

長時間労働に関する最近の労働行政の動向

令和7年1月19日
青木昭社労士事務所

1

長時間労働に関する最近の労働行政の動向

<従来からの取組>

- 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底
- 監督指導・捜査体制の強化
 - ・東京労働局と大阪労働局に「**過重労働撲滅特別対策班**（通称**かとか**）」を設置
 - ・都道府県労働局に「**過重労働特別監督管理官**」を設置
- 企業名公表制度の創設・強化
- 情報の提供・収集体制の強化

<最近の動向>

- 働き方改革の施行（2019年4月～）
- 「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の改正（2020年4月）
- ⇒ **法施行の周知期間が終わり本格的に取り締まる方向へ**

<令和5年度の方針>

- 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止を重点課題として対策を推進
 - ① **1カ月の時間外・休日労働が80時間を超えている**と考えられる事業場
 - ② **過重労働による過労死等の労災請求**が行われた事業場
- に全数監督を実施
⇒11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行う計画

2

過重労働解消キャンペーンの実施

報道関係者各位

令和5年10月10日
厚生労働省

11月は「過労死等防止啓発月間」です

～過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消キャンペーンなどを実施～

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。この月間は、「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しています。

月間中は、国民への周知・啓発を目的に、各都道府県において「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、一般の方からの労働に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」などを行います。

「過労死等」とは… (1) 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
(2) 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
(3) 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害

3

労働基準監督署による監督指導

◎労働基準監督署の役割

労働基準監督署とは、企業が労働基準法や労働安全衛生法などの労働関係法令を守っているかどうかを監督する機関

<主な業務例>

- 労基法等違反についての申告の受理、臨検、送検
- 就業規則、労使協定等の相談対応、申告の受理、指導
- 安衛法に基づく災害防止対策の指導
- 労災保険の給付



労働基準監督署による監督指導

◎労働基準監督官の権限

- 1) 労基法上の権限
 - ・事業場、寄宿舍等の臨検
 - ・帳簿、書類の提出を求める
 - ・使用者、労働者に対する尋問
- 2) 安衛法上の権限
 - ・事業場への立ち入り
 - ・関係者への質問、帳簿等の検査
 - ・作業環境測定
 - ・製品等の収去

