

報道関係者 各位

令和4年9月7日

【照会先】

福岡労働局 労働基準部 監督課
 課長 小河 征午 (内線 4310)
 課長補佐 坂田 憲一郎 (内線 4311)
 (代表電話) 092 (411) 4862
 (直通電話) 092 (411) 4521

長時間労働が疑われる事業場に対する令和3年度の監督指導結果を公表します

福岡労働局では、このたび、令和3年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった1,302事業場のうち、374事業場(28.7%)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1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、144事業場(違法な時間外労働があったもののうち38.5%)でした。

福岡労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、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います。

【令和3年4月から令和4年3月までの監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： 1,302事業場
- (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]
- ① 違法な時間外労働があったもの： 374事業場 (28.7%)
 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： 144事業場 (38.5%)
 うち、月100時間を超えるもの： 99事業場 (26.5%)
 うち、月150時間を超えるもの： 23事業場 (6.1%)
 うち、月200時間を超えるもの： 6事業場 (1.6%)
- ② 賃金不払残業があったもの： 141事業場 (10.8%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 220事業場 (16.9%)
- (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： 475事業場 (36.5%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 223事業場 (17.1%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和3年4月から令和4年3月までに実施)

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

令和3年4月から令和4年3月までに、1,302事業場に対し監督指導を実施し、903事業場(69.4%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが374事業場、賃金不払残業があったものが141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220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	労働基準関係法令違 反があった事業場数	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 (注1, 2)	1,302 (100%)	903 (69.4%)	374 (28.7%)	141 (10.8%)	220 (16.9%)	
主な業種	商業	354 (27.2%)	239	89	42	56
	製造業	219 (16.8%)	151	65	18	20
	保健衛生業	186 (14.3%)	140	52	15	36
	接客娯楽業	79 (6.1%)	61	23	9	20
	建設業	105 (8.1.0%)	71	32	13	20
	運輸交通業	64 (4.9%)	53	40	11	13
	その他の事業 (注6)	146 (11.2%)	84	37	16	19

(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こと、36協定が無効なこと又は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ことにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)等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。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・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。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等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
1,302	311 (23.9%)	604 (46.4%)	182 (14%)	99 (7.6%)	72 (5.5%)	34 (2.6%)

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
1,302	126 (9.7%)	345 (26.5%)	142 (10.9%)	118 (9.1%)	169 (13%)	402 (30.9%)

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、475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	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(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
475	63	81	261	212	25	19

(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か月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」について、①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、②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、223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(参考資料1参照))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			管理者の職務(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)		
223	135	9	87	6	4	2

(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) 各項目のカッコ内は、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1,302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、144事業場で1か月80時間を、うち99事業場で1か月100時間を、うち23事業場で1か月150時間を、うち6事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限り)

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
1,302	374	230	144	99	23	6

(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、180事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、416事業場でタイムカードを基礎に確認し、223事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、450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2,3)
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)	PCの使用時間の記録を 基礎(注2)	
180	416	223	113	450

(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】 前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和3年度	令和2年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	1,302	1,124
	うち、労働基準法などの法令違反あり	903 (69.4%)	721 (64.1%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	374 (28.7%)	339 (30.2%)
	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	144 <38.5%>	148 <43.7%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	99 <26.5%>	80 <23.6%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	23 <6.1%>	16 <4.7%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	6 <1.6%>	0 <0.0%>
	2 賃金不払残業があったもの	141 (10.8%)	41 (3.6%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	220 (16.9%)	165 (14.7%)
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なため改善を 指導したもの	475 (36.5%)	396 (35.2%)
	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	212 <44.6%>	174 <43.9%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	223 (17.1%)	208 (18.5%)

事例1 (社会福祉施設)

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者2名について、1か月100時間を超える時間外・休日労働（最長：月121時間）が認められた。
なお、当該事業場の36協定（←参考資料2参照）は、令和3年3月末までで失効しており、その後、締結していなかった。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

