

報道関係者 各位

令和元年11月21日

【照会先】

広島労働局労働基準部監督課
課長 横山 鉄幸
特別監督官 檀上 昌浩
☎082-221-9242

長時間労働が疑われる事業場に対する
平成30年度の監督指導結果を公表します

広島労働局では、このたび、平成30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1,220事業場のうち、380事業場(31.1%)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、242事業場(違法な時間外労働があったもののうち63.7%)でした。

広島労働局では、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。

(※)改正労働基準法等の施行前の法令に基づく監督指導結果です。

【平成30年4月から平成31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： 1,220 事業場
このうち、742事業場(全体の60.8%)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〕
- ① 違法な時間外労働があったもの： 380 事業場 (31.1%)
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： 242 事業場 (63.7%)
うち、月100時間を超えるもの： 162 事業場 (42.6%)
うち、月150時間を超えるもの： 44 事業場 (11.6%)
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： 47 事業場 (3.9%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 114 事業場 (9.3%)
- (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〕
- 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： 859 事業場 (70.4%)
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： 466 事業場 (54.2%)
- ※ 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね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・休日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。
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 160 事業場 (13.1%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (平成30年4月から平成31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

平成30年4月から平成31年3月までに、1,220事業場に対し監督指導を実施し、742事業場（60.8%）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380事業場、賃金不払残業があったものが47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114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) | 1,220 (100%) | 742 (60.8%) | 380 (31.1%) | 47 (3.9%) | 114 (9.3%) | |
| 主な業種 | 製造業 | 357 (29.3%) | 245 (68.6%) | 143 | 9 | 24 |
| | 建設業 | 138 (11.3%) | 63 (45.7%) | 20 | 3 | 9 |
| | 運輸交通業 | 125 (10.2%) | 95 (76%) | 69 | 6 | 7 |
| | 商業 | 187 (15.3%) | 112 (59.9%) | 59 | 14 | 25 |
| | 接客娯楽業 | 64 (5.2%) | 44 (68.8%) | 20 | 3 | 15 |
| | その他の事業 (注6) | 160 (13.1%) | 75 (46.9%) | 26 | 4 | 13 |

(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。〕、労働安全衛生法第66条の10違反〔心理的な負担の程度を把握するための検査を行っていないもの〕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 |
|-------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|
| 1,220 | 344 (28.2%) | 419 (34.3%) | 192 (15.7%) | 123 (10.1%) | 95 (7.8%) | 47 (3.9%) |

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 |
|-------|--------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| 1,220 | 134 (11%) | 203 (16.6%) | 101 (8.3%) | 138 (11.3%) | 234 (19.2%) | 410 (33.6%) |

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、859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 |
| 859 | 53 | 157 | 390 | 466 | 12 | 63 |

- (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、160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 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） | | |
| 160 | 99 | 3 | 62 | 5 | 1 | 0 |

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
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 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380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、242事業場で1か月80時間を、うち162事業場で1か月100時間を、うち44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 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

| 違反事業場数 | 80時間以下 | 80時間超 | 100時間超 | | |
|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | | | 100時間超 | 150時間超 | 200時間超 |
| 380 | 138 | 242 | 162 | 44 | 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、121事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、419事業場でタイムカードを基礎に確認し、214事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、350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) | |
| 121 | 419 | 214 | 350 |

(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】 前年同期における監督指導結果

前年同期の監督指導結果は以下のとおり。

| | | 平成 30 年度 | 平成 29 年度 | |
|-------------------------------|---|----------------------|-------------|-------------|
| 監督指導 実施事業場 | 監督実施事業場 | 1220 | 795 | |
| | うち、労働基準法などの法令違反あり | 742 (60.8%) | 558 (70.2%) | |
| 主な 違反内容 | 1 違法な長時間労働があったもの | 380 (31.1%) | 366 (46.0%) | |
| | 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 | 242 (63.7%) | 248 (67.8%) |
| | | 1 か月当たり 100 時間を超えるもの | 162 (42.6%) | 165 (45.1%) |
| | | 1 か月当たり 150 時間を超えるもの | 44 (11.6%) | 25 (6.8%) |
| | | 1 か月当たり 200 時間を超えるもの | 6 (1.6%) | 6 (1.6%) |
| | 2 賃金不払残業があったもの | 47 (3.9%) | 29 (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 | 114 (9.3%) | 84 (10.6%) | | |
| 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 | 859 (70.4%) | 638 (80.3%) | |
| | 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 | 466 (54.2%) | 427 (66.9%) | |
| | 2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの | 160 (13.1%) | 134 (16.9%) | |

監督指導事例

事例1 (運輸交通業)

- 1 長時間労働を原因とする脳・心臓疾患の労災請求があった事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間を超える違法な時間外・休日労働(最長：月148時間15分)を行わせていたことから、指導を実施した。
- 3 脳・心臓疾患を発症した労働者について、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金の不払いが認められたことから、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指導