特別司法警察職員とは、警察官ではないが、特定の法律違反について刑事訴訟法に基づく犯罪捜査を行う権限が特別に与えられた一部の職員（公務員や民間人）のこと

3) 特別司法警察職員としての権限

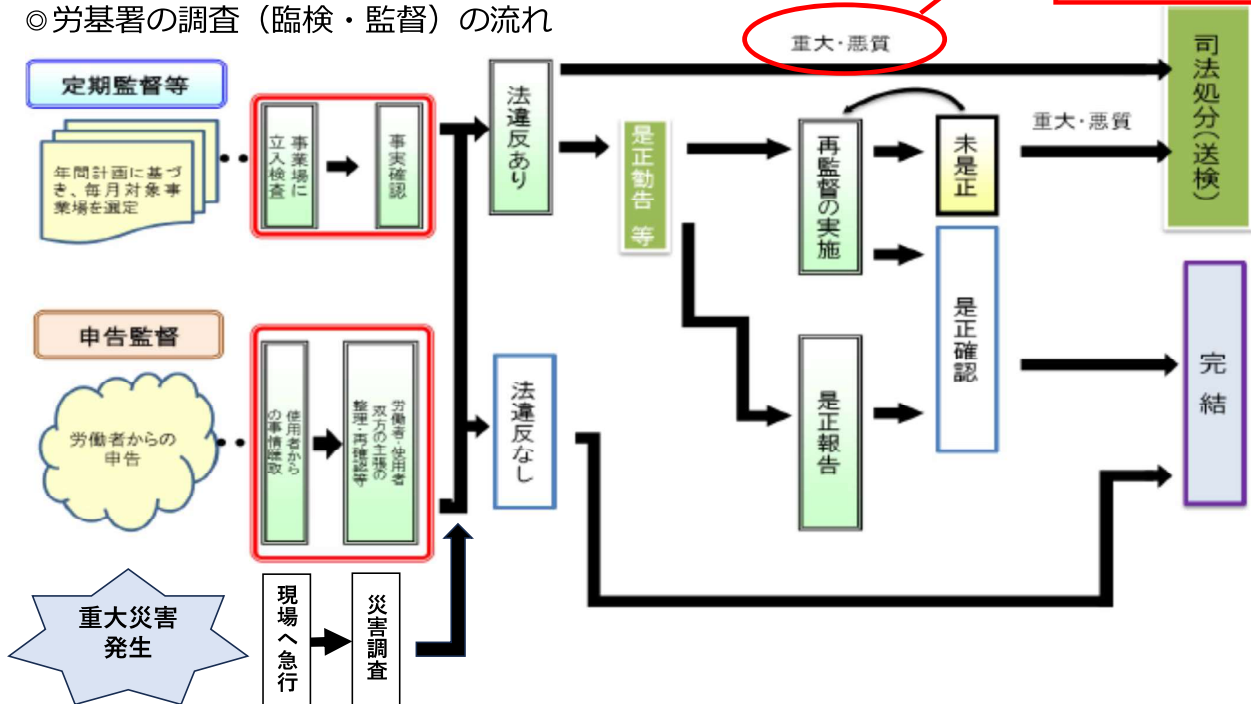
- ・任意捜査、取り調べ、逮捕、搜索、差押え、検証、検察官への送致

⇒労働基準監督官は警察官ではないが、労働関係法令違反等の罪に関しては刑事訴訟法に規定する司法警察員としての職務を行う権限が付与されている。

労基署の調査（臨検・監督）

重大・悪質な場合は指導を挟まず送検することも

◎労基署の調査（臨検・監督）の流れ



労基署の調査（臨検・監督）

◎ 是正勧告・指導

- ▶ 労働基準監督官が臨検監督を行った結果、法令違反や改善点がある場合
法令違反：是正勧告書が交付される
改善点：指導票が交付される
⇒ 改善期日までに改善して是正（改善）報告書

◎ 企業名公表制度

- ▶ 指導・公表の対象⇒複数の事業場を有する大企業であって、重大・悪質な労働時間関係違反が認められる場合

◎ 送検

- ▶ 悪質事案は、監督官が、労基法、安衛法等違反で、**会社と代表者または責任者等を検察庁に送検**
⇒以前は見られなかったが、是正指導を挟まずいきなり書類送検する事案が最近目立つようになった。

7

労働新聞の記事から抜粋

違法な時間外労働の摘発・送検事例①

No	送検日	業態	送検事案
①	R5.7.18	食料品製造業	労働者12人を時間外労働の上限規制を超えて働かせたとして、食料品製造業の熊さん第三工場(株) (青森県八戸市)と本社代表取締役を労働基準法第36条違反の疑いで書類送検 労働時間があまりにも長すぎる (月231時間超)として、 是正指導は挟まず送検 した。
②	R5.6.8	電子部品の製造請負業	労働者4人に36協定の限度時間を超えて月100時間以上の時間外労働をさせたとして、電子部品の製造請負業を営む(株)サンファミリー(滋賀県長浜市)と本社営業所長を労働基準法第32条と第36条違反の疑いで書類送検 同社は特別条項付の36協定を締結していたが、協定上の「限度時間を超えて労働させる場合における手続」として定めた 「労働者代表者に対する事前通知」を怠っていた 。
③	R5.5.8	縫製業	外国人技能実習生10人に違法な時間外・休日労働を行わせたとして、縫製業の清水被服工業(株) (愛媛県西予市)と本社取締役を、労働基準法第32条違反の疑いで書類送検 同社が届け出ている36協定は、労働者の 過半数代表者の選出が適法でなく 、無効だった。
④	R5.4.13	機械器具製造業	技能実習生9人を時間外労働の上限規制を超えて働かせたとして、機械器具製造業の(株)アスカ(同県八千代町)と本社代表取締役社長を労働基準法第36条違反の疑いで書類送検 令和3年6月に臨検した際に長時間労働を確認し、是正報告を求めたのに対し違法な時間外労働はなかったとする報告を提出したが、 この報告が虚偽であり、実際は上限規制を上回る時間外労働が発生していたことが発覚 。虚偽報告を同法第104条違反の疑いで送検。
⑤	R5.3.17	警備業	労働者2人に、 2カ月間の平均が1カ月当たり80時間を超える時間外労働をさせた として、警備業の(株)大日警(東京都品川区)と本社名古屋支店長を労働基準法第36条違反の疑いで書類送検 同社は特別条項付きの36協定を締結し、時間外労働の延長時間の限度を月99時間、年720時間としており、2人の時間外労働はこの範囲内に収まっていた。

