

図表3-2 労働時間管理リスクと監査役の役割アンケート結果
(質問16～質問17)

NO	業種	従業員数	アンケート質問16 労働時間管理に関する監査役の役割を一言でいうと	アンケート質問16 コメント:労働時間管理に対して、監査役がどのようにかわっていきべきか、お考えを自由に記載ください	アンケート質問17 労働時間と監査役の役割について貴社現場に思っていること、SG分科会で意見を聞きたいことなどあれば	リスク認識(監査役)	リスク認識(経営トップ)	月平均労働時間	基本派(コンプラ)	中間派(承認防止)	積極派(改善策あり)	CSR(継続発展)	健康ケア	執行責任範囲
1	卸売	894	勤務実態が会社側に正確に把握出来るよう、その仕組み作り			大	大	18.0	○					
2	製造・販売	1558	他の監査項目と同様に、コンプライアンス上問題点を経営トップに指摘するのが本来の仕事			大	大	28.3	○					
3	情報	544	コンプライアンス上の問題点を予防監査の観点から踏まえて、経営側に指摘するとともに、改善提案なども積極的に行う			大	大	23.0	○	○	○			○
4	建設	1086	労務管理の問題点を把握し、会社の社会的信用を守り、不祥事を未然に防ぐこと			大	大	38.2	○	○				
5	電気事業		業務監査の一重要項目(法令遵守に関する監査において、違反リスクの高い法令の一つとして位置付け)	適法性監査の観点で、労働法違反行為が発生した場合は個々の事実ごとに調査を行うとともに、労働法違反行為の予防策についてその妥当性に踏み込まざるを得ないと考えております。さらに、労働時間短縮(残業回避、定時退社)のための執行の妥当性や有効性について監査を行っていくことも監査の課題となっています	過去に労働基準監督署の指導を受けたこともあり、労働時間管理に関しての経営方針はかなり明確になっていますが、既述のとおり、親会社監査委員会の監査方針に基づき労働時間短縮(残業削減、定時退社推進)の有効性や定着性について監査することが求められています。妥当性監査に及び、監査役がどこまで踏み込むべきか模索しています。	大	大	20.0	○	○	△			
6	製造・販売	940	違法上の視点からの確認	慢性的な長時間勤務が発生している場合等、改善の兆候が見られない場合には、指摘することも必要		小	小	25.0	○					
7	製造・販売	730	コンプライアンスと内部統制レベルの観点から係わる	企業(グループ)の実態によってどう変わるべきかは異なると思います。上記役職から取締役(会)の意識が変われば改善は進むので、それが本来の方法だと考えます	自社の場合、指摘、勧告に留まり実際の改善が進みません。リクルートや雇止め防止の観点からのみ考えている部署長、取締役も多い場合、どんな方法を取れば良いかわかりません。	大	大	4.8	○					
8	サービス		長時間就業を発生させない仕組みづくりに対するアドバイス	監査部の内部監査と同じタイミングで責任者に時間管理に対するヒアリングを行っているが、各責任者がどのように改善しようとしているのか確認する時間が少ない。部長等の長時間労働をなくすための提言が必要と考えている	38協定違反等労働法関連のリスクを各社はどの程度(大、中、小)に評価されているのか?					○	○			
9	工事	317	特に労働時間に関してというものは無いと考える。他の業務運行状況も含めてその適正度合いを見極める			大		19.6						
10	不動産	148	常に注視している姿勢を示す。	仕事の繁閑の差があるとしても、慢性的にはないといけない。適正な人員配置も検討してもらいたい。というのを常に述べる		大	小	33.5	○					
11	店舗小売	1000	一部の意識が低い部門に対する注意喚起。	弊社は非接触ICカードによる1分単位の打刻を実施しており、厳格な管理ができています。ただし店舗においては意識の低い管理者もあり、36協定の内容を把握していないかたり社員の適切な就業時間管理ができていない者もいる。	業務の改善はあくまで業務執行部門によって行われるべきである。監査役はそのためのサジェッションを行う。	大	大	20.0	○					○
12	店舗小売	2200	法令遵守と健康経営(産業医からの報告)	労働時間管理部門(総務部・営業部)よりの数値報告を受ける。従業員へのヒアリング実施。取締役会での報告		大	大	5.0	○				○	○
13	物流	460	コンプライアンスの観点から問題があれば指摘する。	長期労働は健康被害にもつながり、会社の生産性を阻害する要因となる。このため、こうした状況が生じている場合、その原因となる問題点を把握し、具体的な解決策について執行側と一緒に考えていくこと。		大	大	10.0	○		△	○	△	
14	不動産	93	コンプライアンス上重要な要素であることを常に現場経営トップに認識していただくためコミュニケーションを取っていくことが大事である。			大	小	18.0	○					
15	製造・販売	1115	労働時間の長時間化は心身の健康問題を含め、業務効率を低下させる要因になるので、適宜に抑制し野放しにさせない。	執行側に労働時間を正確に把握してもらい、月次報告を受けることが基本。その結果、特定部門や特定個人の長時間労働が続く場合は社長に注意を喚起する。労働者マターは重大なコンプライアンス事項なので、過去の指摘事項の改善等について監査時にフォローする。		大	小	21.8	○				○	○
16	商社	367	労働時間の実態を把握して、問題点を指摘する。	住家の折に、事業所の実態を把握して問題点を指摘する。	業務問題と同様に労働時間の問題についても監査役に報告されなければならないと思う。	大	大	14.1	○					
17	物流	678	他の監査項目と同様に、労働時間管理上の問題があれば経営トップに指摘すること	監査役として、問題点を把握するとともに、改善に向けた取組み状況を監視・検証していくことが必要と考えている		大	大	24.9	○					
18	製造・販売		コンプライアンス違反、過労死等のリスクの弊について、執行側へ指摘すること	総務部時間短縮については、全社レベルでの取組が進行中であり、監査役としては、これを注視しつつ、隠れた(見逃されたい)リスクがないかのチェックを行うことが必要と考える。	労働時間の監査については、業務執行の領域との境界が曖昧な部分もあると感じていますが、みなさんはどのように見極めをつけているのでしょうか。				○				○	○
19	製造・販売		労働時間管理等の本実施による具体的なリスクを明確にし、現地責任者・経営トップにそのリスクを説明し、共有する。	①長時間労働・労働法違反(38協定違反・サービス残業・賃金未払い等)によるリスク ・労働者による雇止め訴訟 ・直営の場合は、都道府県労働局長による企業名の公表 ・かど(過労労働時間短縮特別法違反)による特別罰則調査及びその公表 ・ブラック企業の実質 ②過労死レベルを超える長時間労働のリスク ・過労死による従業員の喪失(多くは全社に士気低下を持つ有能な従業員) ・過労死による健康とのダブル・多重の健康被害の支払い ・現地責任者・経営トップの法的責任の増加 ・過労死レベルを超える38協定特別条項(特に100h/月以上)の締結は、労働関係 法令違反ではないが、実際に違反すれば従業員の採用に悪影響 ③サービス残業・賃金未払いのリスク ・賃金未払いの消滅効率は2年で、従業員から要求されれば過去2年分の返金 ・パワハラ等も絡め、上司や会社に恨みを持つ従業員から訴訟の提起 ④健康診断や医師の面接指導の実施のリスク ・従業員の疾病等(うつ病も含む)の発生 ・従業員の疾病等発生に対する現地責任者・経営トップの責任		大	小			○			○	○
20	製造・販売	8000	過労労働による健康被害の抑制	住家における状況確認と改善要請		大	大	30.0	○				○	
21	製造・販売	1900	法令遵守のみならず、有難な「時間管理」を効率的に活用するための環境整備(人員確保・多様な働き方が可能な制度等)や教育の実施等による意識改革の促進をサポートすること。	法令遵守は当然のことですが、従業員のコスト削減的な発想ではなく、働き方そのものに開く開く開くとして、全社的に認識を共有することが大切だと考えます。ただ、当社の場合、三交労働者・営業・事務等の多様な職種を抱えているので、各職種の状況に合わせた対応が必要となると思います。	労働時間管理に関するリスクのなかで、特に注意すべき問題は何かとお考えでしょうか? (例: サービス残業、38協定違反、心身疾患・自殺ほか)	小	小	26.0	○		○			
22	製造・建設	1100	38協定の遵守	長時間労働による健康被害が発生しないか監視する。具体的には、80時間超えの社員へのケア(健康診断等)の状況確認	時間短縮の実体は執行側の業務と考えている。労務部門の職務そのものと思う			60.0	○				○	○
23	商社	370	経営者へのリスク認識の喚起	従業員満足度の観点から、働きがい環境整備に努めるとともに、労働行政・法律改正の動きに十分注意しながら、会社の方向性にずれがないか、問題があれば発信していく	各自、各社様々な悩みを抱えていると思うので、そうした問題を共有し議論し、「お悩み解決」の一助になることも、勉強会であるSG分科会の意義ではないでしょうか。キヤクアーズは「入って良かった監査委員」	小	小	21.5			○	○		
24	製造	1700	38協定に基づき、労使が時間管理をしていることの確認。また、個別にはサービス残業等の有無についての監査実施	労働組合があるため、その報告内容を確認すれば良いと思っている。但しサービス残業については報告資料には現れないため、実態を確認する必要があります		小	小	23.0	○					○
25	情報	250	法令等の遵守状況の確認	就業時間や休暇取得が特に多い部門・社員の状況および原因の確認		小	小	10.0	○					
26	サービス	425	経営トップに対し問題点がなければ指摘して改善を求める	問題点を指摘するのはもちろんであるが、より積極的に会社の発展を図るためにCSRの観点から、会社施策の整備、提案、教育を行っていくことが時代の要請か		大	小	13.5			○	○		

