

厚生労働省
東京労働局発表
令和元年5月31日

担当
東京労働局労働基準部監督課
監督課長 安田 幸次
主任監察監督官 河村 直子
電話 03 - 3512 - 1612

東京労働局管内における平成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について

東京労働局（局長 前田芳延）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、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665事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、458事業場（全体の68.9%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち240事業場（36.1%）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。

東京労働局では今後も、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。

【監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： 665 事業場
このうち、458事業場（全体の68.9%）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： 240 事業場（36.1%）
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： 127 事業場（52.9%）
 - うち、月100時間を超えるもの： 76 事業場（31.7%）
 - うち、月150時間を超えるもの： 12 事業場（5.0%）
 - うち、月200時間を超えるもの： 4 事業場（1.7%）
- 賃金不払残業があったもの： 39 事業場（5.9%）
- 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 101 事業場（15.2%）
- (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： 432 事業場（65.0%）
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： 208 事業場（48.1%）
- 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 129 事業場（19.4%）

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、665事業場に対し監督指導を実施し、458事業場（全体の68.9%）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240事業場、賃金不払残業があったものが39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101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	665 (100%)	458 (68.9%)	240 (36.1%)	39 (5.9%)	101 (15.2%)	
主な 業種	製造業	29 (4.4%)	22 (75.9%)	16	0	3
	建設業	54 (8.1%)	33 (61.1%)	16	3	5
	運輸交通業	54 (8.1%)	47 (87.0%)	32	2	5
	商業	121 (18.2%)	98 (81.0%)	51	10	21
	接客娯楽業	88 (13.2%)	60 (68.2%)	32	3	24
	その他の事業 (注6)	181 (27.2%)	112 (61.9%)	54	14	22

（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
665	116 (17.4%)	201 (30.2%)	103 (15.5%)	82 (12.3%)	106 (15.9%)	57 (8.6%)

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
665	53 (8.0%)	91 (13.7%)	53 (8.0%)	67 (10.1%)	139 (20.9%)	262 (39.4%)

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、432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
432	17	52	220	208	10	26

（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、129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）		
129	53	9	67	8	4	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240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、127事業場で1か月80時間を、うち76事業場で1か月100時間を、うち12事業場で1か月150時間を、うち4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
240	113	127	76	12	4

(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、38事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、155事業場でタイムカードを基礎に確認し、189事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、290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）	
38	155	189	290

（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との比較

事項		実施年月		
		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	665	548	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	458(68.9%)	414(75.5%)	
主な違反内容	1 違法な時間外・休日労働があったもの	240(36.1%)	242(44.2%)	
	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	1か月当たり80時間を超えるもの	127(52.9%)	124(51.2%)
		1か月当たり100時間を超えるもの	76(31.7%)	77(31.8%)
		1か月当たり150時間を超えるもの	12(5.0%)	11(4.5%)
		1か月当たり200時間を超えるもの	4(1.7%)	1(0.4%)
	2 賃金不払残業があったもの	39(5.9%)	60(10.9%)	
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	101(15.2%)	65(11.9%)		
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のため改善を指導したもの	432(65.0%)	363(66.2%)	
	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	208(48.1%)	175(48.2%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	129(19.4%)	152(27.7%)	

是正・改善指導の対象となった事例（東京局管内）

【事例 1】業種：道路旅客運送業（企業規模約 250 人）

過重労働を原因とした労災請求を契機に調査したところ、当該請求を行った労働者に 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（最長は月約 97 時間）を行わせていたもの

【労働基準監督署が把握した事実】

労働時間記録等の関係書類を調査したところ、
労災請求を行った労働者に対して、36 協定で定める「延長することができる時間」を超える時間外・休日労働（最長は月約 97 時間）を行わせていたこと
時間外・休日労働時間とは
休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間
時間外・深夜労働に対する割増賃金の支払額に不足が発生していたこと
などが認められた。

【労働基準監督署の指導】

について、労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告するとともに、時間外・休日労働を月 80 時間以内とするよう指導
について、労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告し、不足額を支払うよう指導

【事例2】業種:映画・演劇業(企業規模約110人)

月80時間を超える時間外・休日労働が疑われたため調査したところ、36協定で定める上限時間を超えて、月100時間を超える違法な時間外・休日労働(最も長い労働者は約171時間)を行わせていたもの

【労働基準監督署が把握した事実】

労働時間記録等の関係書類を調査したところ、

36協定で定める「延長することができる時間」を超える時間外・休日労働(最長の者は月約171時間)を行わせていたこと

時間外・深夜・休日労働に対する割増賃金が全く支払われていなかったこと

賃金台帳の記載事項に不備があったこと

常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生委員会が設けられていなかったこと

常時深夜業に従事する労働者に対する健康診断を6か月以内ごとに1回、実施していなかったこと

長時間労働を行かせた労働者に対する健康障害を防止するための対策が取られていなかったこと

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していなかったこと
などが認められた。

【労働基準監督署の指導】

について、労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告するとともに、時間外・休日労働を月80時間以内とするよう指導

について、労働基準法第37条(割増賃金)違反を是正勧告し、未払額を支払うよう指導

について、労働基準法第108条(賃金台帳)違反を是正勧告し、適正に記載するよう指導

について、労働安全衛生法第18条(衛生委員会)違反を是正勧告し、適正に設置するよう指導

について、労働安全衛生法第66条(健康診断)違反を是正勧告し、適正に実施するよう指導

について、医師による面接指導体制を整備するよう指導

について、労働時間の適正な把握のためのガイドラインに基づいた労働時間管理を行うよう指導

【事例3】業種:建設業(企業規模約140人)

月80時間を超える時間外・休日労働が疑われたため調査したところ、36協定で定める上限時間を超えて、月100時間を超える違法な時間外・休日労働(最も長い労働者は約183時間)を行わせていたもの

【労働基準監督署が把握した事実】

労働時間記録等の関係書類を調査したところ、

36協定で定める「延長することができる時間」を超える時間外・休日労働(最長の者は月約183時間)を行わせていたこと

労働契約締結の際に交付する労働条件通知書に法定記載事項の一部が明示されていなかったこと

常時10人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、就業規則の内容を変更した際に労働基準監督署への届出を行っていなかったことなどが認められた。

【労働基準監督署の指導】

について、労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告するとともに、時間外・休日労働を月80時間以内とするよう指導

について、労働基準法第15条(労働条件の明示)違反を是正勧告し、適正な労働条件の明示を行うよう指導

について、労働基準法第89条(就業規則)違反を是正勧告し、所轄労働基準監督署長に届け出るよう指導