



報道関係者 各位

平成29年8月29日

【照会先】

労働基準部監督課

課長 川辺 博之

主任監察官 田中 行広

### 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します

福岡労働局では、このたび、平成28年4月から平成29年3月までに、長時間労働が疑われる1075事業場に対して実施した、労働基準監督署による監督指導の実施結果を取りまとめましたので、公表します。

この監督指導は、月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場を対象としています。

対象となった1075事業場のうち、476事業場(44.3%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に月80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、359事業場(75.4%)でした。

福岡労働局では、今後も月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていきます。

#### 【平成28年4月から平成29年3月までの監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場： 1075 事業場

(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： 476 事業場 (44.3%)

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： 359 事業場 (75.4%)

うち、月100時間を超えるもの： 242 事業場 (50.8%)

うち、月150時間を超えるもの： 53 事業場 (11.1%)

うち、月200時間を超えるもの： 10 事業場 (2.1%)

② 賃金不払残業があったもの： 58 事業場 (5.4%)

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： 42 事業場 (72.4%)

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 104 事業場 (9.7%)

(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： 912 事業場 (84.8%)

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： 605 事業場 (66.3%)

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 125 事業場 (11.6%)

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： 59 事業場 (47.2%)

※ 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。

## 平成28年4月から平成29年3月までに実施した監督指導結果

## 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28年4月から平成29年3月に、1075事業場に対し監督指導を実施し、676事業場（全体の62.9%）で主な労働基準関係法令違反が認められた。法違反としては、違法な時間外労働があったものが476事業場、賃金不払残業があったものが58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104事業場であった。

表1 重点監督実施事業場数

業種	事項	実施事業場数 (注1)	主な労働基準関係法令違反があった事業場数 (注2)	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		1,075 (100%)	676 (62.9%)	476 (44.3%)	58 (5.4%)	104 (9.7%)
主な業種	製造業	215 (20%)	145 (67.4%)	113	16	23
	建設業	116 (10.8%)	57 (49.1%)	31	4	1
	運輸交通業	141 (13.1%)	120 (85.1%)	92	11	19
	商業	191 (17.8%)	127 (66.5%)	82	6	21
	教育・研究業	54 (5%)	32 (59.3%)	21	6	3
	接客娯楽業	60 (5.6%)	44 (73.3%)	38	3	9
	その他の事業	185 (17.2%)	83 (44.9%)	48	7	18

(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) 機械等の安全措置義務などの違反は含まない。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、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、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。〕、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時間を超えて時間外・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。

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
1075	184 (17.1%)	339 (31.5%)	201 (18.7%)	165 (15.3%)	146 (13.6%)	40 (3.7%)

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
1075	53 (4.9%)	113 (10.5%)	82 (7.6%)	113 (10.5%)	185 (17.2%)	529 (49.2%)

## 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、912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）	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	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）
912	94	194	301	605	55

（注1） 指導事項は、複数回答の場合、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」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） 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、125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。

（※） 平成29年1月20日に「労働時間適正把握ガイドライン」（別添「参考資料」参照）を新たに策定（「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」（労働時間適正把握基準）は同日付で廃止）。なお、平成29年1月20日までは「労働時間適正把握基準」に基づき指導。

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)（注2）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)（注2）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)（注2）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ（注2）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ（注2）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ（注2）		
125	90	10	36	2	5	1

（注1） 指導事項は、複数回答の場合、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 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476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、359事業場で1か月80時間を、うち242事業場で1か月100時間を、うち53事業場で1か月150時間を、うち10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

45時間以下	45時間超 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
37	80	117	189	43	10

#### (1) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した1075事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、166事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、270事業場でタイムカードを基礎に確認し、131事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、381事業場で自己申告制により確認し、242事業場でその他の方法（例えば、出勤簿）により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

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）	その他 （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）		
166	270	131	381	242

（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。

# 監督指導事例

## 事例 1 (その他の事業)

- 1 長時間労働を原因とする精神障害の労災請求があった事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 36協定を所轄の労働基準監督署に届け出ることなく、精神障害を発症した労働者に月100時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせ、他の労働者についても月160時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせていたことから、指導を実施した。
- 3 長時間労働を行った者に対する面接指導等の体制が整備さ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基署の指導