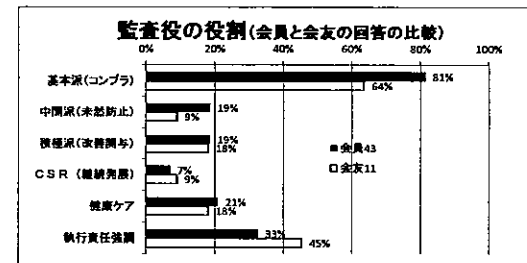
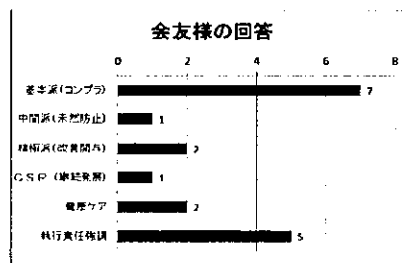
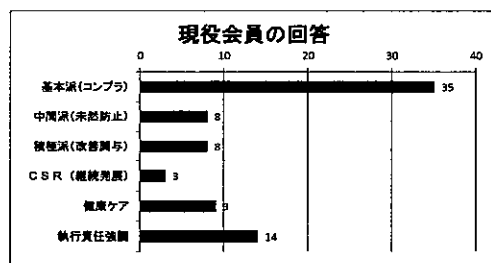
図表3-2 労働時間管理リスクと監査役役割アンケート結果
(質問16～質問17)

NO	業種	従業員数	アンケート質問16 労働時間管理に関する監査役の役割を一口でいうと	アンケート質問16 コメント:労働時間管理に対して、監査役がどのように関わっていくべきか、お考えを自由に記載ください	アンケート質問17 労働時間と監査役の役割について普段業務に遇っていること、SG分科会で意見を聞きたいことなどあれば	リスク 監査役 (監査役)	リスク 監査役 (経営 トップ)	月平均 残業時間	基本派 (コンプラ)	中間派 (未然 防止)	積極派 (改善 奨励)	CSR (継続 発展)	健康ケ ア	執行責任 強調
27	サービス	1210	経営層と現場との架け橋	所詮監事(当金一般社団法人につき)単独では、長時間労働の問題改善については限界がある。内部監査などを通じて、各職場の問題点を洗い出し、適切に就業時間の削減を押し付けるのではなく、職場の当事者意識に問題意識を持ってもらい、プラクティカルな改善策を自分達で考えさせ、それを確実に実行して貰う。		大	大	43.0						○
28	製造・販売	400	労働時間管理のために監査された仕組みが機能しているかを確認する立場			小	大		○					
29	建設	95	先ず現状の報告を受ける一法令遵守	現状を把握し、違法性がないか確認し、問題があれば訴訟問題等に発展していかないか見極める。		大	大	40.0	○					
30	工事	800	コンプライアンス違反をなくすとともに、経営者に対して不備な点は指摘し、社員的生活環境を守るとともに会社の経営の健全に寄与する生産性を上げることが、過度な労働時間に繋がっていないか、内部監査室に定期的にチェックしてもらい、現場順りの課題ではなく経営トップに問題があれば、監査役として改善を求める	現場担当者より聞き取り調査を行い、現状認識をおこない、実態の把握に基づき指導する		大	大	27.0	○			○		
31	商社	250	定量的にチェックしてもらい、現場順りの課題ではなく経営トップに問題があれば、監査役として改善を求める			小	小	21.0	○					○
32	情報	751	業務執行が個々の労働者の労働時間について注意していることを確認する役割	長時間労働は、仕事の状況によりやむを得ないと思われがちだが、何を検討したかを把握することで、新たな打開策が見いだせることがあると考えている。実際、是正される場合がある。		小	小	30.0	○	△	△			
33	製造	1200	経営層の管理方針を確認すると共に、各部署での管理状況の確認。事業、営業、生産等部門による状況差が大きく、それぞれに問題、対策を考える必要がある。	内部監査人から業務監査報告時に確認しているが、最近では管理が行き届いていないところも出てきている。特に現場担当者より聞き取り調査を行い、現状認識をおこない、実態の把握に基づき指導する	日常は監査役からはあまり目立つ行動を慎み、時々 内部監査人を通じて様子伺いしている。近年工場に労働者立ち入り報告を受けた際、適正労働士への報告失念の際、監査役から関係部署にそのプロセスの不備について指摘し、改善を促した。	小	大	10.0	○					
34	製造・販売	860	経営層の管理方針を確認すると共に、各部署での管理状況の確認。事業、営業、生産等部門による状況差が大きく、それぞれに問題、対策を考える必要がある。	この数年で急に経営層の労働時間管理が厳しくなり、仕事の効率アップの方が強いのではないか。特に営業部門は顧客の関係上ワークスが使用し難く、非提示残業につながるおそれあり、バランスを考えた取り組みが必要。		大	大	25.0	○					
35	保険	518	労働コンプライアンス上の問題点の有無を確認し、問題があれば指摘する	労働コンプライアンス上の問題点があれば、指摘・勧告する		小	小	32.0	○					
36	サービス	2048	労働管理リスクは、大きな社会問題であり、取締役の内部統制構築、運用義務の範疇	労働管理は社内風土(就業環境)には与える影響が大きく、トラブル、不祥事の原因となることを認識し、会社の取組み、現場社員の状況に留意すべきと考えます特に現場の実態と経営の認識の乖離(中間管理職の不正、隠蔽)に注意が必要	「すき家」の長時間労働問題の際、第3者委員会報告に監査役の行動(調査等の実施)がみられなかった。また、世間を騒がせマスコミに叩かれても、その損失に対する株主の反応はなかった。一株主の労働問題への関心は高くないかも知れない?	大	大	8.8	○					○
37	商社	39	グループ全体の方針に沿った対応が実施されているかを監視・検証すること。	臨時、対策の進捗状況をフォローし必要に応じて責任者の説明を求める。労基署による指導や是正命令、健康被害などが発生した場合は、その対応が適正か確認する。		大	大	20.0	○					
38	金融	170	法令に違反する労働管理を取締役役員が実施しないように監視・制約する	取締役社長とCFOが先頭に立ち残業/休日の労働時間短縮に具体的に取り組むことを指導する。		大	大	15.0						
39	製造		労働災害の防止、取締役の安全配慮義務の徹底						○					○
40	サービス	245	労働災害の防止、取締役の安全配慮義務の徹底	取締役社長とCFOが先頭に立ち残業/休日の労働時間短縮に具体的に取り組むことを指導する。	人事総務部から毎月事業所別個人別の実労働時間の一覧表が配付され取締役全員が確認している	大	小	40.0	○				○	○
41	製造・販売	674	業務効率向上の意識付け。時間外勤務が無くならないのは、業務の効率化ができていないため、業務量の削減に全社で取り組んでいないからだと感じます。	役員および管理職への業務効率化の働きかけが大切だと思います。	時短勤務(子育て)や産後の復職は補充社員や復職前の有償等により対応不可の会社もあり、平等性は無く、抜本的な制度改革が必要。また、女性の新入社員の採用減少にも繋がっていると考えます。	大	大	20.0		○				
42	建設	450	労働時間管理を経営上の課題(リスク)の一つと認識し、監査役として対応する。			大	大	35.0	○					
43	製造・販売	275	監査役は労働リスク管理体制の整備状況を確認しなければならぬが、労働時間管理の確保は導入口ともいえるべき監査要点と考える。	監査役として、むしろ大切なのは、データからは見えない労働不祥事(ハワハラ等)による労働者への加害なストレスによる健康被害等の有無や未然防止体制の構築に注力することが重要かと思っています。	各社ともに管理職は時間外労働が無償となっていると思いますが、監査役として中間管理職の労働時間についてどのように監査されているかを聞いてみたい。	大	大	20.0	○	△			○	

<意見の分類>

基本派: 法令等のコンプライアンス違反を主とした問題点の指摘を行うことが役割
中間派: コンプライアンス違反などの指摘にとどまらず、未然防止のための監査(例えば、仕組作りができていないか)も行うべき
積極派: コンプライアンス違反の指摘、未然防止のための監査はもちろん、より積極的に、現状を改善していくような監査活動を行うべき
CSR: さらに、会社の継続発展のためのCSRの一環として、従業員に対してよりよい就業環境を作っていくような監査活動を行うべき

健康ケア: 長時間労働による、心身の病を未然に防ぐことが重要
執行責任強調: 労働時間の適正管理は執行側の責任で行わせるようにすることが重要



図表3-3 労働時間管理リスクと監査役の役割アンケート結果
(会友の回答)