- 1 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間を超えて、月100時間を超える違法な時間外・休日労働(最長：月148時間15分)を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の指導

- ①36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告(労働基準法第32条違反)
- ②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 脳・心臓疾患を発症した労働者について、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金の不払いが判明した。

労働基準監督署の指導

時間外労働及び深夜労働に対し、法令で定める以上の率で計算した割増賃金を支払っていないことについて是正勧告(労働基準法第37条違反)

過重労働による健康障害防止

長時間労働を行う労働者については、下記のとおり面接指導等を実施することとされています。

次の要件に該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が月80時間(※)を超えていること
- ② 疲労の蓄積が認められること
- ③ 本人が申し出ていること

(※) 2019年4月1日から1か月当たり100時間から80時間に要件を拡大。



面接指導の
実施義務

事業場で定めた基準(※)に該当する労働者

- (※) ① 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者について、本人の申し出がない場合であっても面接指導を実施するように基準の策定に努める。
② 時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるよう基準の策定に努める。



面接指導その他
これに準ずる措
置を実施する努
力義務

事例2 (その他の製造業)

- 1 各種情報から、長時間労働が行われ、かつ、時間外労働に対する割増賃金の不払いが疑われる事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 36協定で定めた上限時間を超える違法な時間外・休日労働(最長：月177時間)を行わせていたことから、指導を実施した。
- 3 時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金一部不払いが認められたことから、指導を実施した。
- 4 営業職の労働時間管理をしていないことが認められた。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の指導

- 1 36協定で定めた上限時間を超えて、月100時間を超える違法な時間外・休日労働(最長：月177時間)を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の指導

- ①36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告(労働基準法第32条違反)
- ②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 時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金一部不払いが判明した。

労働基準監督署の指導

時間外労働及び深夜労働に対し、法令で定める以上の率で計算した割増賃金を支払っていないことについて是正勧告(労働基準法第37条違反)

- 3 営業職の労働時間管理をしていないことが判明した。

労働基準監督署の指導

「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」に基づく改善を指導



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

※詳しくは、参考資料1参照

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ます。

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 です。

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しています。

事例3 (商業)

- 1 各種情報から、長時間労働が行われ、かつ、時間外労働に対する割増賃金の不払いが疑われる事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 36協定で定めた上限時間を超える違法な時間外(最長：月82時間)を行わせていたことから、指導を実施した。
- 3 時間外労働に対する割増賃金一部不払いが認められたことから、指導を実施した。
- 4 1日の時間外労働について、一定時間以上の申請をしない実態が認められたため、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指導

- 1 36協定で定めた上限時間を超えて、月80時間を超える違法な時間外(最長：月82時間)を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告(労働基準法第32条違反)
- ②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 時間外労働に対する割増賃金一部不払いが判明した。

労働基準監督署の指導

時間外労働に対し、法令で定める以上の率で計算した割増賃金を支払っていないことについて是正勧告(労働基準法第37条違反)

- 3 1日の時間外労働について、一定時間以上の申請をしない実態が認められた。

労働基準監督署の対応

「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」に基づく改善を指導



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

※詳しくは、参考資料2参照

賃金不払残業の解消を図るためには、適正に労働時間が把握される必要があるという観点から、「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」を策定し、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を具体的に明らかにしています。

しかしながら、賃金不払残業が行われることのない企業にしていくためには、職場風土の改革、適正な労働時間の管理を行うためのシステム整備、責任体制の明確化、チェック体制整備等を通じて、労働時間管理の適正化を図る事項に関する労使の主体的な取組により、賃金不払残業の解消が図られるものと考えています。

このため、本指針においては、「労働時間適正把握基準」で示された使用者が講ずべき措置等に加え、労使が労働時間管理の適正化と賃金不払残業解消のために講ずべき事項を示し、企業全体としての主体的取組に資することとするものです。

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。

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

(平成15年5月23日付け基発第0523004号)

1 趣旨

賃金不払残業（所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせること。以下同じ。）は、労働基準法に違反する、あってはならないものである。

このような賃金不払残業の解消を図るためには、事業場において適正に労働時間が把握される必要がある。こうした観点から、「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」（平成13年4月6日付け基発第339号。以下「労働時間適正把握基準」という。）を策定し、使用者に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を具体的に明らかにしたところである。

しかしながら、賃金不払残業が行われることのない企業にしていくためには、単に使用者が労働時間の適正な把握に努めるに止まらず、職場風土の改革、適正な労働時間の管理を行うためのシステムの整備、責任体制の明確化とチェック体制の整備等を通じて、労働時間の管理の適正化を図る必要がある。このような点に関する労使の主体的な取組を通じて、初めて賃金不払残業の解消が図られるものと考えられる。

このため、本指針においては、労働時間適正把握基準において示された労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等に加え、各企業において労使が各事業場における労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示し、企業の本社と労働組合等が一体となつての企業全体としての主体的取組に資することとするものである。

