させる場合の健康診断（6か月以内ごとに1回）を実施していなかった。

労働基準監督署の対応

1年以内ごとに1回の定期健康診断及び深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対する6か月以内ごとに1回の健康診断を実施していないことについては是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

- 3 労働者の年次有給休暇の取得状況を確認したところ、そもそも年次有給休暇の制度が設けられておらず、同休暇が取得されていなかったことが判明した。

労働基準監督署の対応

労働者に対して、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に指導した。



年次有給休暇の取得について

年次有給休暇の付与

使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。

年5日の年次有給休暇の確実な取得

労働基準法の改正により、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。