2016年10月19日

回答者	アンケート質問16 労働時間管理に関する監査役の役割を一言でいうと	アンケート質問16 コメント:労働時間問題に対して、監査役がどのようにかわっていきべきか、お考えを自由に記載ください	アンケート質問17 労働時間と監査役の役割について普段疑問に思っていること、SG分科会で意見を聞きたいことなどあれば	基本派 (コンプラ)	中間派 (未然防 止)	積極派 (改善 関与)	CSR	健康ケ ア	執行責 任強調
KU1	執行部の暴走を止める。	人事労務管理は執行部の重要な業務であり、彼らが真剣になって推進するのを見守ってやる必要があると思います必要があると思います。その意味であまり細かなことはすべきでなく、大きな問題をチェックするようすべきです。	具体的時間には表れてないパワハラも労務人事の大きな問題です。この問題のとらえ方はどうすべきでしょうか。内部通報など活用できるのでしょうか。具体例があれば聞いてみたい。	○					○
KU2	コンプライアンスと同様に労働時間管理についても、経営者特に社長の問題意識・姿勢をチェックし、問題があれば是正を促すのが監査役役割。	長時間残業、休日出勤が恒常的になることにより、心身の病を患う社員が増えれば、貴重な人材を失うとともに、会社の社会的評価を下げ、会社の社会的責任も果たせなくなる。監査役としては、まずは実態把握に努め、問題点を人事セクションが看過しているのであれば、監査役と経営者との協議会等で指摘すべきである。	経営者は短期的な課題達成や収益性を重視して、サービス残業を黙認しがちであり、社員もやむを得ないものとして業務を行う。何時しか、経営者も社員もサービス残業を前提としてかなり高い経営目標を立て行動するようになり、それが、社員の心身の病の原因となることもある。そうした時に労働環境を是正するよう経営トップに意見を言うのは監査役役割である。	○				○	○
KU3	1.労働時間管理の適正化が、組織としてなされているかどうかのチェック 2.各職場の課題及び、改善に向けての取り組み状況の把握	労働時間管理等、内部監査部門で出来ることは極力内部監査部門に委ね、課題が監査役に扱ひ上げられる仕組みを作り、監査役は経営監査に重点を移すべき。							○
KU4	労働コンプライアンスの遵守	労務責任者からの資料提供及びヒアリングを行う方法でかわっていく。	企業の健全で持続的な成長とのバランス	○					
KU5	人事部門の自己監査、内部監査部門の監査の方が実効的であり、重要な役割を担う	監査役としては、年2回人事部門から、精神疾患・病欠者の実態、パワハラ、セクハラ事件の発生概要をヒアリングしていました。その中に労働時間管理上の問題が浮き彫りになっていることが多いからです。内部通報窓口の弁護士からも直接ヒアリングしていました。労働問題も通報されるからです。個社に止まらず、グループ全体を把握することが大切だと思います。	上記は既に退任した会社における監査経験をもとに書きましたので、お取扱いにはご留意ください。					○	○
KU6	労働コンプライアンス、CSR、企業の持続的成長の三つの観点からの監査	違法性の有無の観点からの監査にとどまらず、ディーセントワークの実現、企業の健全な成長に不可欠な人的資源の育成・活用の観点からの人事・労務政策の点検と提言が求められる。特に適量労働に陥りがちで、かつ法の保護から疎外されがちな中間管理職層の問題に取組む必要がある。	労働をめぐる諸問題は、本来監査役にとって極めて重要な課題にもかかわらず、従来十分に取組まれてこなかった状況がある。先進的な取組事例を是非紹介頂きたい。	○			○		
KU7	工場の労働時間の把握は容易だが、事務系の実働を把握するのは難しい。まずは労働の中身を分析することが大切。	まず、現場で毎年、36協定を労基署に提出しているかどうかをチェック。労働時間が36協定の範囲内であるかどうかをチェック。限度を超えている場合は内容を把握するため、ヒアリングをする。経営の問題点を検証し、役員への提案が出来れば良いのではないかと。	どうしても予算的縛りと偶発的の超勤の発生で悩むことが多いが、それが構造的に適量労働になっている場合は、強い意志を持って改善を要請すること。人を増やすよりは、能力を向上させる必要を感じる。	○		○			
KU8	労働時間管理と労務管理は一体管理の必要あり	担当役員と定期的に意見交換の場を持つべきだ							○
KU9	現場実態を知り、問題の発生を事前に防止するよう経営トップに働きかけること	左記にとどめを刺す	現場の中間管理職への負荷集中に如何に対応するか「できる人」をどのように選んだら良いのか管理職としての管理業務不全を解消するという重要な視点も含めてどう考えるか		○				
KU10	不正リスクの監視役として(コンプライアンスの問題の一つ)関心を持ち、改善すべき点があれば改善をはかる		実はこのアンケートがくるまで、労働時間管理が監査の重要な項目であることに、ごく一般的な関心(いわゆるブラック企業の問題とか、専門職を時間外支給対象から外す動きなど)しか持っていませんでした。	○		○			
KU11	ヒアリング時の質問での「牽制役として」の役割			○					

<意見の分類>

基本派: 法令等のコンプライアンス違反を主とした問題点の指摘を行うことが役割

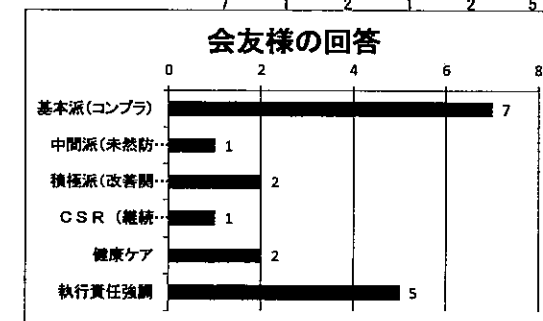
中間派: コンプライアンス違反などの指摘にとどまらず、未然防止のための監査(例えば、仕組作りができていないか)も行うべき

積極派: コンプライアンス違反の指摘、未然防止のための監査はもちろん、より積極的に、現状を改善していくような監査活動を行うべき

CSR: さらに、会社の継続発展のためのCSRの一環として、従業員に対してよりよい就業環境を作っていくような監査活動を行うべき

健康ケア: 長時間労働による、心身の病を未然に防ぐことが重要

執行責任強調: 労働時間の適正管理は執行側の責任で行わせるようにすることが重要



4. 最近の労働行政と労基法改正

1) 最近の労働行政の動き

- ・2014年6月 政府閣議「日本再興戦略(改訂)」

わが国の重要優先課題として、働き過ぎ防止のための取組強化、長時間労働対策を取り上げ。

- ・2014年9月 「長時間労働削減推進本部」を設置 (本部長・厚生労働大臣)、3チーム編成

①過重労働等撲滅チーム… 特別対策班(かとか)を編成、長時間労働削減徹底に向けた重点監督の実施

相談体制の強化、労使団体への要請、過労死等防止への取組み、

監督による問題企業は是正指導時に企業名を公表 ⇒(資料 1/P18)

②働き方改革・休暇取得促進チーム… 本省幹部による企業経営陣への働きかけ、

切れ目のない年次有給休暇取得促進等

③省内長時間労働削減推進チーム… 国家公務員の早期退庁・休暇取得促進等働き方改革

- ・2014年9月 厚労省 「無料電話相談 労働条件相談ほっとライン」開設 ⇒(資料 2/P19)

勤務条件・残業・有休取得などの相談無料ダイヤル 0120-811-610 (月・火・木 17～22 時、土・日 10～17 時)

- ・2014年11月 「過労死等防止対策推進法」施行 (2014年6月公布)

①過労死とは「業務上の過重負荷による脳血管疾患または心臓疾患による死亡、強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺、これらによる疾患・精神障害」と定義する(2条)

②政府は過労死防止のための大綱を策定し(7条)、毎年施策状況を報告する(6条) ③国(厚労省)は過労死等に関する相談体制を整備し(10条)、啓発月間を毎年11月と定める(5条)

- ・2014年11月 厚労省 「過重労働解消キャンペーン」実施 ⇒(資料 3/P21)

①厚労大臣より労使トップへ協力要請 ②11月に重点監督を実施 ③無料電話相談(労働担当官)

- ・2014年11月 厚労省 「無料電話相談 過重労働解消相談ダイヤル」設置 (1日限定)

過重労働・不払残業などの相談無料ダイヤル 0120-794-713 (11/1 日(土) 9～17 時)

- ・2015年1月 厚労省 「働き方改革推進本部」を各都道府県労働局に設置(本部長・労働局長)

企業、労働団体へ働き方改革の協力を要請、企業での先進的取組事例の収集、周知

- ・2015年1月 厚労省 「働き方・休み方改善ポータルサイト」開設

①働き方改革に取り組み企業の好例紹介 ②働き方改善指標による企業診断

- ・2015年7月 厚労省 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」発表

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

- ・2015年9月 厚労省 「無料電話相談 こころほっとライン」開設

メンタルヘルス・ストレスケア・過重労働などの相談無料ダイヤル 0120-565-455 (月・火 17～22 時、土・日 10～16 時)

- ・2015年9月 厚労省 「長時間労働事業場監督指導結果」公表

2015/4～6月に2,362事業場を監督した結果、1,921事業場(81%)で労基法違反を確認、是正指導実施。

(内容) 違法な時間外労働=1,479事業場(63%)、賃金不払残業=252事業場(11%)、過重労働による健康障害防止

措置未実施=406事業場(17%)

- ・2015年11月 厚労省 「無料電話相談 過重労働解消ダイヤル・労働条件相談ほっとライン」の相談結果を公表 ⇒(資料 4/P23)

15/4.1～11.7までの7ヶ月間で、計 17,276件(100件/日)の相談があった。

(内容) 長時間・過重労働=926件、賃金不払残業=1,468件、休日休暇=1,406件

・2016年2月 厚労省「過重労働解消キャンペーンの重点監督実施結果」公表

2015/11月に5,031事業場を監督した結果、3,718事業場(74%)で労基法違反を確認、是正指導実施。

(内容) 違法な時間外労働=2,311事業場(46%)、賃金不払残業=509事業場(10%)、過重労働による健康障害防止措置未実施=675事業場(13%)

・2016年4月 厚労省「長時間労働が疑われる監督指導結果」公表 ⇒(資料5/P25)

2015/4～12月に8,530事業場を監督した結果、6,501事業場(76%)で労基法違反を確認、是正指導実施。

(内容) 違法な時間外労働=4,790事業場(56%)、賃金不払残業=813事業場(10%)、過重労働による健康障害防止措置未実施=1,272事業場(15%)

・2016年9月 政府「働き方改革実現会議」設置 ⇒(資料6/P27)

2) 労働基準法の改正について

厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会が2015年3月に労基法改正案を答申

労働政策審議会(会長・慶應義塾大学教授 樋口美雄)

労働条件分科会(分科会長・東京大学大学院教授 岩村正彦、公労使委員21名) ⇒(資料7/P28)

法改定趣旨：長時間労働を抑制するとともに労働者がその健康を確保しつつ創造的な能力を発揮しながら、効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直し等所要の改正を行う。

Ⅰ.長時間労働抑制策・年休取得促進策等

① 月60時間超の時間外労働への割増賃金率(50%以上)につき、中小企業への猶予措置(労基法138条)を廃止する。

② 健康確保のために行政官庁による時間外労働への指導を強化する。

③ 年10日以上の年次有休休暇が付与される労働者には、そのうち5日を毎年、時季を指定して与えなければならない。

④ 企業単位での労使の自主的な取組の促進。労働時間等設定改善委員会の決議により労使協定によらず、年休計画付与等が可能となる。

Ⅱ.多様で柔軟な働き方の実現

⑤ フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長する。また、1ヶ月の労働時間が過重にならないよう週50時間を超える労働時間には当該月の割増賃金対象とする。

⑥ 企画業務型裁量労働制の見直し。企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加し、健康確保措置の充実を図る。