労働者2名について、1か月100時間を超える時間外労働（最長：月121時間）を行わせていたが、当該事業場の36協定は、令和3年3月末で失効しており、その後、締結されないまま時間外労働・休日労働が行われていた。また60時間を超える時間外労働に対する割増率も2割5分のままで5割に引き上げられておらず、法定休日の割増も不足していた。

労働基準監督署の対応

- ① 法違反については是正勧告（36協定なし、100時間超、一定時間以降の割増賃金不払い、休日の割増率不足など）
- ② 時間外労働を1か月80時間以内に削減すること、医師による面接指導の実施が認められなかったため、面接指導の申出が適切に行われるための環境整備や実施基準の策定等について、衛生委員会で調査審議するよう指導票を交付した。



時間外の割増賃金、時間外労働の上限規制

○平成20年の労基法改正で、1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率は、大企業では5割以上とされて、中小企業は猶予されていましたが、平成30年の改正により、**令和5年4月1日から中小企業にも適用されることとなります。**（←参考資料3参照）

○時間外労働の上限規制

36協定を締結していても**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**、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した。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも

- ・時間外労働・・・年720時間以内
- ・時間外労働＋休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内

とする必要があります。

そのため、上限規制適用後は、月100時間を超えるような協定は出来なくなりました。

(注) 建設事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が令和6年3月31日まで猶予・除外されています。

監督指導事例（Ⅱ）

事例2 （金融広告業）

- 1 長時間労働により脳血管疾患を発症したとする労災請求がなされた中小企業の事業場に立入調査を実施した。
- 2 外回りの営業員は、厚生労働省のガイドライン（←参考資料1参照）では原則として認められていない自己申告制を採用しており、タイムカードなどの客観的な資料なし。特別条項付き36協定を締結し届けている。賃金については、固定残業代（管理職手当2～5万円、営業手当3～4万円）を支給。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

出勤簿上では、営業員は所定労働時間を記載していたが、実態調査の結果から、始業時刻前には朝礼、午後9時には終礼を行っていて、事業場の警備記録からも恒常的に午後9時以降の就業が認められ、自己申告で記録された労働時間が不適正と判断した。多い者で、1日に2～3時間の時間外労働が認められた。固定残業代だけでは、支払金額が不足しており、賃金台帳に記載された時間外労働時間も不適正であった。36協定の限度時間を超過し、特別条項を締結しているが適正な手続きを踏まえていなかった。定期健康診断は実施していたが、事後措置未実施。半年間年次有給休暇の取得実績なし。

労働基準監督署の対応

- ① 長時間労働に従事する労働者について客観的な記録により労働時間を把握していなかったこと、36協定の限度時間を超える時間外労働を行わせていたこと、賃金台帳の適正化、健康診断実施後の医師意見の聴取について是正を勧告。
- ② 客観的な記録により把握した労働時間の3か月報告、時間外・休日労働を月45時間以内とするための具体的な方策を検討・実施すること、年次有給休暇の取得促進などについて指導票を交付した。



長時間労働者に対し医師による面接指導（←参考資料4参照）を実施しましょう

医師による面接指導の対象となる労働者は・

- （1）労働者 月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者（申出）
※月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
- （2）研究開発業務従事者：（1）に加えて、月100時間超の時間外・休日労働を行った者
- （3）高度プロフェッショナル制度適用者

労働時間の状況を適正に把握していますか？

● 労働時間の状況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、記録する必要があります。

※労働時間の状況の把握はタイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等のログ記録等客観的な方法、その他の適切な方法によらなければなりません。

※「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」に基づき、労働時間の適正な把握を行うようにしましょう。

※裁量労働対象労働者や管理・監督者等含む全ての労働者（高度プロフェッショナル制度適用者を除く）について、労働時間の状況を把握する必要があります。

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ついては、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。

サブロク

「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働を行うことができます。

1 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

■ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



労働組合員数
 $\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$
 (パートなども含む)

