



厚生労働省

広島労働局

Press Release

平成 30 年 5 月 24 日  
労働基準部監督課  
課長 高津 祥実  
特別監督官 大村 誠  
☎082-221-9242

## 平成 29 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の結果について — 監督指導を実施した事業場の 68.2% に法令違反 —

広島労働局（局長 川口 達三）は、昨年 11 月に「過重労働解消キャンペーン」の一環として実施した重点監督の結果について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、各種情報から長時間労働・法令違反が疑われる事業場など、労働基準関係法令違反が疑われる 214 事業場を集中的に監督（立入調査）したものです。その結果、違反や問題点が認められた 146 事業場に対して、是正勧告書等を交付し、改善に向けた指導を行いました。

広島労働局では、引き続き、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導を徹底し、過重労働による健康障害を防止する取組を積極的に行ってまいります。

### 【重点監督の結果のポイント】

#### (1) 重点監督の実施事業場 214 事業場

このうち、146 事業場（68.2%）に労働基準関係法令違反が認められた。

#### (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 84 事業場（39.3%）

うち、時間外・休日労働<sup>※1</sup>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 : 40 事業場（47.6%）

うち、月 100 時間を超えるもの : 27 事業場（32.1%）

うち、月 150 時間を超えるもの : 4 事業場（4.8%）

##### ② 賃金不払い残業があったもの 10 事業場（4.7%）

##### ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの 27 事業場（12.6%）

#### (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況

##### 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

147 事業場（68.7%）

うち、時間外労働を月 80 時間<sup>※2</sup>以内に削減するよう指導したもの：80 事業場（54.4%）

##### ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの

31 事業場（14.5%）

※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。

## 平成29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29年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、214事業場に対し重点監督を実施し、146事業場（全体の68.2%）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、違法な時間外労働があったものが84事業場、賃金不払残業があったものが10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27事業場であった。

表1 重点監督実施事業場数

	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	214 (100%)	146 (68.2%)	84 (39.3%)	10 (4.7%)	27 (12.6%)
主な 業種	製造業	80 (37.4%)	63 (78.8%)	4	10
	建設業	19 (8.9%)	9 (47.4%)	6	2
	運輸交通業	24 (11.2%)	21 (87.5%)	10	6
	商業	36 (16.8%)	23 (63.9%)	14	3

(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) かっこ内は、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。〕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 事業場規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
214	56 (26.2%)	58 (27.1%)	33 (15.4%)	29 (13.6%)	30 (14%)	8 (3.7%)

表3 企業規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
214	35 (16.4%)	31 (14.5%)	22 (10.3%)	21 (9.8%)	40 (18.7%)	65 (30.4%)

## 2 主な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

監督指導を実施した事業場のうち、147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 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）	長時間労働による健康障害防止対策に係る調査審議の実施（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係る調査審議の実施
147	8	21	66	80	2	3

（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） 1月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で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」又は「労働者の精神的健康の保持増進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よう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係る指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、31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）（※）に適合するよう指導した。

表5 重点監督における労働時間の適正な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（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（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）		
31	15	0	16	0	0	0

（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） 各項目のかつこ内は、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 重点監督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84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、40事業場で1か月80時間を、うち27事業場で1か月100時間を、うち4事業場で1か月150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

80時間以下	80時間超 100時間以下	100時間超 150時間以下	150時間超
44	13	23	4

#### (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、24事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、88事業場でタイムカードを基礎に確認し、34事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、74事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を確認し記録していた。

表7 重点監督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)
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)	
24	88	34	74

(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。

**事例 1**  
(製造業)

- 1 時間外・休日労働時間数が月80時間を超える労働者が14名、うち月100時間を超える労働者が4名認められ（最高者月106時間超）、かつ、特別条項付き36協定の特別延長時間 月75時間まで時間外労働を延長するための手続きを行っていないこと及び特別延長時間を超える時間外労働が認められたことから、指導を実施した。
- 2 さらに、定期健康診断、ストレスチェック等を法定どおり実施していたが、常時50人以上を使用する事業者であるにもかかわらず、結果報告を所轄労働基準監督署長に提出していなかったことから、指導を実施した。