違法な時間外労働の摘発・送検事例②

No	送検日	業態	送検事案
⑥	R5.2.21	中古自動車小売業	ベトナム人技能実習生1人に対し、時間外労働の 上限規制を上回り、月109時間の残業 をさせたとして、中古自動車小売業の㈱翼エンタープライズ(同府京都市)と本社常務取締役を労働基準法第36条違反の疑いで書類送検。 同社は臨検に対し、違反を隠蔽するため、 虚偽のタイムカードを提出 した疑いも持たれている。
⑦	R4.12.15	印刷業	労働者3人に36協定で定めた限度時間を超える時間外労働を行かせたとして、印刷業のトッパン・フォームズ東海㈱(静岡県袋井市)と本社名古屋センター長を労働基準法第32条違反の疑いで送検 過労死ラインを超える時間数であったことや、労働者の様子からみても、過労死につながりかねない危険な状況であったことから、行政指導は挟まずに送検 した
⑧	R4.11.10	縫製業	外国人技能実習生3人に対し、 36協定の限度時間を超える時間外労働 をさせたうえ、 超過した時間の賃金を支払わなかった として、縫製業の(有)サイキマニファクチャリング(岡山県井原市)と本社代表取締役を労働基準法第32条と第37条違反などの疑いで書類送検 3年2月に臨検した際に、同社は 虚偽のタイムカードと賃金台帳を提出 。虚偽の書類提出については同法第101条(労働基準監督官の権限)違反の疑いで送検
⑨	R4.10.12	食料品製造業	36協定の締結・届出なく労働者6人に違法な時間外労働 をさせたとして、食料品製造業の㈱山陽フードサービス(岡山県倉敷市)と本社代表取締役を労働基準法第32条違反の疑いで書類送検 同社は今年4月に、最も長い者で月253時間の時間外労働をさせた疑い。5月に同労基署が 臨検した際、労働時間数を過少に記載した虚偽の勤務報告書を提出 した疑いも持たれている。
⑩	R4.8.19	貨物自動車運送業	運転者2人に36協定の限度時間を超える時間外労働をさせたとして、貨物自動車運送業の㈱カズショウ(奈良県奈良市)と本社代表取締役を労働基準法第32条違反の疑いで書類送検 今年1月、運転者のうち1人が業務でトラックを運転している最中に くも膜下出血を発症し、物損事故を起こした。事故を端緒に同労基署が調査 したところ、2人についての違反が発覚した。

労働時間に関する書類送検事例

【事例⑦】

津島労働基準監督署は、労働者3人に**36協定で定めた限度時間を超える時間外労働を行かせた**として、印刷業のトッパン・フォームズ東海㈱(静岡県袋井市)と本社名古屋センター長を労働基準法第32条(労働時間)違反の疑いで名古屋地検に書類送検した。同社は月80時間を限度とする36協定を締結していたが、昨年6月に**月120～160時間の残業をさせた疑い**。

【令和4年12月15日送検】

⇒昨年7月に**労働者の相談により違反が発覚**した。**過労死ラインを超える時間数**であったことや、労働者の様子からみても、**過労死につながりかねない危険な状況**であったことから、**行政指導は挟まずに送検**した。

行政指導を挟まず
送検は異例

36協定違反だけでなく、
労基法36条違反でもある

労働時間に関する書類送検事例

【事例⑤】

名古屋南労働基準監督は、労働者2人に、**2カ月間の平均が1カ月当たり80時間を超える時間外労働（休日労働含む）をさせた**として、警備業の(株)大日警（東京都品川区）と同社名古屋支店長を労働基準法第36条（時間外および休日の労働）違反の疑いで名古屋地検に書類送検した。

2人の時間外労働は単月で見ると上限規制の100時間を超えた月はなく、同社が締結していた36協定の範囲にも収まっていたが、令和4年9月16日～11月15日に、2カ月間の平均で月80時間を超える時間外労働を行わせた疑い。1人は平均月92時間43分、もう1人は月98時間21分だった。

【令和5年3月17日送検】

⇒違反は同労基署の計画的な監督指導により発覚した。同労基署によると、同社では抱えている業務に対して必要な人員が不足している状態が続いており、**長時間労働が常態化**していたとみられる。**証拠が確実な期間・労働者に対象を絞り、立件した**。（同社は令和2年にも36協定の限度時間を超過した疑いで東京・三田労基署が送検している。）

11

労働時間に関する書類送検事例

【事例③】

八幡浜労働基準監督署は、**外国人技能実習生10人**に違法な時間外・休日労働を行わせたとして、縫製業の小清水被服工業(有)（愛媛県西予市）と同社取締役を、労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで松山地検に書類送検した。同社が届け出ている**36協定は、締結当事者となる労働者の過半数代表者の選出が適法でなく、無効**だった。

【令和5年5月8日送検】

過半数代表の選出
手続きが適法でない

⇒同労基署によると、**労働者の過半数代表者は選挙などの方法で選出されたものではなく、「使用者の意向に沿う形で選出されていた」**という。同社は有効な36協定がない状態で、令和4年1月1日～6月30日の期間に、週40時間を超えて1週当たり最大36時間、1カ月で最大156時間50分の時間外労働を行わせた疑い。1日8時間を超えて1日当たり最大4時間40分の時間外労働も行わせていたとみられる。