2

過半数組合がない場合

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

■ 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。



■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ①労働者の過半数を代表していること
- ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ③管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。
⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）。

- 〈周知の具体例〉
- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
 - ・ 書面を労働者に交付する
 - ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する



2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

（※）法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。



（就業規則の記載例）

（割増賃金）

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（1）1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

- ① 時間外労働60時間以下・・・25%
 - ② 時間外労働60時間超・・・50%
- （以下、略）

具体的な算出方法（例）

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

算出例

> 1か月の起算日は毎月1日

> 法定休日は日曜日

> カレンダー中の青字は、時間外労働時間数

> 時間外労働の割増賃金率

60時間以下・・・25%

60時間超・・・50%

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7 5時間	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			



法定休日労働



月60時間を超える時間外労働

割増賃金率

◆ 時間外労働（60時間以下）

カレンダー白色部分 = 25%

◆ 時間外労働（60時間超）

カレンダー緑色部分 = 50%

◆ 法定休日労働

カレンダー赤色部分 = 35%

働き方改革推進支援助成金の活用方法（例）

「働き方改革推進支援助成金」は、働き方改革に取り組む中小企業事業主に、環境整備に必要な費用の一部を国が助成する制度です。

[活用例]

労務管理の報告業務が非効率な状況で、時間外労働時間が月60時間を超える労働者が複数名存在した

● 勤怠管理システムを導入
各自の労働時間を把握し、
業務を平準化

● 就業規則に月60時間超の
割増賃金率の規定を改正

取り組みの結果、時間外労働時間が月60時間を超える者がいなくなった

勤怠管理システム導入費用
と就業規則の改正費用に、
働き方改革推進支援助成金
を活用



助成率 75%

一定の要件を満たした場合 80%

上限額 最大250万円

事業場内賃金の引き上げ等の
一定の要件を満たした場合
最大490万円

助成金のご案内

<p>働き方改革推進支援助成金</p>	<p>生産性を向上させ、労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成</p>	
<p>業務改善助成金</p>	<p>生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成</p>	

相談窓口のご案内

<p>労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などの法令に関する知識や労務管理体制についてのご相談に、窓口・電話で対応・支援しています。 また、ご希望があれば、個別訪問での相談・支援も行っています。</p>	
<p>都道府県労働局 ・パートタイム労働者、有期雇用労働者関係 ：雇用環境・均等部(室) ・派遣労働者関係：需給調整事業部(課・室)</p>	<p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。</p>	
<p>働き方改革推進支援センター</p>	<p>働き方改革関連法に関する相談、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。</p>	
<p>産業保健総合支援センター</p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。</p>	
<p>よろず支援拠点</p>	<p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が無料で相談に応じます。</p>	
<p>ハローワーク</p>	<p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。</p>	
<p>医療勤務環境改善支援センター</p>	<p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶ 「いきサポ」で検索</p>	

