

厚生労働省青森労働局発表

平成 29 年 3 月 30 日

報道関係者 各位

【担当】

青森労働局労働基準部監督課

課長 長澤 篤

主任監察監督官 小鹿 直人

青森市新町 2 - 4 - 2 5

電話 0 1 7 - 7 3 4 - 4 1 1 2

平成 28 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表 ～重点監督を実施した事業場の 5 割を超える 43 事業場で違法な残業を摘発～

青森労働局（局長 ^{かたふち} 片淵 ^{ひろふみ} 仁文）は、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結果について、別紙のとおり、取りまとめましたので、お知らせします。

今回の重点監督は、長時間の過重労働が疑われる事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施したものです。

青森労働局では、今後も月 80 時間を超える時間外・休日労働が行われてい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を積極的に行っていきます。

【重点監督の結果のポイント】

(1) 重点監督の実施事業場： 77 事業場

このうち、54 事業場（全体の 70.1%）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・休日労働があったもの： 43 事業場（55.8%）

うち、時間外労働・休日労働¹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： 33 事業場（76.7%）

うち 月 100 時間を超えるもの： 20 事業場（46.5%）

うち、月 150 時間を超えるもの： 3 事業場（7.0%）

うち、月 200 時間を超えるもの： 2 事業場（4.7%）

賃金不払残業があったもの： 7 事業場（9.1%）

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 8 事業場（10.4%）

(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：
66 事業場（85.7%）

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： 40 事業場（51.9%）

労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： 13 事業場（16.9%）

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 時間又は発症前 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。

[参考]平成 27 年 11 月に実施した「過重労働重点監督」では、監督指導を実施した 81 事業場のうち、65 事業場（全体の 80.2%）で労働基準関係法令違反が認められた。

平成 28 年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況

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 年度過重労働解消キャンペーン（平成 28 年 11 月）の間に、77 事業場に対し重点監督を実施し、54 事業場（全体の 70.1%）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・休日労働があったものが 43 事業場、賃金不払残業があったものが 7 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 8 事業場であった。

表 1 重点監督実施件数等

業種	事項	重点監督実施 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		
				労働時間 (注 3)	賃金不払残業 (注 4)	健康障害防止対策 (注 5)
合計		77	54 (70.1%)	43 (55.8%)	7 (9.1%)	8 (10.4%)
主な業種	製造業	15 (19.5%)	10	9	1	1
	商業	11 (14.3%)	10	8	0	3
	建設業	21 (27.2%)	8	6	2	0
	接客娯楽業	7 (9.1%)	7	6	2	3
	その他の事業	7 (9.1%)	6	3	0	0
上記以外の事業 (運輸交通業等)		16 (20.8%)	13	11	2	1

(注 1) 主な業種は重点監督実施事業場数が 7 を超えるものを計上。

(注 2) かっこ内は、監督指導実施事業場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・休日労働を行っているもの、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（割増賃金）違反のうち、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。〕、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。〕を計上している。

表 2 事業場の規模別の重点監督実施件数

事業場の規模別の重点監督実施件数						
合計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
77	26 (33.8%)	26 (33.3%)	12 (15.6%)	7 (9.1%)	6 (7.8%)	0 (0%)

表 3 企業規模別で見た場合の重点監督実施件数

企業規模別で見た場合の重点監督実施件数						
合計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
77	6 (7.8%)	12 (15.6%)	9 (11.7%)	14 (18.2%)	6 (7.8%)	30 (39.0%)

2 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

重点監督実施事業場のうち 66 事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなど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 時間及び月 45 時間以内への削減（注 5）	面接指導等実施に係る方法・体制の整備等（注 6）
66 (85.7%)	17	20	26	40	9

（注 1）指導事項は、重複があり得る。

（注 2）2 ないし 6 月で平均 80 時間を超える時間外労働を行っている労働者又は 1 月 100 時間を超える時間外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、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よう指導した事業場数を計上している。

（注 5）時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 80 時間以内とする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を具体的な期限までに実施すること等を指導した事業場数を計上している。

（注 6）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) 労働時間適正把握に係る指導状況

重点監督実施事業場のうち 13 事業場に対して、労働時間の管理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基準（適正把握基準）（ ）」（別添「資料 1」参照）に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどを指導した。

平成 29 年 1 月 20 日に「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」（別添「資料 2」参照）を新たに策定（適正把握基準は同日付けで廃止）