⑦ 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル)制度=年収1000万円以上に(限定)の創設。
施行予定期日：①は2019年4月1日、他の項目は2016年4月1日

議案審議経過

「労働基準法の一部を改正する法律案」として国会へ提出

(議題提出者 井坂信彦(民進党衆議院議員・厚生労働委員会委員)外6名)

衆議院 第190回通常国会(会期2016.1.4～6.1)に議案番号27として²⁰¹⁶~~2014~~年4月19日受理、
6月1日閉会に伴い、厚生労働委員会に付託とし、閉会中審査扱いとなる。

5.厚労省資料による問題点の把握

1) 労働基準監督年報(2014年版)から読み解く最近の監督状況

1.労基署による臨検の状況

	臨検を行った 事業場数	うち 違反事業場	違反率	臨検(監督) 実施率
①定期監督	129,881	90,151	69.4%	3.0%
②申告処理	22,430	16,321	72.8%	0.5%
③再監督	事業場数 14,138	完全是正 6,442	是正率 45.6%	0.3%
計	166,449			

全国事業場数	4,275,819	総務省統計局(2009年)
労働者数	52,094千人	

労働基準監督官数

本省	40人
地方労働局	707
労働基準監督署	3,207
計	3,954

2.違反の内容

①定期監督	違反件数	比率	労基法中 比率
労基法関係違反	98,423	40.1%	100.0%
・労働時間 (32、40条)	27,433	11.2%	27.9%
・割増賃金 (37条)	19,923	8.1%	20.2%
・条件不明示 (15条)	15,180	6.2%	15.4%
・就業規則 (89条)	11,437	4.7%	11.6%
・賃金台帳 (108条)	9,053	3.7%	9.2%
・賃金不払 (23、24条)	5,356	2.2%	5.4%
・最低賃金 (最賃法4条)	3,221	1.3%	3.3%
・その他労基法違反	6,820	2.8%	6.9%
安全衛生法関係違反	147,061	59.9%	
計	245,484	100.0%	

} 48.1%

②申告処理	違反件数	比率	労基法中 比率
労基法関係違反	32,545	99.2%	100.0%
・賃金不払	23,022	70.2%	70.7%
・解雇	4,239	12.9%	13.0%
・最低賃金	2,359	7.2%	7.2%
・労働時間	536	1.6%	1.6%
・その他労基法違反	2,389	7.3%	7.3%
安全衛生法関係違反	273	0.8%	
計	32,818	100.0%	

3.司法処分状況

送検事件数	違反件数	比率	労基法中 比率
労基法関係違反	408	39.4%	100.0%
・賃金不払 (24条・最賃4条)	255	24.6%	62.5%
・労働時間 (32、40条)	39	3.8%	9.6%
・割増賃金 (37条)	33	3.2%	8.1%
・条件不明示 (15条)	16	1.5%	3.9%
・就業規則 (89条)	6	0.6%	1.5%
・賃金台帳 (108条)	4	0.4%	1.0%
・その他労基法違反	55	5.3%	13.5%
安全衛生法関係違反	628	60.6%	
計	1,036	100.0%	

} 80.1%

- ①定期監督…労基署が業種・エリアを決めて任意で調査するもの。取締り方針により業種が絞られることもある。抜き打ちで行われることも多い。
- ②申告処理…従業員や元従業員などからの通報により、調査するもの。通報があればほぼ100%監督が入ると言われる。
- ③再監督…法令違反のあった事業場で、是正の実行を確かめるための調査。
- ・是正勧告…違反があった場合は「所定期日までに是正の上、遅滞なく報告すること」「是正期日までに是正しない場合、送検手続を取ることがある」という内容の『是正報告書』が交付され、『是正報告書』の提出が求められる。
∴是正報告書の未提出・遅滞・虚偽があった場合は、労働基準監督官により、検察へ書類送検される。
なお、法令違反ではないが、改善の必要ありとされる場合『指導票』が交付され、回答を求められる。

検察官処分	判決結果
起訴	410
不起訴	608
保留	18
計	1,036

<参考>

○労基法関係条文

15条(労働条件の明示) 使用者は労働者に対して、賃金・労働時間その他労働条件を明示しなければならない。

23条(金品の返還) 使用者は労働者が死亡、退職した場合、7日以内に賃金・積立金・貯蓄金等労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

24条(賃金の支払) 賃金は、通貨で直接・毎月・全額を期日を決めて支払わなければならない。ただし、労使協定により、通貨以外の支給、賃金の一部控除支払いが認められる。

32条(労働時間) 1日8時間・週40時間労働の原則。32条の2～5項…就業規則または労使協定により、7ヶ月未満、週間・月間・年間の変形労働時間制ができる。

34条(休憩) 労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を一齐に与えなければならない。ただし、労使協定により変更ができる。

35条(休日) 毎週少なくとも1日の休日(法定休日)を与えなければならない。

36条(時間外労働) 32条の規定にかかわらず、労使協定により、32条に定める労働時間の延長および休日労働が認められる。

37条(割増賃金) 36条規定により時間外又は休日労働をした場合は、基準額の25～50%の範囲で割増賃金を支払わなければならない。ただし、延長時間が月60時間を超えた時間については50%以上の割増賃金を支払わなければならない。

また、午後10時から翌日午前5時まで労働した場合は、深夜割増賃金(25%)を支払わなければならない。

38条(時間計算) 労働時間は事業場を異にする場合でも、労働時間の規定は通算される。

39条(年次有給休暇) 勤続年数に応じて所定の年次有給休暇を付与しなければならない。

40条(労働時間及び休憩の特例) 特定の業種では、厚労省令により32条・34条とは別の労働・休憩時間を定めることができる。(就業規則または労使協定による)

41条(労働時間等の規定適用除外) 本法の労働時間・休憩・休日に関する規定は、事業種類にかかわらず、監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者については適用しない。

なお、37条のうち深夜割増賃金、39条の年次有給休暇の付与は適用される。

※管理監督者の法律上の要件…会社の経営方針や重要事項の決定に参画し、労務管理上の指揮監督権限を有していること

・出退勤等の勤務時間につき裁量を有していること・賃金等が一般従業員よりも優遇されていること
89条(就業規則) 常時10人以上の労働者を使用する場合、労働形態・時間・休日・退職事項・その他労働条件に関する就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。変更時同様。

108条(賃金台帳) 使用者は各事業場毎に賃金台帳を調製し、賃金計算基礎事項・賃金の額等を賃金支払いの都度、遅滞なく記入しなければならない。

138条(中小企業主) 資本金3億円以下(卸売業は1億円以下、小売業は5千万円以下)及び常用労働者300人以下(卸売業100人以下、小売業50人以下)の事業主の事業については、当分の間、37条ただし書の規定は適用しない。
⇒2019/4月廃止の見込み

罰則規定

117条 強制労働 →1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金

118条 中間搾取 →1年以下の懲役又は50万円以下の罰金。

119条 法定労働時間超過(36協定を除く)、法定休憩時間・法定休日・有休・育児時間の未付与、時間外割増未払
→6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金

120条 36協定の未届等 →30万円以下の罰金

労働契約法5条(労働者の安全配慮) 使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をすること

	事業場数	定期監督の状況				申告処理の状況				再監督の状況				送検の状況																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
		実施 実施率 %		違反 違反率 %		実施 実施率 %		違反 違反率 %		実施 実施率 %		完全是正 完全是正率 %		送検数	送検の内訳																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
		A	B/A	C	C/B	D	D/A	E	E/D	F	F/A	G	G/F		内訳	配																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数	事業場数

対象労働者数

52,094

不動産業…8号または9号業種
コソカラン業…17号業種

事業場数、労働者数は、経済省統計局「2009年経済センサス基礎調査」による

送検結果	起訴 起訴率	送検結果 割合	送検結果 割合
送検結果	410	起訴率	40%
送検結果	2	送検結果	405
送検結果	3	送検結果	3

3) 労基署の監督指導による賃金不払い残業の是正結果（1社の支払額が100万円以上の集計）

厚労省労働基準局 発表資料より

	対象社数	対象人数	支払額	平均額		最 高 額	公表日
	社	千人	億円	万円/社	万円/人	億円	業 種
2005年度 (平成17年度)	1,524	168	233	1,529	14		2006.10.2
2006年度 (平成18年度)	1,679	183	227	1,353	12		2007.10.5
2007年度 (平成19年度)	1,728	180	272	1,576	15	30 商業	2008.10.24
2008年度 (平成20年度)	1,553	181	196	1,263	11		2009.10.20
2009年度 (平成21年度)	1,221	112	116	950	10	12 飲食業	2010.10.21
2010年度 (平成22年度)	1,386	115	123	889	11	4 旅館業	2011.10.19
2011年度 (平成23年度)	1,312	117	146	1,113	12	27 建設業	2012.10.16
2012年度 (平成24年度)	1,277	102	105	819	10	5 卸売業	
2013年度 (平成25年度)	1,417	115	123	871	11	5 その他事業	
2014年度 (平成26年度)	1,329	204	142	1,072	7	14 電気機械器具製造業	

10年間累計	14,426	1,476	1,684	1,168	11		
--------	--------	-------	-------	-------	----	--	--