長時間労働者への 医師による面接指導制度について

医師による面接指導制度の趣旨は…

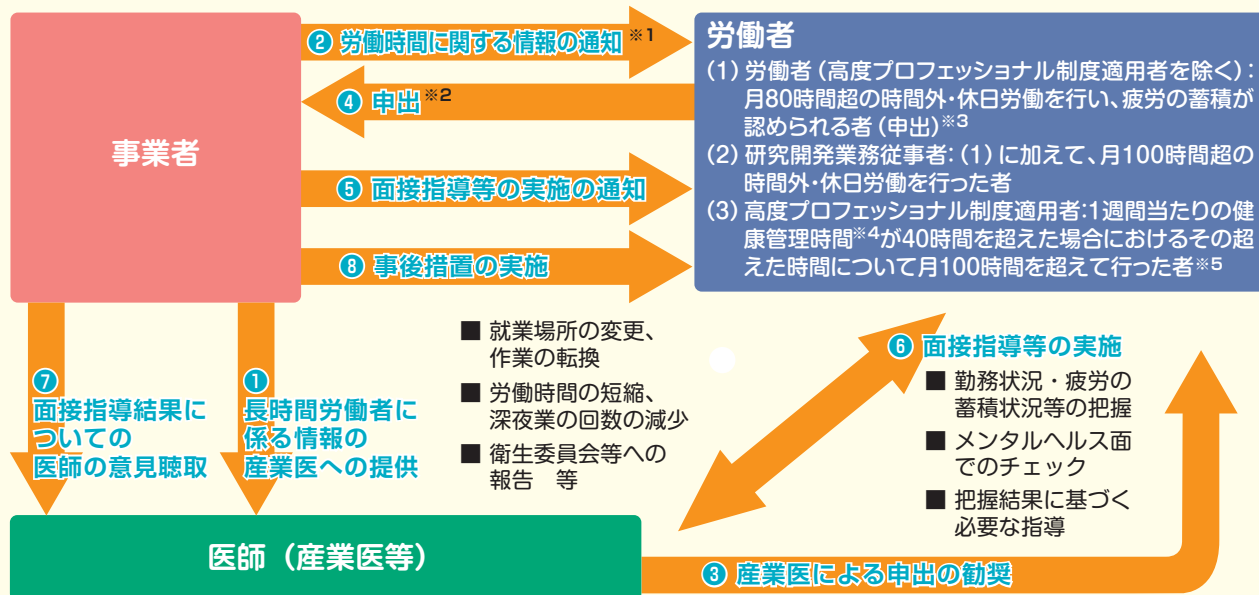
長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

面接指導とは…

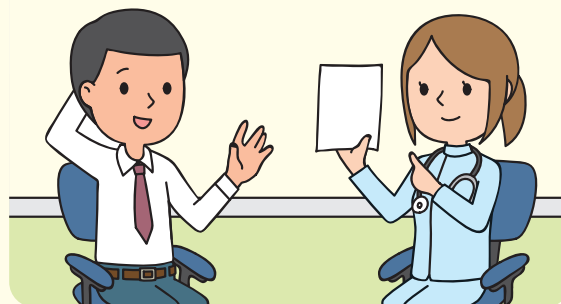
問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