- 1 精神障害を発症した労働者について、36協定を労働基準監督署に届け出ることなく、月100時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせ、他の労働者についても月160時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせていたことから、指導を実施した。

#### 労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働基準法第35条（休日労働）違反を是正勧告
- ③月80時間以内への削減について専用指導文書により指導

- 2 長時間労働を行った者に対する面接指導等の体制も整備されていなかったことから、指導を実施した。

#### 労働基準監督署の対応

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

過重労働による健康障害防止のため、長時間労働を行う労働者については、下記のとおり面接指導等を実施することとされています。

#### 次の要件に該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が月100時間を超えていること
- ② 疲労の蓄積が認められること
- ③ 本人が申し出ていること

面接指導の  
実施義務

#### 次のいずれかに該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えており、疲労の蓄積が認められ、または健康上の不安を感じている者（本人からの申出が前提）
- ② 事業場で定めた基準に該当する者

面接指導その他  
これに準ずる  
措置を実施する  
努力義務

「福岡産業保健総合支援センター」では、労働者50人未満の小規模事業場の事業者やそこで働く人を対象として産業保健に関する支援を行っています。

独立行政法人 労働者健康安全機構  
福岡産業保健総合支援センター  
福岡市博多区博多駅南2-9-30  
福岡県メディカルセンタービル1階  
092-414-5264

- ① 時間外・休日労働時間が月100時間超及び2～6か月平均で月80時間超のすべての労働者に面接指導を実施するように基準の策定に努める。
- ② 時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるよう基準の策定に努める。

# 監督指導事例

## 事例 2 (食料品製造業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 36協定の締結・届出を行うことなく、月100時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせていた労働者が最も多い月で24名（最長：月299時間30分）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 安全・衛生委員会が開催されておらず、長時間にわたる労働による労働者の健康障害防止対策に係る調査審議を行っ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基署の指導

- 1 36協定の締結・届出を行うことなく、月100時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせていた労働者が最も多い月で24名（最長：月299時間30分）が認められたことから、指導を実施した。

#### 労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働基準法第35条（休日労働）違反を是正勧告
- ③月80時間以内への削減について専用指導文書により指導

- 2 安全・衛生委員会が開催されておらず、長時間にわたる労働による労働者の健康障害防止対策に係る調査審議を行っていなかったことから、指導を実施した。

#### 労働基準監督署の対応

- ①労働安全衛生法第19条（安全衛生委員会）違反を是正勧告
- ②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



#### 衛生委員会

**すべての業種で常時50人以上の労働者を使用する事業場には、衛生委員会を設置する義務があります。**（安全委員会を設置する義務がある事業者については、安全委員会衛生委員会、それぞれの設置に代えて安全衛生委員会を設置することができます。）

衛生委員会は**毎月1回以上開催**するようにしなければなりません。

また、調査審議すべき事項についても定められており、そのうちのひとつとして「**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**」があります。



# 監督指導事例

## 事例3 (ソフトウェア業)

- 1 各種情報から、労働時間が適正に把握されておらず、長時間労働、賃金不払残業が行われていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 正社員について、自己申告制度を採用していたが、会社が労働時間として認めていた時間と乖離が生じていた。また、確認できた労働時間の範囲でも時間外労働が行われていることは明らかであったが、36協定の締結・届出を行っていなかった。さらに、時間外労働に対する割増賃金の支払いも不足していた。
- 3 長時間労働を行った者に対する面接指導等の体制が整備さ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基署の指導

- 1 正社員について、自己申告制度を採用していたが、会社が労働時間として認めていた時間と乖離が生じていた。また、確認できた労働時間の範囲でも時間外労働が行われていることは明らかであったが、36協定の締結・届出を行っていなかった。さらに、時間外労働に対する割増賃金の支払いも不足していた。

#### 労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働基準法第37条（時間外労働に対する割増賃金）違反を是正勧告
- ③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、実態調査を行うよう指導

- 2 長時間労働を行った者に対する面接指導等の体制も整備されていなかったことから、指導を実施した。

#### 労働基準監督署の対応

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

### 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（平成29年1月20日策定）

#### <ガイドラインのポイント>

使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録しなければなりません。原則的な方法は、

- ・使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

ですが、やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合には、

- ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社労働時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超過して労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認することとされています。