

## 1. 行政情報

### 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



厚生労働省は5月に、昨年実施した『過重労働解消キャンペーン』における重点監督の結果について公表しました。この重点監督は、「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”が疑われた事業場」などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる8,904事業場に対して集中的に行ったものです。

その結果、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が発覚し、是正に向けた指導が行われています。

## 1. 法違反の状況

令和元年度過重労働解消キャンペーン(11月)の間に、8,904事業場に対し監督指導を実施し、6,707事業場(全体の78.3%)で労働基準法違反が認められました。

### <監督指導実施事業場数>

	監督指導実施 事業場数	法違反があった 事業場数	主な違反事項		
			労働 時間	賃金 不払 残業	健康 障害
合計	8,904	6,707	3,602	654	1,832
割合	100%	75.3%	40.5%	7.3%	20.6%

主な違反事項で一番割合が高かったものが、「労働時間」に関するものです。これには、36協定を締結せずに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、及び時間外労働の上限規制に違反しているものの件数が計上されています。

また業種別の統計においては、どの業種でも「労働時間」に関する違反が最も多かったことから、労働時間に関する違法実態は業種にかかわらず見られることが分かります。

## 2. 主な健康障害防止に関する指導状況

① 監督指導を行った事業場のうち、3,443事業場に対して、過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導が行われています。指導の内容は以下のとおりです。

<過重労働による健康障害防止のための指導状況>

指導事項	指導事業場数
面接指導等の実施	285
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	343
時間外・休日労働の月 45 時間以内への削減	2,109
時間外・休日労働の月 80 時間以内への削減	1,328
面接指導等が実施できる仕組みの整備等	155
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	93

上記の通り「時間外・休日労働の月 45 時間以内への削減」、次いで「時間外・休日労働の月 80 時間以内への削減」についての指導が多数を占めていることから、依然として恒常的な長時間労働の実態が認められることが分かります。

②また、1,553 事業場に対しては、労働時間の適正な把握についての指導が行われています。具体的な内容は以下のとおりです。

<労働時間の適正な把握に関する指導状況>

指導事項	指導事業場数
始業・終業時刻の確認・記録	1,097
自己申告制の説明	45
実態調査の実施	450
適正な申告の阻害要因の排除	31
管理者の責務	14
労使協議組織の活用	1

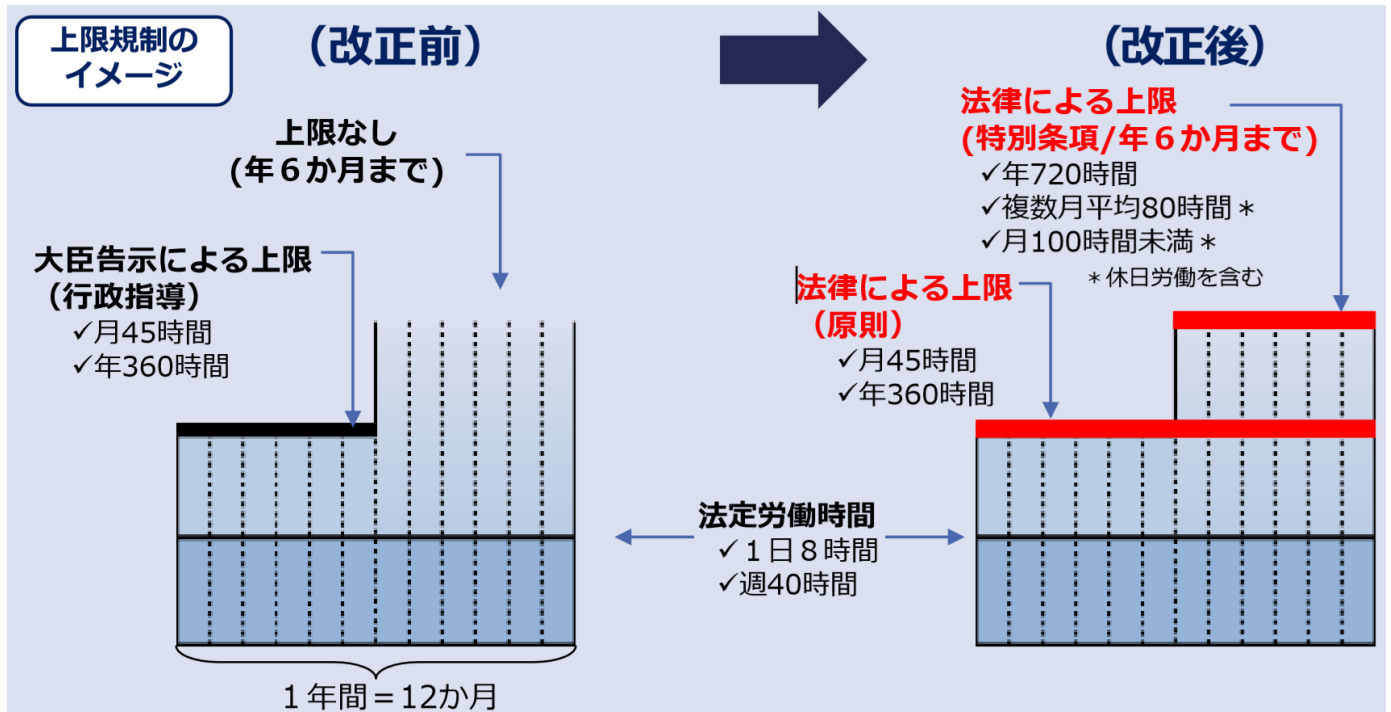
「始業・終業時刻の確認・記録」が最も多い指導事項となっていることから、多くの事業場で不適切な労働時間の管理がなされ、その結果が実態と乖離した形で、違法な長時間労働の要因となっていた可能性もあるでしょう。