<参考>

○産業別・規模別の事業所数および従業員数

資料原典…総務省統計局「事業所・企業統計調査(平成18年)」

※本統計調査は平成18年(2006年)を最後に以後実施されていない。

全国統計総数													
事業所数							従業員数						
規模→	1～9人	10～49人	50～99人	100～299人	300人以上	計	構成比	1～9人	10～49人	50～99人	100～299人	300人以上	計
農 業	9,960	5,192	344	106	4	15,606	0.3%	44,527	99,504	22,516	16,798	1,465	184,810
林 業	2,294	793	17	11	0	3,115	0.1%	8,693	14,739	1,037	1,654	0	26,123
漁 業	1,461	1,184	76	20	1	2,742	0.0%	6,952	22,407	5,008	2,821	338	37,526
鉱 業	1,882	1,079	41	11	4	3,017	0.1%	8,858	18,925	2,566	1,425	1,753	33,527
建設業	438,187	103,749	4,999	1,624	209	548,768	9.3%	1,601,689	1,826,992	333,883	248,866	132,607	4,144,037
製造業	379,977	133,642	19,245	11,651	3,545	548,060	9.3%	1,387,927	2,771,007	1,325,120	1,877,866	2,559,965	9,921,885
電気ガス水道業	3,664	3,333	694	522	100	8,313	0.1%	15,508	71,986	47,820	81,559	65,815	282,688
情報通信業	35,563	17,749	3,045	2,188	716	59,261	1.0%	144,813	374,576	210,975	357,120	505,159	1,592,643
運輸業	86,753	49,584	8,848	4,503	520	130,208	2.2%	220,282	1,117,388	605,185	696,723	274,548	2,914,126
卸売小売業	1,304,354	269,969	19,524	7,497	1,208	1,602,552	27.3%	4,321,198	4,968,726	1,326,680	1,144,598	639,307	12,400,519
金融保険業	48,286	31,585	2,645	1,119	352	83,987	1.4%	184,781	637,995	176,309	177,207	253,121	1,429,413
不動産業	306,498	11,039	815	411	81	318,844	5.4%	660,646	193,832	54,817	65,623	39,926	1,014,844
飲食店宿泊業	663,448	116,783	4,762	1,290	182	786,465	13.4%	2,037,971	2,239,683	307,248	198,198	92,368	4,875,468
医療福祉	229,601	93,812	11,993	6,171	1,673	343,250	5.8%	963,184	1,865,722	823,983	1,000,521	934,743	5,588,153
教育学習支援	157,929	60,877	7,688	2,005	447	228,946	3.9%	426,849	1,387,761	516,944	289,908	318,268	2,939,730
複合サービス事業	35,569	11,029	1,214	847	279	48,938	0.8%	146,947	212,173	84,713	139,477	123,274	706,584
サービス業	954,315	128,449	14,364	7,818	1,932	1,106,876	18.8%	2,664,128	2,512,081	983,025	1,246,733	1,284,161	8,690,126
国家公務員	1,870	2,898	678	644	290	6,380	0.1%	8,870	64,967	48,306	104,609	321,172	547,924
地方公務員	20,148	9,846	2,511	2,006	732	35,243	0.6%	60,851	225,528	174,098	341,930	501,780	1,304,187
合計	4,661,759	1,052,592	103,503	50,444	12,275	5,880,573	100.0%	14,914,674	20,625,992	7,050,243	7,993,636	8,049,770	58,634,315
構成比	79.3%	17.9%	1.8%	0.9%	0.2%	100.0%		25.4%	35.2%	12.0%	13.6%	13.7%	100.0%

規模別比率

事業所数							従業員数						
規模→	1～9人	10～49人	50～99人	100～299人	300人以上	計	1～9人	10～49人	50～99人	100～299人	300人以上	計	
農 業	63.8%	33.3%	2.2%	0.7%	0.0%	100%	24.1%	53.8%	12.2%	9.1%	0.8%	100%	
林 業	73.6%	25.5%	0.5%	0.4%	0.0%	100%	33.3%	56.4%	4.0%	6.3%	0.0%	100%	
漁 業	53.3%	43.2%	2.8%	0.7%	0.0%	100%	18.5%	59.7%	13.3%	7.5%	0.9%	100%	
鉱 業	62.4%	35.8%	1.4%	0.4%	0.1%	100%	26.4%	56.4%	7.7%	4.3%	5.2%	100%	
建設業	79.8%	18.9%	0.9%	0.3%	0.0%	100%	38.7%	44.1%	8.1%	6.0%	3.2%	100%	
製造業	69.3%	24.4%	3.5%	2.1%	0.6%	100%	14.0%	27.9%	13.4%	18.9%	25.8%	100%	
電気ガス水道業	44.1%	40.1%	8.3%	6.3%	1.2%	100%	5.5%	25.5%	16.9%	28.9%	23.3%	100%	
情報通信業	60.0%	30.0%	5.1%	3.7%	1.2%	100%	9.1%	23.5%	13.2%	22.4%	31.7%	100%	
運輸業	51.3%	38.1%	6.8%	3.5%	0.4%	100%	7.6%	38.3%	20.8%	23.9%	9.4%	100%	
卸売小売業	81.4%	16.8%	1.2%	0.5%	0.1%	100%	34.8%	40.1%	10.7%	9.2%	5.2%	100%	
金融保険業	57.5%	37.6%	3.1%	1.3%	0.4%	100%	12.9%	44.6%	12.3%	12.4%	17.7%	100%	
不動産業	96.1%	3.5%	0.3%	0.1%	0.0%	100%	65.1%	19.1%	5.4%	6.5%	3.9%	100%	
飲食店宿泊業	84.4%	14.8%	0.6%	0.2%	0.0%	100%	41.8%	45.9%	6.3%	4.1%	1.9%	100%	
医療福祉	66.9%	27.3%	3.5%	1.8%	0.5%	100%	17.2%	33.4%	14.7%	17.9%	16.7%	100%	
教育学習支援	69.0%	26.6%	3.4%	0.9%	0.2%	100%	14.5%	47.2%	17.6%	19.9%	10.8%	100%	
複合サービス事業	72.7%	22.5%	2.5%	1.7%	0.6%	100%	20.8%	30.0%	12.0%	19.7%	17.4%	100%	
サービス業	86.2%	11.6%	1.3%	0.7%	0.2%	100%	30.7%	28.9%	11.3%	14.3%	14.8%	100%	
国家公務員	29.3%	45.4%	10.6%	10.1%	4.5%	100%	1.6%	11.9%	8.8%	19.1%	56.6%	100%	
地方公務員	57.2%	27.9%	7.1%	5.7%	2.1%	100%	4.7%	17.3%	13.3%	26.2%	38.5%	100%	
合計	79.3%	17.9%	1.8%	0.9%	0.2%	100%	25.4%	35.2%	12.0%	13.6%	13.7%	100%	

・従業員別では、1次・2次産業の事業所は全体の20%、3次産業が80%。従業員数は1次・2次産業 25%、3次産業 75%。

・従業員50人未満の事業所が全国の97%と殆んどを占め、そこで働く従業員数は60%と過半数を超える。

特に、1次産業および建設・卸売小売・不動産・飲食店宿泊の各業種において、小規模事業所に就業する従業員数の多さが際立っている。

事業所(場)人数に伴う労基法の適用

① 10人以上 ⇒就業規則の作成・行政官庁への届出義務(89条)

② 300人(卸売業は100人、小売業は50人)以下 ⇒当分の間、労基法37条1項ただし書二月60時間超の労働延長時間について50%以上の割増賃金適用義務

※37条1項ただし書二月60時間超の労働延長時間について50%以上の割増賃金適用義務

参考：事業所(場)人数に伴う労働安全衛生法の適用

① 10人～50人未満 ⇒衛生推進者の選任義務、なお建設・運送・製造・電気業は安全衛生推進者の選任義務(12条の2)

② 50人以上 ⇒運送・運送の選任義務(13条)、衛生管理者の選任義務(12条)、建設・運送・製造・電気業はさらに安全管理者の選任義務がある(11条)、ストレスチェック制度

③ 1000人(建設・運送業は100人、製造・電気業は300人)以上 ⇒総合安全衛生管理者の選任義務(10条)

6. 労働時間管理について

1) 管理・監査のポイント

① 1日8時間、週40時間労働が原則

この法定労働時間を超える労働をさせるには36協定を労使で締結し労基署に届け出なければならない。
⇒ 事業場毎に適正な36協定を締結し届出がされているか？

② 労働時間の適法性

労働時間とは行政解釈や判例では「使用者の指揮監督下にある時間」とされ、朝礼、設備の立上げ準備、作業後の片付け、出席が義務付けられる研修、小集団活動、特殊健康診断などはすべて労働時間である。
⇒ 本来、労働時間に算入すべき時間で計上されていないものはないか？

③ サービス残業

労基署へ通報の内容は残業代の不払いが圧倒的に多く、2014年の割増賃金不払い正企業数は全国1329社、是正額142億円、1社平均で10百万円に上る。
⇒ 自社・関係会社でこうしたサービス残業が行われていないか？

④ 労働時間の適正な把握

労基署による是正指導は、労働時間が適切に把握されていないと認定された時に行われる。
⇒ 自己申告により作成される勤務表と、システム等による出退社時刻に相違がある場合、その事情が合理的に説明されているか？

⑤ 適法な休憩時間の付与

労働時間6時間超で45分、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を事業場毎一斉に付与しなければならない(業種による例外規定あり)。⇒ 就業規則で規定され、付与されているか？

⑥ 年少者、妊産婦保護

18歳未満は、法定労働時間以上、深夜業の労働を禁止されている。妊産婦が請求した場合は時間外・休日労働・深夜業をさせることはできない。⇒ 法令が守られているか？

⑦ 名ばかり管理職

労基法41条(管理監督者には労働時間・休日・休憩・割増賃金の労基法条文が適用されない。深夜割増・年休制度は適用)の管理監督者はイコール管理職ではなく、経営者と一体的な立場にあり職務権限、労働時間決定の裁量、一般労働者に比べ賃金等の優遇されているかなどの実態で判断される。
⇒ いわゆる「名ばかり管理職」で36協定の対象とされていない例はないか？

⑧ 2社かけもち勤務者

複数社(事業所)をかけもちで勤務する労働者の労働時間は通算されて、1日8時間、週40時間を超過すれば、後から雇用契約を結んだ会社(事業所)が割増賃金の支払いを行うこと(労基法38条)とされている。⇒ こうした確認がされているか？

2) 労働時間管理基準(例)

○ 労働時間となる事例

業務命令によるもの…制服への着替え、引継ぎミーティング、職場清掃、郵便物配布、QC活動、会社主催研修
任意参加といえども会社が参加を指示するもの…始業前の体操、グランドワーク活動(地域清掃・花壇手入)、セミナー

● 労働時間ではない事例

個人に属する時間…休憩時間、喫煙時間(就業規則で「10分/本は不労とする」といった定めをした場合)
任意参加であることが周知されたもの…始業前の体操、グランドワーク活動(地域清掃・花壇手入)、セミナー