**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**

- 1 時間外・休日労働時間数が月80時間を超える労働者が14名、内、月100時間を超える労働者が4名いることが判明した。時間外・休日労働時間数の最高者は月106時間を超えていた。  
さらに、特別条項付き36協定の原則としての延長時間（月42時間）を超えて、特別延長時間（月75時間）まで時間外労働を延長するための手続きを行っていないこと及び特別延長時間を超える時間外労働が行われていたことが判明した。

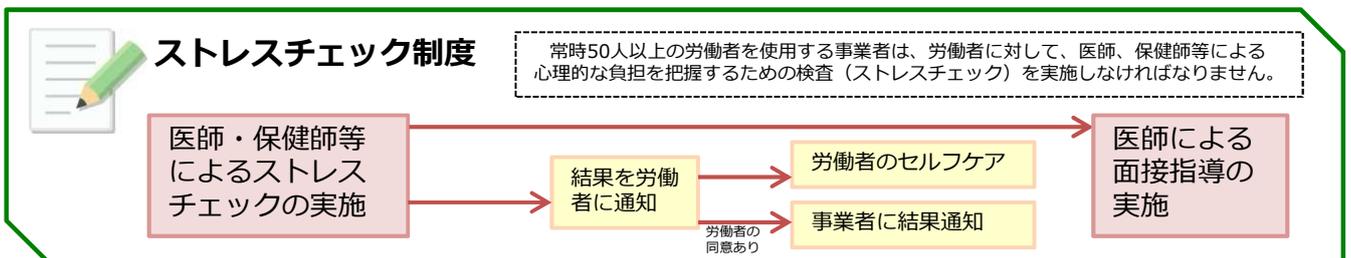
**労働基準監督署の対応**

- ① 36協定の原則としての延長時間を超えて時間外労働を行うに際して、労使間の手続きを行っていなかったこと及び特別延長時間の範囲を超えて時間外労働を行わせていたこと（労働基準法第32条違反）について、是正勧告
- ② 特別条項付き36協定の運用を適正なものとするように指導。
- ③ 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導。

- 2 本事業場は労働者数80人程度の事業場である。定期健康診断、ストレスチェック（下図参照）等は法定どおり実施されていたが、その結果報告が所轄労働基準監督署長に提出されていなかったことが判明した。

**労働基準監督署の対応**

常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、定期健康診断、ストレスチェック等の結果報告を所轄労働基準監督署長に提出していないこと（労働安全衛生法第100条違反）については是正勧告。



## 事例2 (商業)

- 1 事業場が把握した時間外労働時間数によると、最高月65時間の時間外労働が認められたが、36協定の労働者側の締結当事者が、適正な手続を経たものとなっておらず、36協定が無効となっていたことから、指導を実施した。
- 2 労働時間の把握について、タイムカードで把握された労働時間と、事業場側が認定した労働時間に差異があり、差異の理由について明確な説明がなかったことから、指導を実施した。

### 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

- 1 事業場が把握した時間外労働時間数を確認したところ、最高月65時間の時間外労働が認められた。36協定を確認したところ、36協定を労働者の代表と締結する場合には、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になるような手続がとられている必要があるにもかかわらず、当該手続を経ることなく特定の労働者が自動的に労働者側代表者となっており、36協定が無効であったことが判明した。

#### 労働基準監督署の対応

- ① 36協定の締結当事者の要件を満たさず、36協定が無効であるにもかかわらず、法定外の時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）について是正勧告
  - ② 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し、その実施に努めるよう指導
- 2 また、労働時間の把握について、タイムカードで把握された労働時間と、事業場により認定された労働時間に差異があるにも関わらず、その理由が確認されておらず、適正な把握がなれていないことが判明した。

#### 労働基準監督署の対応

「労働時間適正把握ガイドライン」（参考資料1参照）に基づき、労働時間を適正に把握するよう指導。



#### 36協定の締結当事者の要件

※詳しくは、参考資料2参照

～過半数組合がなく、過半数代表者と協定する場合～

- ① **すべての労働者（パート、アルバイトを含む）**の過半数を代表していること
- ② すべての労働者が参加した**民主的な手続**により選出された労働者であること  
○：投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議等  
×：会社側の指名、親睦会の幹事などを自動的に選任等
- ③ **管理監督者に該当しない**こと

◎36協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、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。

## 労働時間の適正な把握のための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 使用者の指示があつ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!



$$\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$$

(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