12

労働時間に関する書類送検事例

【事例⑩】

奈良労働基準監督署は、運転者2人に**36協定の限度時間を超える時間外労働**をさせたとして、貨物自動車運送業の(株)カズショウ（奈良県奈良市）と同社代表取締役を労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで、奈良地検に書類送検した。同社は協定に「**改善基準告示の拘束時間の上限を時間外労働の限度とする**」と付記していた。このため同労基署は時間外労働について、**協定で定めた時間内に収まっていたか否かにかかわらず、休憩を含めた拘束時間が告示の上限を超えた時点から、すべて違法**と判断した。

【令和4年8月19日送検】

⇒令和4年1月、運転者のうち1人が業務で**トラックを運転している最中にくも膜下出血を発症し、物損事故を起こした**。事故を端緒に**同労基署が調査**したところ、2人についての違反が発覚した。

過労死等の事案

13

送検事例の類型

- 1) 36協定の届出がない事案（労基法32条違反）
 - ・ 36協定の届出を行わずに時間外労働を命じていた
- 2) 36協定が無効となる事案（労基法32条違反）
 - ・ 協定の当事者である**労働者の過半数代表の選出方法**が適法でない
⇒外国人技能実習生にかかる事案に多い
- 3) 36協定違反の事案（労基法32条違反）
 - ①協定で定めた時間外労働の時間を超過（1日、1ヶ月、1年間の時間、休日労働の回数、時間）
 - ②特別条項で定めた時間外労働の時間を超過（1日、1ヶ月、1年間の時間、発動する回数）
 - ③特別条項を発動するための手続き漏れ
⇒**労働者代表への事前申し入れなどを行わずに協定で定めた時間外労働の時間を超過**
- 4) 時間外労働の上限時間を大きく超過した事案（労基法36条違反）
 - ①1ヶ月**100時間以上**の時間外労働（休日労働を含む）
 - ②2～6ヶ月平均で**80時間を超えた**時間外労働（休日労働を含む）
- 5) その他
 - ・ 監督署に対して**虚偽の報告や資料の改竄**を行うなどの行為（労基法101条または104条違反）

14

労働時間に関する書類送検事例

【送検事例】

温泉宿泊業を営む法人および取締役総務部長が、従業員1人に対し、36協定の原則的な限度時間である1カ月42時間を超えて時間外労働をさせたもの。

届出をした36協定には1カ月100時間を上限とする特別条項が盛り込まれていたが、特別条項を適用するための労使手続き（労使協議）がされておらず同条項の適用外と判断された。【令和2年3月24日送検】

⇒36協定の上限は100時間だったが、手続き漏れが労働基準法違反とされた

15

<参考>

人事・労務・経理、安全衛生の情報内容で時代をリードする
労働新聞社

送検対象の事業場拡大か 監督指導業務で通知 厚労省

2024.05.02 【労働新聞 ニュース】

○ 違反繰返しは“躊躇なく”

労働基準監督署が書類送検の対象とする事業場を拡大した可能性があることが、厚生労働省の通知により分かった。同様の法違反を繰り返す事業場を躊躇なく書類送検していく方針としている。具体的には、過去に重大・悪質な法違反が認められた事業場に対して確認を行い、遵法状況の定着がみられないケースについて、行政指導ではなく司法警察権限行使に移る。是正勧告を受け改善を実施した事業場が、再度同じ項目で違反状態に陥った場合、労基署は今後、是正勧告を挟まず送検するとみられる。



通知は令和6年度の監督指導業務の運営に当たっての留意事項を示したもの（令6・2・13、基発0213第2号）。本紙が昨年度に引き続き、情報公開請求を行った。重点課題として、①改正法に基づく長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止、②中小企業と時間外労働の上限規制の適用が始まる業種・業務の事業場に対する一般労働条件確保・改善対策、③管内の労働災害の発生状況に応じた災防——の3つを掲げている。

司法警察権限の行使に関する記載を昨年度と比較してみると、新たに同様の法違反を繰り返す事業場への対応が追加されている。過去に重大・悪質な法違反が認められたにもかかわらず、遵法状況の定着が確認されないケースについては「躊躇なく司法警察権限を行使する」とした。

是正勧告を受けた事業場が一度は改善を実施したものの、再度同様の違反をした場合、今後は行政指導ではなく書類送検するとみられる。今年3月には、三重・四日市労基署が繰返しの違反に対し、行政指導を挟まず送検している（3月25日号4面参照）。

16