7. 労働時間管理リスクに関する監査役役割と提言(案)

企業風土	モータリッ型	家族主義型	コブライアンス重視型
発展段階	ステージ1	ステージ2	ステージ3
企業の例	例えば…ベンチャー企業・創業社長	例えば…社長が世襲の企業	上場会社・会社は公器の認識
経営トップの姿勢	・成長第一、労務管理は二の次	・法令による労務管理意識が薄い	・労務管理リスクを認識
担当部門	・労働関係法規の知識不足 ・長時間労働を放置 ・36協定の不備、未届け ・時間管理が個人任せ	・労働関係法規の認識が弱い ・労働時間把握が不徹底 ・36協定の不備、未届け ・時間管理が個人任せ	・労働関係法規を十分認識 ・労働時間管理徹底 ・36協定の完備、提出 ・時間外の許可・申告励行
マネージャー層	・トップの意向が絶対	・コブライアンス感覚が希薄	・タイムマネジメント意識あり
社員教育	・メンタルヘルスなどの教育なし	・社外教育は低調	・マネジメント層へも積極的教育



監査役の取組み例	・経営トップに従業員の健康・安全が企業活動のベースであることを各種情報を示して、気付かせる。(ワタ、大庄などの例) ・適切な労務管理はCSRの一環であり、企業の持続的発展になることを納得させる。 ・社長の暴走に歯止めをかける。	・経営トップ・担当部門責任者へ労働時間管理の不徹底は(近年特に厳しい)当局による是正・指導の対象となることを説明する。 ・労働生産性を高めることが、企業の持続的成長に繋がることを納得させる。 ・組織的労務管理リスクを低減する。	・労働時間削減目標設定の勧め。 ・労働生産性向上のPDCAが回っているかを担当部門と協力してチェックする。 ・労働生産性を高めることで、利益率が向上している実例を各種資料等から、説明する。
その手法	・トップ面談強化(意識改革) ・責任者ヒアリング(意識改革) ・担当部門との連携 ・厚労省・監査懇などの情報を紹介 ・規則法令遵守状況のチェック ・労務管理資料のチェック ・教育機関の紹介	・トップ面談強化(意識改善) ・責任者ヒアリング(意識改善) ・担当部門との連携 ・厚労省・監査懇などの情報を紹介 ・規則法令遵守状況のチェック ・労務管理資料のチェック ・教育機関の紹介	・トップ面談定期開催(目標と実践) ・責任者ヒアリング(PDCA確認) ・担当部門との連携 ・厚労省・監査懇などの情報を紹介 ・規則法令遵守状況のチェック ・労務管理資料のチェック

＜参考＞

労働政策研究研修機構による調査(2016/3月 調査対象企業 100人以上 2412社)によれば、時間外労働削減や有休取得促進に積極的な取組みを行っている企業は、何も取組んでいない企業に比べて、過去3年間で売上高・経常利益が増加した企業の比率が、
 ・売上高 13.5%の差(取組みなし:23.3% vs 取組みあり:36.8%) ・経常利益 15.0%の差(取組みなし:21.7% vs 取組みあり:36.7%)
 また、正規従業員の在籍率は、
 ・入社3年後 9.2%の差(取組みなし:72.8% vs 取組みあり:82.0%) ・入社10年後 10.4%の差(取組みなし:50.9% vs 取組みあり:61.3%)
 というデータがある。厚労省の労働経済分析でも本調査資料を採用。

厚生労働省
千葉労働局



Press Release

報道関係者 各位

平成 28 年 5 月 19 日
【照会先】
千葉労働局 労働基準部 監督課
(電話) 043 (221) 2304

違法な長時間労働を複数の事業場で行っていた企業に対し
千葉労働局長が是正指導をしました

厚生労働省では、平成 27 年 5 月から、複数の事業場で違法な長時間労働を行う企業について、経営トップに対し都道府県労働局長が是正指導をした上で、その旨を公表することとしています。今般、千葉労働局長(福澤義行)が、以下の企業に対し是正指導をしましたので、公表します。

1 企業名

株式会社エイジス (本社 千葉市花見川区幕張町 4 丁目 544-4)

2 違法な長時間労働の実態

1 か月当たり 100 時間を超える時間外・休日労働が以下のとおり認められた。

事業場	1 か月当たり 100 時間を超える時間外・休日労働が認められた労働者数	1 か月当たりの時間外・休日労働の最長時間数
A 事業場	18 名	約 182 時間
B 事業場	14 名	約 175 時間
C 事業場	16 名	約 118 時間
D 事業場	15 名	約 197 時間

※ いずれの事業場においても労働基準法第 32 条違反が認められた。上記事業場には、千葉県外に所在するものも含まれている。

3 是正指導の状況

- (1) 平成 28 年 5 月 19 日、千葉労働局長から、株式会社エイジス代表者に対し、違法な長時間労働について、是正勧告書を交付した。
- (2) 併せて、具体的な長時間労働削減方策を樹立し、全社的に是正するよう指導票を交付した。

4 早期是正に向けた当該企業の取組方針等

- (1) 長時間労働の是正に向けて真摯に取り組まなければならないことを認識。
- (2) 代表者自らをリーダーとするプロジェクト委員会を立ち上げ、労働時間の早期削減のための具体的かつ実現可能な対策を検討。

平成26年9月20日
【照会先】
労働基準局 監督課 秋山 伸一
課長
副主任 中央労働基準監督官 加藤 博人
中央労働基準監督官 藤中 基之
(代表電話) 03(5253)1111(内線5429)
(直通電話) 03(3595)3203

報道関係者各位

「労働条件相談ほっとライン」を開設します

～ 平日夜間・土日に、無料の電話相談を9月から実施 ～

厚生労働省は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組強化の一環として、平成26年9月1日から、平日夜間・土日に、誰でも労働条件に関して、無料で相談できる電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を開設します(委託事業)。

「労働条件相談ほっとライン」は、違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する問題について、専門知識を持つ相談員が、法令・裁判例などの説明や各関係機関の紹介などを行う電話相談です。電話相談は、労働者・使用者に関わらず誰でも無料で、全国どこからでも利用できます。匿名での相談も可能です。

【クーライヤル】0120-811-610 (はい！ ろどう)

携帯電話・PHSからも利用可能

■ 開設期間：平成26年9月1日(月)～平成27年3月31日(火)

■ 受付時間：平日(月・火・水・金) 17時～22時

土日

10時～17時

※ 12月6日(土)は、12時～17時

※ 年末・年始(12月29日～1月3日まで)は除く。

また、就職活動中の方・就職が内定している方など、これから就職する若者を対象に、労働基準関係法令の知識を身につけることを目的としたセミナーを、平成26年10月から全国の大学などで開催します(委託事業)。

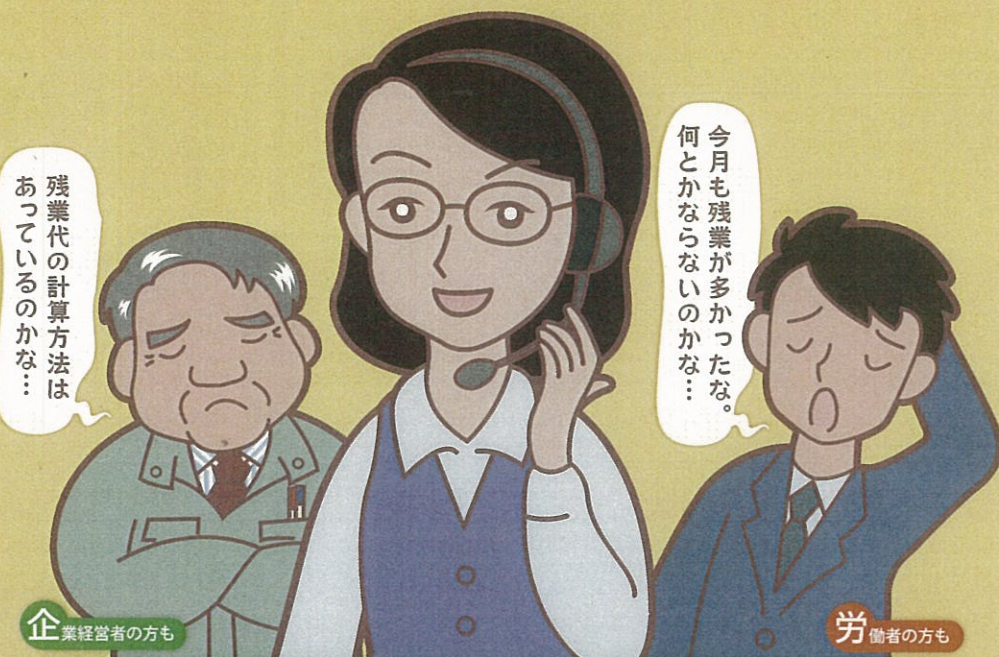
厚生労働省では、引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組を実施していきます。

④ リーフレット「労働条件相談ほっとライン」(PDF:880KB)

厚生労働省委託事業

労働条件相談ほっとライン

労働条件でお悩みの方!お電話ください!!



企業経営者の方も

労働者の方も

は い ! ろ う ど う
☎ 0120-811-610

夜間・土日に無料でご相談をお受けしています。

相談時間 月・火・木・金:午後5時～午後10時 土・日:午前10時～午後5時
〔12月29日～1月3日は除く〕※法令設備点検の実施等により相談受付を一時停止することがあります。



大丈夫ですか? 労働条件のこと
労働者の方も企業経営者の方も
お電話でご相談ください。

このようなお悩みはありませんか?

労働者の方…

- ❗ 募集内容と実際の勤務内容が違っている……?
- ❗ 有給休暇は、取れないの……?
- ❗ 残業が多くて、どうにかならないのかな……?

企業経営者の方…

- ❗ 雇入通知書には、何を書けばいいの……?
- ❗ アルバイトの有給休暇は、正社員と同じなの……?
- ❗ 残業時間を減らすには、どうすればいいの……?