長時間労働者への面接指導制度の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。

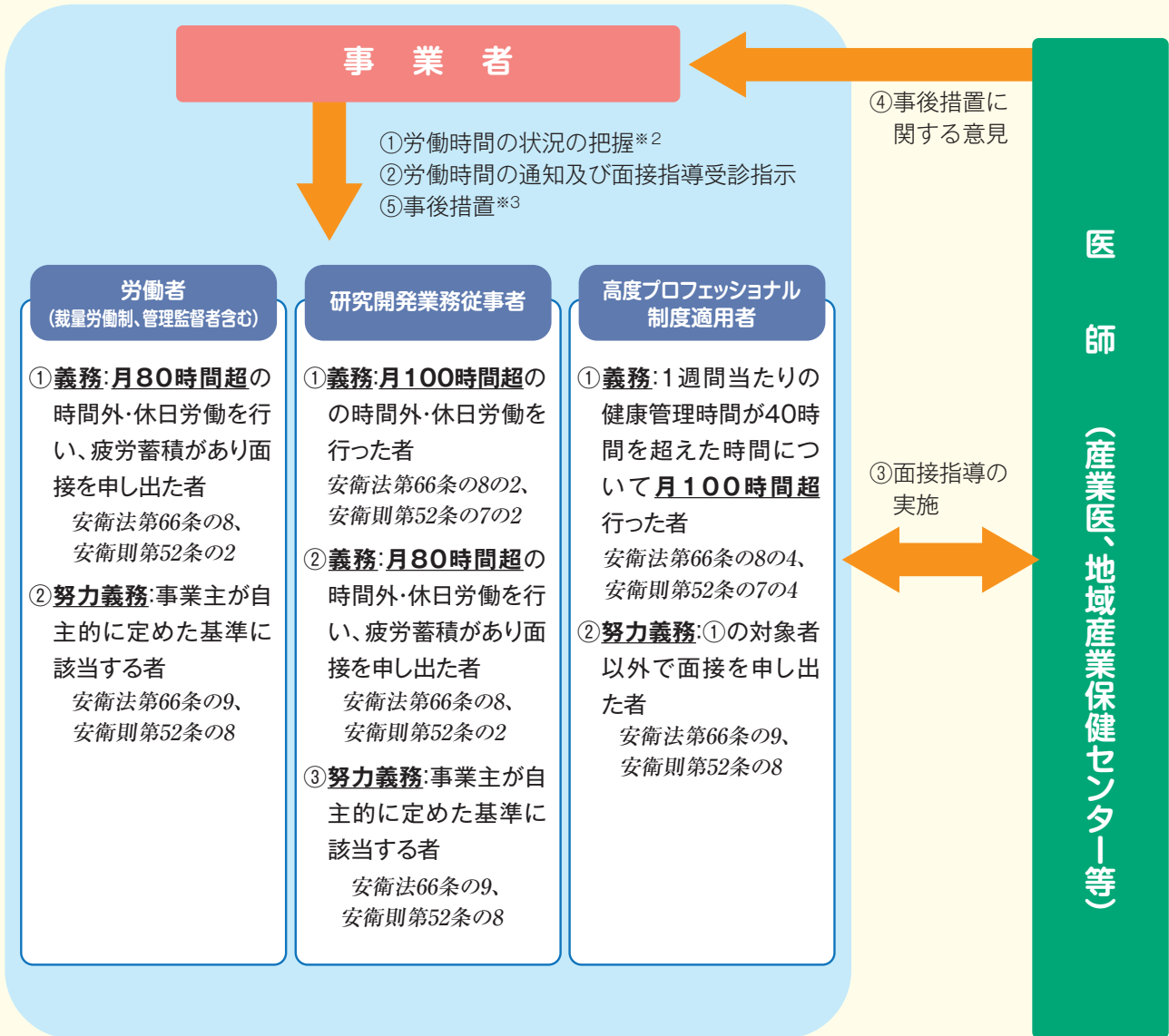


- ※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。
- ※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象
- ※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認められた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。
- ※4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。
- ※5 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



面接指導等の実施

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働^{※1}等をしている労働者に対して、事業者は医師による面接指導を行う。



※1 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労働。

※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

1

長時間労働者に対し 面接指導等を実施しましょう

医師による面接指導の対象となる労働者は・・・

- (1) 労働者（高度プロフェッショナル制度適用者を除く）：月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者（申出）※1
 - (2) 研究開発業務従事者：(1)に加えて、月100時間超の時間外・休日労働を行った者
 - (3) 高度プロフェッショナル制度適用者：1週間当たりの健康管理時間※2が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った者※3
- ※1 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認められた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。
- ※2 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。
- ※3 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



労働時間の状況を適正に把握していますか？

- 労働時間の状況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、記録する必要があります。

※労働時間の状況の把握はタイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等のログ記録等客観的な方法、その他の適切な方法によらなければなりません。

※「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」に基づき、労働時間の適正な把握を行うようにしましょう。

※裁量労働対象労働者や管理・監督者等含む全ての労働者（高度プロフェッショナル制度適用者を除く）について、労働時間の状況を把握する必要があります。

※高度プロフェッショナル制度適用者については、健康管理時間(注1)の把握が必要です。

注1 健康管理時間=事業場内にいた時間+事業場外労働の時間



時間外・休日労働時間が月80時間を超えたら・・・

事業者



- 月80時間を超えた労働者本人に当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
- 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しなければなりません。
※小規模事業場では、産業保健総合支援センターの地域窓口において実施する、医師による面接指導を活用することができます。
※時間外・休日労働時間1か月あたり80時間超100時間以下の研究開発業務従事者であって申出を行った者には医師による面接指導を行わなければなりません。

労働者



- 面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医



- 労働者に対し面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接指導チェックリスト（医師用）」等を活用しましょう。

各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件