### 3. 「時間外労働の上限規制」について

法律上、時間外労働の上限は原則として月 45 時間・年 360 時間となりました。臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。また、その場合でも、以下を守らなければなりません。

時間外労働	年 720 時間以内
時間外労働と休日労働の合計	月 100 時間未満
時間外労働と休日労働の合計	「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり 80 時間以内
時間外労働	月 45 時間を超えることができるのは、年6か月が限度



※上記に違反した場合には、罰則 (6か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金) が科されるおそれがあります。

### 4. さいごに

過重労働は、労働者の健康の維持や、仕事と家庭生活の両立を困難にし、会社にとっても貴重な労働力を失うことにつながりかねません。

本年4月1日からは、時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されていますので、労働基準監督署の取り締まりがより厳しくなることも予想されます。

社内研修や、きめ細やかな周知、更には業務改善・効率化を進めることなどにより、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取り組みを進めていくことをお勧めいたします。

## 2. 社会保険

### 新型コロナウイルス感染症に関連した 社会保険料・労働保険料の納付猶予

新型コロナウイルス感染症の影響で、各種イベントの中止・延期、観光客等の急減などにより売上が低下し、経営状態が悪化している企業が増えています。そのような情勢下、社会保険料・労働保険料の支払いが困難となっている企業について、一定の要件のもとに納付が猶予される特例制度が

実施されていますので、ご案内いたします。

## 1. 社会保険料の猶予制度

摘 要	
猶予期間	1年の範囲内 (やむを得ない理由が認められる場合は最長2年以内)
対象となる事業所	以下のいずれも満たす事業所が対象となります。 ①新型コロナウイルスの影響により、令和2年2月以降の任意の期間(1カ月以上)において、事業等に係る収入が前年同期に比べて20%以上減少していること。 ②厚生年金保険料等を一時に納付することが困難であること。
対象となる厚生年金保険料等	令和2年2月1日～令和3年1月31日までに納期限が到来する厚生年金保険料等 ※上記の期間のうち、既に納期限が過ぎている厚生年金保険料等(他の猶予を受けているものを含む)についても、遡ってこの特例を利用できます。
手続きの流れ	①納付の猶予(特例)を受けるための要件の確認 ②申請書等の作成・提出 ※申請書等は日本年金機構のホームページからダウンロードできます。 ③提出された申請書等の審査 ④猶予の許可・不許可の通知 ※猶予期間中は延滞金がかかりませんが、猶予期間を超えて保険料等を納付した場合は、延滞金が発生します。 ⑤納付

## 2. 労働保険料の猶予制度

摘 要	
猶予期間	1年間
対象となる事業主	以下のいずれも満たす事業主の方が対象となります。 ①新型コロナウイルスの影響により、令和2年2月以降の任意の期間(1か月以上)において、事業に係る収入が前年同期に比べて概ね20%以上減少していること。 ②①により、一時に納付を行うことが困難であること。 ③申請書が提出されていること。
対象となる労働保険料等	令和2年2月1日から令和3年1月31日までに納期限が到来する以下の労働保険料等 ①一般保険料 ②第1種・第2種・第3種特別加入保険料 ③特例納付保険料 ④労災保険の特別保険料 ⑤石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金です。 ※印紙保険料については対象となりません。
申請方法	納期限までに、所管の都道府県労働局に「労働保険料等納付の猶予申請書」を提出

準備する  
書類

- ①新型コロナウイルス感染症等の影響による事業収入の減少等を証明する書類(売上帳、現金出納帳、預金通帳の写し等)
- ②現金・預貯金残高が分かる書類(預金通帳の写し、固定資産台帳、不動産登記簿本等)
- ③収入・支出の状況等について分かる書類(仮決算書(将来見込)、資金繰表(試算表)等)

### 3. さいごに

今回ご紹介した猶予制度は、いずれも自動的に適用されるものではなく、企業からの申請に基づいて適用されるものとなります。

なお、保険料等の支払いそのものが免除されたり、支払った保険料が還付されるものではありませんので、ご注意下さい。

自社の状況をご確認の上、資金繰り改善の必要がある場合には、この制度のご活用を検討されてみてはいかがでしょうか。



大輪の芍薬

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。  
次号は6月30日に配信いたします。(石田久男)