日中お忙しい方も、夜間・土日に
無料でご相談をお受けしています。



厚生労働省委託事業 労働条件相談ほっとライン

は い ! ろ う ど う
☎ 0120-811-610 月・火・木・金:午後5時～午後10時
土・日:午前10時～午後5時
〔12月29日～1月3日は除く〕

※法令設備点検の実施等により相談受付を一時停止することがあります。



平成26年10月7日
【照会先】
労働基準局 監督課
課長 秋山 伸一
調査官 岩瀬 信也
課長補佐 日根 直樹
副主任(中央労働基準監督監督官 加藤 博人
(代表電話) 03(5253)1111(内線5541、5428)
(直通電話) 03(3502)5308

報道関係者各位

「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します

～過重労働などの撲滅に向けた監督指導や無料の電話相談などを実施～

厚生労働省では、9月30日に設置した「長時間労働削減推進本部」(本部長：塩崎 恭久 厚生労働大臣)の決定を踏まえ、「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します。

今年6月に閣議決定された「日本再興戦略改訂2014」において、「働き過ぎ防止の取組強化」が盛り込まれ、また同じく6月に「過労死等防止対策推進法」が成立するなど、長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっていることから、今回のキャンペーンにより、長時間労働削減に向けた取組を推進していきます。

キャンペーンでは、著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導や過重労働に関する全国一斉の無料電話相談といった取組を予定しています。(詳細は別紙)

【取組概要】

- 1 労使の主体的な取組を促します
キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合に対し、厚生労働大臣、副大臣、大臣政務官による協力要請を行います。
- 2 重点監督を実施します
若者の「使い捨て」が疑われる企業や、長時間の過重な労働による過労死などに関し、労災請求が行われた事業場などへ監督指導を行います。
- 3 電話相談を実施します
「過重労働解消ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、都道府県労働局の担当官が相談に対応します。
実施日時 : 11月1日(土) 9:00 ～ 17:00
フリーダイヤル : 0120(794)713(なくししょう 長い残業)
- 4 企業における自主的な過重労働防止対策を推進します
企業の労務担当責任者などを対象に、全国8か所(北海道、宮城、東京、愛知、大阪、広島、香川、福岡)で計10回、「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を実施します。

▶ 「過重労働解消キャンペーン」特設ページ▶ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/dunya/roudoukijun/campaign.html>

Ⓐ (別紙)平成26年度過重労働解消キャンペーンの概要 (PDF:178KB)

Ⓑ リーフレット (PDF:810KB)

働き過ぎ!…じゃないですか?

あなたは一日の中でどのくらい仕事をしていますか?

効率の良い仕事をする環境がありますか?

健康なからだ、適切な労働時間、健全な労働環境。

この機会に一度、みなおしてみませんか?

これは…
今日中に…

～過重労働、賃金不払残業をなくしましょう～

11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

過重労働等に関する相談はこちら

無料

「過重労働解消
相談ダイヤル」

フリーダイヤル なくしましょう 長い 残業

0120-794-713

11月1日(土) 9:00～17:00

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign.html>



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

平成26年の通常国会で「過労死等防止対策推進法」が成立しました。この法律では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。

労働時間の現状を見ると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は横ばいで推移するとともに、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災認定が高水準で推移するなど、依然として恒常的な長時間労働の実態が認められるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。

時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

労働基準法第37条に違反する、賃金不払残業は、あってはならないものです。

これらの問題の
解消のためには…

過重労働による健康障害を防止するために^{※1}

①時間外・休日労働時間の削減

- ◇ 時間外労働協定は、限度基準^{※2}に適合したものとする必要があります。
- ◇ 月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- ◇ 休日労働についても削減に努めましょう。

②労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ◇ 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。
- ◇ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。



賃金不払残業を解消するために^{※3}

- ① 労働時間適正把握基準^{※4}を遵守しましょう。
- ② 職場風土を改革しましょう。
- ③ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
- ④ 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(平成18年3月、厚生労働省)

※2「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)

※3「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月、厚生労働省)

※4「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、厚生労働省)

これらについて、あなたの職場で守られているか疑問のある方は、無料電話相談にご相談ください。

過重労働解消
相談ダイヤル

フリーダイヤル なくしましょう 長い 残業
0120-794-713

平成26年11月1日(土) 9:00～17:00

以下の窓口でも労働相談や情報提供を受け付けています。

都道府県労働局または労働基準監督署(開庁時間 平日8:30～17:15)

労働条件相談ホットライン^{フリーダイヤル} **0120-811-610** (月・火・木・金17:00～22:00、土・日10:00～17:00)
労働基準関係情報メール窓口(情報提供)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html

平成27年11月24日

【照会先】

労働基準局 監督課

課長 荒木 祥一

調査官 安川 裕久

課長補佐 日根 直樹

(代表電話) 03(5253)1111(内線541、5543)

(直通電話) 03(3502)5308

報道関係者各位

「過重労働解消相談ダイヤル」・「労働条件相談ほっとライン」の相談結果を公表

～長時間労働・過重労働、賃金不払残業、休日・休暇に関する相談が多数～

厚生労働省では、11月を過重労働解消キャンペーン期間として、過重労働や賃金不払残業の撲滅に向けた集中的な取組を行っており、このたび、「過重労働解消相談ダイヤル」と「労働条件相談ほっとライン」の相談結果をまとめましたので、お知らせします。

「過重労働解消相談ダイヤル」は、11月7日(土)に都道府県労働局の職員が直接相談を受け付けるものであり、488件の相談が寄せられました。また、「労働条件相談ほっとライン」は、委託事業により平日夜間・土日に無料で相談を受け付けていますが、4月1日から11月7日までの約7か月間に16,788件の相談が寄せられました。

相談内容としては、長時間労働・過重労働、賃金不払残業、休日・休暇について、多くの相談が寄せられました。

寄せられた相談のうち、労働基準関係法令上、問題があると認められるケースについては、労働基準監督署に情報提供を行い、監督指導を実施するなど、必要な対応を行います。

* 今後も都道府県労働局や労働基準監督署、「労働条件相談ほっとライン」で相談を受け付けます。

【相談結果の概要】

相談件数	過重労働解消相談ダイヤル	労働条件相談ほっとライン	合計
(主な相談内容)	488件	16,788件 (100件/日)	17,276件
長時間労働・過重労働	236件	690件	926件
賃金不払残業	218件	1,250件	1,468件
休日・休暇	40件	1,366件	1,406件

※「過重労働解消相談ダイヤル」、「労働条件相談ほっとライン」では、次のような対応を行いました。

- ・ 相談者に労働基準法や関係法令の規定、解釈について説明
- ・ 相談者の意向も踏まえ、管轄の労働基準監督署や関係機関を紹介

《労働条件相談ほっとライン》

【電話番号】0120-811(はい！)-610(労働)

【受付時間・曜日】月・火・木・金17:00～22:00、土・日10:00～17:00

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokujun/dl/150508-01.pdf

㊟ 相談事例(PDF:144KB)

＜労働条件相談ぼっとライン 相談事例＞

寄せられた相談のうち、1か月の残業が100時間を超えている、年次有給休暇がほとんど取得できない等、特に深刻と思われる事例を掲載します。

長時間労働・過重労働

○**労務管理の責任者（製造業）** 36協定において、1か月の残業時間の上限を42時間（特別条項80時間、年6回まで）としているが、年間通して1か月100時間を超える者や、1か月160時間を超える者がいる。毎月開催されている安全衛生委員会において、社長に対し、衛生管理者や産業医から残業時間の状況を報告し、長時間労働の削減に向けた対策を講じるよう求めても、当事者意識がなく、一向に対策が講じられない。【50代、労働者】

○**病院用給食の製造と配達（製造業）** 今年の7月頃に救急病院と新規の契約を行って以降、正社員、パート、アルバイト等の立場に関係なく1か月200時間程度の残業をしている。体調を崩さないか心配である。【30代、労働者の知人】

○**トラック運転手（運輸交通業）** 1か月100時間以上の残業をしている。労働時間は運転日報で管理しているが、当該日報には、過少申告の記載をすることが当たり前となっており、実際の労働時間が適正に把握されていない。【50代、労働者】

○**証券会社の営業（金融・広告業）** ほとんど毎日4時間以上残業しており、その上、本社や支店長からの命令で、営業実績を上げるべく本来休日である土曜日も毎週出勤しているため、残業時間は1か月100時間を超えている。【50代、労働者】

賃金不払残業

○**食料品の製造（製造業）** 毎日午前6時から翌日午前2時くらいまで働いており、1か月200時間を超える残業をしているが、労働時間が管理されておらず、残業手当は一切支払われない。また、定期健康診断も実施されていない。事業場内では、長時間労働によりうつ病を発病し、自死した労働者もいるようだ。【50代、労働者】

○**証券会社の営業マネージャー（金融・広告業）** 1か月100時間を超える残業をしている。残業時間は自己申告制であるが、マネージャーというのは名前だけで、責任や権限が何もないにも関わらず、実際の残業時間数を申告しても、毎月役職手当として3万円支払われるだけで、残業手当が一切支払われない。【50代、労働者】

○**システムエンジニア（教育・研究業）** 所定労働時間は午前10時から午後7時であるが、入社当初より毎日午後11時くらいまで働いており、1か月80時間を超える残業をしている。労働時間は管理されておらず、残業手当は一切支払われない。入社して間もないが、辞めようと思っている。【30代、労働者】

○**グループホームのヘルパー（保健衛生業）** 所定労働時間は午後4時から午前9時まで、そのうち午後9時から午前6時まででは仮眠時間とされている。しかし実際は、夜勤の職員が1名しかおらず、仮眠時間とされている時間もほとんど働いている。そのため、1か月100時間を超える残業をしているが、仮眠時間に働いた分の残業手当は一切支払われない。【60代、労働者】

休日・休暇

○**パン工場の製造責任者（製造業）** 年間通して1か月150時間を超える残業をしている。休日は、大晦日と元旦の2日しかなく、年次有給休暇も取得できない。残業手当として毎月8万円支払われるが、100時間分以上の残業手当が不足している。【50代、労働者】