表 5 重点監督における労働時間適正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（基準 2（1））（注 2）	自己申告制による場合			管理者の責務（基準 2（5））（注 2）	労使協議組織の活用（基準 2（6））（注 2）
		自己申告制の説明（基準 2（3）ア）（注 2）	実態調査の実施（基準 2（3）イ）（注 2）	適正な申告の阻害要因の排除（基準 2（3）ウ）（注 2）		
13 (16.9%)	7	2	6	0	0	0

（注 1）指導事項は、重複があり得る。

（注 2）各項目のかつ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握基準（参考資料 1）のどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導において把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違法な時間外労働があった43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、33事業場で1か月80時間を、うち20事業場で1か月100時間を、うち3事業場で1か月150時間を、うち2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

1月当たり 45時間以下	1月当たり 45時間超 80時間以下	1月当たり 80時間超 100時間以下	1月当たり 100時間超 150時間以下	1月当たり 150時間超 200時間以下	1月当たり 200時間超
3	7	13	17	1	2

(2) 労働時間の管理方法

監督を実施した77事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、6事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、27事業場でタイムカードを基礎に確認し、12事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、30事業場で自己申告により確認し、29事業場でその他の方法（例えば出勤簿、記録票）により確認し、記録していた。

表7 監督指導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）		
6	27	12	30	29

（注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（別添資料 1）」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があるため、重複があり得る。

【別添資料】

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

資料 2：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

資料 3：長時間労働の削減に向けて

資料 4：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

事例1 (接客娯楽業)

1. 全労働者の3分の1に当たる10名の労働者について、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労働(最も長い者で月215時間)を行わせるとともに、割増賃金を適正に支払っていなかったことから指導を実施
2. 安全衛生推進者を選任していなかった、労働者に雇入時健康診断を実施していなかった、定期健康診断の結果に基づく有所見者に対して医師等から意見聴取を行っていなかったことから指導を実施

監督指導において把握した事実と監督署の指導

- 1 調査の結果、会社は、タイムカードにより労働時間管理を行っており、時間外・休日労働に関する協定届(36協定)を締結・届出していたが、全労働者約30人中10名について、36協定で定める上限時間()を超えて、時間外・休日労働が最も長い月で月100時間を超える時間外・休日労働を行っており、かつ、最も長い労働者については215時間を行わせていた。また、深夜労働及び休日労働に対する割増賃金の割増分を支払っていなかった。
() 特別条項：月50時間

労働基準監督署の対応

労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告
同法第35条(休日労働)違反を是正勧告
同法第37条(割増賃金)違反を是正勧告
過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の月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 安全衛生推進者を選任していなかった。また、労働者に対して雇入時の健康診断を実施していなかった。さらに、定期健康診断の結果に基づく有所見者に対して医師等による意見聴取を行っていなかった。

労働基準監督署の対応

労働安全衛生法第12条の2(安全衛生推進者等)違反を是正勧告
同法第66条(健康診断)違反を是正勧告
同法第66条の4(医師からの意見聴取)違反を是正勧告

事例2 (製造業)

1. 全労働者の3分の1に当たる6名の労働者について、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労働（最も長い者で月112時間）を行わせていた。また、労働時間の自己申告が適正に行われているか確認していなかったことから、指導を実施
2. 定期健康診断の結果に基づく有所見者に対して医師等から意見聴取を行っていないことから指導を実施

監督指導において把握した事実と監督署の指導

- 1 調査の結果、会社は、労働者の自己申告により労働時間の管理を行っており、時間外・休日労働に関する協定届（36協定）を締結・届出していたが、全労働者約20人中6名について、36協定で定める上限時間（ ）を超えて、時間外・休日労働が最も長い月で月100時間を超える時間外・休日労働を行っており、かつ、最も長い労働者については112時間を行わせていた。

また、労働者が交代で、複数の労働者の日々の残業申請書類をまとめて記載していたことが認められたが、会社は労働時間の自己申告が適正に行われているかについて確認していなかった。

- () 特別条項：月75時間

労働基準監督署の対応

労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の月80時間以内への削減について専用指導文書により指導
労働時間の適正把握について指導

- 2 定期健康診断の結果に基づく有所見者に対して医師等による意見聴取を行っていないかった。

労働基準監督署の対応

労働安全衛生法第66条の4（医師からの意見聴取）違反を是正勧告

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について

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成12年11月30日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者とすること。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

2 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 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すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

(4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 1 0 9 条に基づき、3 年間保存すること。

(5) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(6) 労働時間短縮推進委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間短縮推進委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

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

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め
のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価す
ることができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使
用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用
者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別
具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付
けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃
等)を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、
労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手
待時間」)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の
指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

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

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終
業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のい
ずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ 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。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、
使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 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、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超え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、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。