2 労使に求められる役割

(1) 労使の主体的取組

労使は、事業場内において賃金不払残業

の実態を最もよく知るべき立場にあり、各々が果たすべき役割を十分に認識するとともに、労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために主体的に取り組むことが求められるものである。

また、グループ企業などにおいても、このような取組を行うことにより、賃金不払残業の解消の効果が期待できる。

(2) 使用者に求められる役割

労働基準法は、労働時間、休日、深夜業等について使用者の遵守すべき基準を規定しており、これを遵守するためには、使用者は、労働時間を適正に把握する必要があることなどから、労働時間を適正に管理する責務を有していることは明らかである。したがって、使用者にあっては、賃金不払残業を起こすことのないよう適正に労働時間を管理しなければならない。

(3) 労働組合に求められる役割

一方、労働組合は、時間外・休日労働協定（36協定）の締結当事者の立場に立つものである。したがって、賃金不払残業が行われることのないよう、本社レベル、事業場レベルを問わず企業全体としてチェック機能を発揮して主体的に賃金不払残業を解消するために努力するとともに、使用者が講ずる措置に積極的に協力することが求められる。

(4) 労使の協力

賃金不払残業の解消を図るための検討については、労使双方がよく話し合い、十分な理解と協力の下に、行われることが重要であり、こうした観点から、労使からなる委員会（企業内労使協議組織）を設置して、賃金不払残業の実態の把握、具体策の検討及び実施、具体策の改善へのフィードバックを行うなど、労使が協力して取り組む体制を整備することが望まれる。

3 労使が取り組むべき事項

(1) 労働時間適正把握基準の遵守

労働時間適正把握基準は、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的な措置等を明らかにしたものであり、使用者は賃金不払残業を起こすことのないようにするために、労働時間適正把握基準を遵守

する必要がある。

また、労働組合にあっても、使用者が適正に労働時間を把握するために労働者に対して労働時間適正把握基準の周知を行うことが重要である。

(2) 職場風土の改革

賃金不払残業の責任が使用者にあることは論を待たないが、賃金不払残業の背景には、職場の中に賃金不払残業が存在することはやむを得ないとの労使双方の意識（職場風土）が反映されている場合が多いという点に問題があると考えられることから、こうした土壌をなくしていくため、労使は、例えば、次に掲げるような取組を行うことが望ましい。

- ① 経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
- ② 労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ③ 企業内又は労働組合内での教育

(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

① 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立

賃金不払残業が行われることのない職場を創るためには、職場において適正に労働時間を管理するシステムを確立し、定着させる必要がある。

このため、まず、例えば、出退勤時刻や入退室時刻の記録、事業場内のコンピュータシステムへの入力記録等、あるいは賃金不払残業の有無も含めた労働者の勤務状況に係る社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムを確立することが重要である。

その際に、特に、始業及び終業時刻の確認及び記録は使用者自らの現認又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録によることが原則であって、自己申告制によるのはやむを得ない場合に限られるものであることに留意する必要がある。

② 労働時間の管理のための制度等の見直しの検討

必要に応じて、現行の労働時間の管理のための制度やその運用、さらには仕事の進め方も含めて見直すことについても検討することが望まれる。特に、賃金不払残業の存在を前提とする業務遂行が行われているような場合には、賃金不払残業の温床となっている業務体制や業務指示の在り方にまで踏み込んだ見直しを行うことも重要である。

その際には、例えば、労使委員会において、労働者及び管理者からヒアリングを行うなどにより、業務指示と所定外労働のための予算額との関係を含めた勤務実態や問題点を具体的に把握することが有効と考えられる。

③ 賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施

賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施（賃金不払残業を行った労働者も、これを許した現場責任者も評価しない。）等により、適正な労働時間の管理を意識した人事労務管理を行うとともに、こうした人事労務管理を現場レベルでも徹底することも重要である。

(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

① 労働時間を適正に把握し、賃金不払残業の解消を図るためには、各事業場ごとに労働時間の管理の責任者を明確にしておくことが必要である。特に、賃金不払残業が現に行われ、又は過去に行われていた事業場については、例えば、同じ指揮命令系統にない複数の者を労働時間の管理の責任者とすることにより牽制体制を確立して労働時間のダブルチェックを行うなど厳正に労働時間を把握できるような体制を確立することが望ましい。

また、企業全体として、適正な労働時間の管理を遵守徹底させる責任者を選任することも重要である。

② 労働時間の管理とは別に、相談窓口を設置する等により賃金不払残業の実態を積極的に把握する体制を確立することが

重要である。その際には、上司や人事労務管理担当者以外の者を相談窓口とする、あるいは企業トップが直接情報を把握できるような投書箱（目安箱）や専用電子メールアドレスを設けることなどが考えられる。

- ③ 労働組合においても、相談窓口の設置等を行うとともに、賃金不払残業の実態を把握した場合には、労働組合としての必要な対応を行うことが望まれる。