○**工場の製造ライン（製造業）** 10年間継続勤務している。上司から、準社員に年次有給休暇はないと言われ、取得を認められない。【30代、労働者】

○**現場監督（建設業）** 所定労働時間は午前8時から午後5時までであるが、実際は午前3時から午後10時まで働いており、1か月200時間を超える残業をしている。また、数か月間休日がなく、前に休んだのは4ヶ月前である。【30代、労働者】

○**電気工事士（建設業）** 年次有給休暇の取得を申し出ると、毎回その理由を尋ねられ、理由を告げても取得を認められない。【30代、労働者の家族】

平成28年4月1日
【照会先】
労働基準局 監督課
課長 荒木 祥一
中央労働基準監督監督官 岡田 直樹
(代表電話) 03(5253)1111 (内線5426)
(直通電話) 03(3595)3202

報道関係者各位

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

～4月から12月に対象とした8,530事業場の半数を超える4,790事業場で違法な時間外労働を摘発～

厚生労働省は、このたび、平成27年4月から12月までに8,530事業場に対して実施した、長時間労働が疑われる事業場に対する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たので、公表します。

この監督指導は、1か月当たり100時間を超える残業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などに関する労災請求があった事業場を対象としています。

この結果、平成27年4月から12月に監督指導を行った8,530事業場のうち、半数を超える4,790事業場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100時間を超える残業が認められた事業場は、2,860事業場(59.7%)でした。

厚生労働省では今後も、月100時間を超える残業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、過重労働の解消に向けた取組を積極的に進めていきます。

【平成27年4月から12月までに実施した監督指導結果のポイント(詳細別紙)】

1 監督指導の実施事業場

このうち、6,501事業場(全体の76.2%)で労働基準法などの法令違反あり。

2 主な違反内容 [1のうち、下記(1)から(3)の法令違反があり、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 4,790 事業場(56.2%)

うち、時間外労働※1の累積が最も長い労働者の時間数が

1か月当たり100時間を超えるもの	2,860 事業場 (59.7%)
1か月当たり150時間を超えるもの	595 事業場 (12.4%)
1か月当たり200時間を超えるもの	120 事業場 (2.5%)
1か月当たり250時間を超えるもの	27 事業場 (0.6%)
(2) 賃金不払残業があったもの	813 事業場 (9.5%)

うち、時間外労働の最も長い労働者の時間数が

1か月当たり100時間を超えるもの	362 事業場 (44.5%)
(3) 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	1,272 事業場 (14.9%)

3 主な健康障害防止に関する指導の状況 [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	6,971 事業場 (81.7%)
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	5,167 事業場 (74.1%)
(2) 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	1,558 事業場 (18.3%)
うち、時間外労働の最も長い労働者の時間数が 1か月当たり100時間を超えるもの	477 事業場 (30.6%)

※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。

別添 監督指導事例 (PDF: 208KB)

別紙 平成27年4月から12月までに実施した監督指導結果 (PDF: 140KB)

参考資料 1 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 (PDF: 98KB)

監 督 指 導 事 例

事例 1 (卸売業)

- 1 始業・終業時刻を全く把握しないまま、36協定の締結・届出をせず、複数の労働者に月約100時間の違法な時間外労働を行わせるとともに、割増賃金を全く支払っていなかった事業場に対し指導を実施
- 2 上記 1 以外の同一の企業に属する他の複数の事業場においても、始業・終業時刻を全く把握していないなど、同様の法違反の問題が生じているおそれがあると認められたことから、全社的な指導を実施

監督指導において把握した事実と、労基署の指導

- 1 会社は、労働者の始業・終業時刻を全く把握せず、労働時間の管理を適正に行っていないが、パソコンのログイン・ログオフ時刻の確認や労働者からの勤務実態等についての取扱いの結果、複数の労働者に月約100時間の時間外労働を36協定（労使協定）の締結・届出なく行っていたことが明らかとなった。

労基署の対応

- ① 労働基準法第40条（労働時間）違反を是正勧告
※労働時間に係る違反は第32条違反だが、特別所収事業場（常時使用する労働者が10人未満の卸売業を含む一定業種の事業場）の報告、第40条違反となる。
- ② 労働時間の適正把握について指導
- ③ 長時間労働の抑制について専用指導文書により指導
- ④ 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 時間外労働の実態を全く把握していなかったことを理由として、割増賃金を全く支払っておらず、また、賃金台帳に時間外労働時間数等を記入していなかった。

労基署の対応

- 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
- ③ 同法第108条（賃金台帳）違反を是正勧告

- 3 他の複数の事業場においても、労働者の始業・終業時刻を全く把握していないことから、同様に労働時間の管理が適切に行われておらず、労働時間に関する問題が生じているおそれがあった。

労基署の対応

- 企業傘下の他の全ての事業場においても同様の問題が生じていないかを確認し、問題が認められた場合には、全社的に是正等を図るよう指導

事例 2 (小売業)

- 1 インターネット上の求人情報等を監視・収集し、得られた過重労働に関する情報を契機に監督指導を実施。
違法な時間外労働を行わせていたほか、管理監督者に該当しない労働者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払わず、また、年少者（満18歳未満）の学生アルバイトについて、年齢の証明書を備え付けていなかった店舗に対し指導を実施。
- 2 上記 1 以外の同一の企業に属する他の複数の店舗においても、管理監督者でない者を管理監督者として取り扱い、同様の法違反の問題が生じているおそれがあると認められたことから、全社的な指導を実施

監督指導において把握した事実と労基署の指導

- 1 36協定で定めた時間外労働の上限時間を超えて月約80時間の違法な時間外労働を行わせるとともに、法定の休憩時間（1日6時間超の場合45分以上、8時間超の場合1時間）を取得させていなかった。

労基署の対応

- ① 労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ② 同法第34条（休憩時間）違反を是正勧告
- ③ 労働時間の適正把握について指導
- ④ 長時間労働の抑制について専用指導文書により指導
- ⑤ 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 店舗の店長を、労働基準法第41条に規定する「管理監督者」に該当しないにもかかわらず、「管理監督者」として取り扱い、違法な時間外労働を行わせるとともに、割増賃金を支払っていなかった。

労基署の対応

- ① 「管理監督者」の範囲を見直すよう指導
- ② 労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告（再掲）
- ③ 同法第37条（割増賃金）違反を是正勧告

- 3 年少者（満18歳未満）である学生アルバイトについて、その年齢を証明する戸籍証明書や事業場に備え付けていなかった。

労基署の対応

- 労働基準法第57条（年少者の証明書）違反を是正勧告

- 4 管理監督者の範囲は本社が定めたものであり、他の店舗においても、同様の問題が生じているおそれがあった。

労基署の対応

- 企業傘下の他の全ての事業場においても同様の問題が生じていないかを確認し、問題が認められた場合には、全社的に是正等を図るよう指導

(資料 6)
政府「働き方改革実現会議スタート～残業上限規制等を論議」に関する新聞記事

- ①読売新聞 2016.9.7 朝刊(1面) 「残業規制厳格化へ」
- ②朝日新聞 2016.9.10 朝刊(3面) 「残業青天井に歯止め」
- ③日経新聞 2016.9.10 朝刊(5面) 「残業上限規制へ実態把握を優先」

※記事転載不可のため、表題のみ

働き方改革実現会議 委員

2016/9月

議長	安倍晋三	内閣総理大臣
議長代理	加藤勝信	働き方改革担当大臣
構成員	塩崎恭久	厚生労働大臣
	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣
	菅 義偉	内閣官房長官
	石原伸晃	経済再生担当大臣
		兼 内閣府特命担当大臣 (経済財政政策)
	松野博一	文部科学大臣
	世耕弘成	経済産業大臣
	石井啓一	国土交通大臣
(有識者)		
女優		
生稲晃子	東京大学大学院法学政治学研究科教授	
岩村正彦	全国中小企業団体中央会会長	
大村功作	株式会社オーザック専務取締役	
岡崎瑞穂	フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長 ゲループ CEO	
金丸恭文	日本労働組合総連合会会長	
神津里季生	日本経済団体連合会会長	
榊原定征	相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト	
白河桃子	株式会社りそなホールディングス執行役 人	
新屋和代	株式会社イートヨーカ堂 人事部 総括マネージャー	
高橋 進	株式会社日本総合研究所理事長	
武田洋子	株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト	
田中弘樹	慶應義塾大学商学部教授	
樋口美雄	東京大学社会科学研究所教授	
水町勇一郎	日本商工会議所会頭	
三村明夫		

労働条件分科会委員名簿

(五十音順、敬称略)
平成28年7月1日現在

区分	委員氏名	現職名
公益代表	○ 荒木 簡 志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	◎ 岩 村 正 彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	権 丈 英 子	亜細亜大学経済学部経済学科教授
	田 島 優 子	さわやか法律事務所弁護士
	村 中 孝 史	京都大学国際高等教育院長 京都大学大学院法学研究科教授
	型 島 聖 博	一橋大学大学院商学研究科教授
	間 角 道 代	慶應義塾大学法科大学院法務研究科教授
	加 野 英 樹	JAM副書記長
	神 田 健 一	日本基幹産業労働組合連合会事務局長
	柴 田 謙 司	情報産業労働組合連合会 書記長
労働者代表	富 田 珠 代	全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
	八 野 正 一	UAゼンセン 副会長
	村 上 陽 子	日本労働組合総連合会 総合労働局長
	世 永 正 伸	全日本運輸産業労働組合連合会中央副執行委員長
	秋 田 進	日本通運株式会社取締役執行役員 広報部、総務・労働部、業務部、NITTSUGグループユニバーシティ、CSR部 担当
	加 藤 雄 一	株式会社アトバネクス代表取締役会長
使用者代表	小 林 信	全国中小企業団体中央会 事務局次長 労働・人材政策本部長
	草 乙 女 呂 浩 美	株式会社小田急百貨店 人事部労務担当統括マネジャー
	鈴 木 重 也	日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹
	田 中 恭 代	旭化成株式会社人事部付シニアマネジャー
	三 輪 高 嶺	株式会社日立製作所人財統括本部人事勤労本部トータルサポート部長

◎:分科会長 ○:分科会長代理