



厚生労働省

広島労働局

Press Release

平成 29 年 3 月 30 日  
労働基準部監督課  
課長 綿貫 直  
特別監督官 井上 和秀  
☎082-221-9242

## 平成 28 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 59.8% に法令違反 -

広島労働局（局長 内田 昭宏）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 326 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 195 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 326 事業場

このうち、195 事業場（59.8%）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]

**違法な時間外労働があったもの 102 事業場（31.3%）**

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	:	62 事業場（60.8%）
うち、月 100 時間を超えるもの	:	41 事業場（40.2%）
うち、月 150 時間を超えるもの	:	10 事業場（9.8%）
うち、月 200 時間を超えるもの	:	3 事業場（2.9%）

**賃金不払い残業があったもの 12 事業場（3.7%）**

**過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの 21 事業場（6.4%）**

#### (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況

**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**

**253 事業場（77.6%）**

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：155 事業場（61.3%）

**労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの**

**48 事業場（14.7%）**

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。

## 是正・改善指導等の対象となった主な内容

- (1) 36 協定の延長時間を超えて3か月で224時間30分の時間外労働が認められた。労働者個人が出勤簿に出勤・退勤時刻を記入する自己申告制を採用。労働時間が適正に把握されているかの検証を実施しておらず、未把握の時間が認められた。割増賃金は固定残業手当として一定額を支払っているが、不足分が発生していた。  
また、割増賃金が固定残業に対応する労働時間を労働条件通知書に未記載であった。(卸売業)
- (2) スーパーマーケットへの荷の配送を行う者について、36 協定の延長時間を超える1か月145時間の時間外・休日労働が確認された。事業主は、取引先の業務量増加や労働者の作業効率の悪さを理由に挙げるが、特に長時間労働削減対策や過重労働による健康障害防止対策を講じていない。また、深夜業従事労働者に年2回の定期健康診断を実施していない。(運送業)
- (3) コンビニエンスストア向けの食料品製造業で、人手不足による慢性的な長時間労働が発生しているため、36 協定の延長時間1か月90時間を超える1か月最高194時間の時間外・休日労働が確認された。対策として、長時間労働となっている者を対象に休日を増やす取り組みを行っている。(製造業)
- (4) 36 協定の労働者代表が適法に選出されておらず、適法な36 協定でないのに労働者に最高で1か月60時間の時間外労働、休日労働を行わせていた。  
(建設業)
- (5) 労働時間は労働者の自己申告により把握している。以前はその時間を鵜呑みにしていたが、監督署の調査により誤差が判明。以後、上司による現認に加え、パソコンの電源入切時刻との間に30分以上かい離があるときは、労働者本人に書面確認を求める方式に転換し、適正な時間管理の整備に努めている。(製造業)

# 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（11 月）の間に、326 事業場に対し重点監督を実施し、195 事業場（59.8%）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 102 事業場（31.3%）、賃金不払残業があったものが 12 事業場（3.7%）、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが 21 事業場（6.4%）であった。

表 1 重点監督実施件数等

合計	重点監督実施事業場数(注1)		労働基準関係法令違反事業場数(注2)		主な違反事項						
	全国	広島	全国	広島	労働時間(注3)		賃金不払残業(注4)		健康障害防止(注5)		
					全国	広島	全国	広島	全国	広島	
	7,014	326	4,711	195	2,773	102	459	12	728	21	
	(100%)	(100%)	(67.2%)	(59.8%)	(39.5%)	(31.3%)	(6.5%)	(3.7%)	(10.4%)	(6.4%)	
主な業種	製造業	1,854 (26.3%)	98 (30.1%)	1,255 (68.0%)	68 (69.4%)	787	38	95	5	161	4
	建設業	718 (10.2%)	38 (11.7%)	387 (53.9%)	21 (55.3%)	198	10	40	1	34	3
	運輸 交通業	1,072 (15.3%)	67 (20.6%)	798 (74.4%)	41 (61.2%)	525	26	59	1	117	8
	商業	994 (14.2%)	34 (10.4%)	673 (67.7%)	22 (64.7%)	400	10	83	2	138	3
	保健 衛生業	347 (4.9%)	6 (1.8%)	295 (85.0%)	3 (50.0%)	148	2	43	0	44	1
	接客 娯楽業	487 (6.9%)	6 (1.8%)	391 (80.3%)	4 (66.7%)	255	1	44	0	99	1
	その他 の事業	931 (13.3%)	77 (23.6%)	543 (58.3%)	36 (46.8%)	279	15	50	3	77	1

(注1) 全国の主な業種は監督指導実施件数が 300 を超えるもの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っ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、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 重点監督実施件数等

合計	重点監督実施 事業場数		労働基準関係法 令違反事業場数 (注1)		主な違反事項					
					労働時間 (注2)		賃金不払残業 (注3)		健康障害防止 (注4)	
	全国	広島	全国	広島	全国	広島	全国	広島	全国	広島
	7,014	326	4,711	195	2,773	102	459	12	728	21
	(100%)	(100%)	(67.2%)	(59.8%)	(39.5%)	(31.3%)	(6.5%)	(3.7%)	(10.4%)	(6.4%)

(注1) かつこ内は、監督指導実施事業場に対する割合である。

(注2) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外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っ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3) 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4) 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3 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	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
全国	7,014	1,454 (20.7%)	2,330 (33.2%)	1,095 (15.6%)	953 (13.6%)	846 (12.1%)	336 (4.8%)
広島	326	76 (23.3%)	129 (39.6%)	40 (12.3%)	34 (10.4%)	35 (10.7%)	12 (3.7%)

表4 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	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
全国	7,014	546 (7.8%)	930 (13.3%)	583 (8.3%)	762 (10.9%)	1,287 (18.3%)	2,906 (41.4%)
広島	326	29 (8.9%)	52 (16.0%)	27 (8.3%)	20 (6.1%)	61 (18.7%)	137 (42.0%)

## 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）

### 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、48 事業場（14.7%）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高すべき措置に関する基準（労働時間適正把握基準）（ ）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「参考資料」参照）を新たに策定（労働時間適正把握基準は同日付で廃止）

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

	労働時間適正把握基準に係る状況(注1)						
	指導事業場数	指導事項				労働時間を管理する者の責務(基準2(5))(注2)	労働協議組織の活用(基準2(6))(注2)
		始業・終業時刻の確認及び記録(基準2(1))(注2)	自己申告制による場合				
		自己申告制の説明(基準2(3)ア)	実態調査の実施(基準2(3)イ)	適正申告阻害要因の排除(基準2(3)ウ)			
全国	889 (12.7%)	531	145	394	73	29	1
広島	48 (14.7%)	25	7	23	4	5	0

(注1) 指導事項は、重複があり得る。

(注2) 各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握基準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

### 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監督指導を実施した 102 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、62 事業場で 1 か月 80 時間を、うち 41 事業場で 1 か月 100 時間を、うち 10 事業場で 1 か月 150 時間を、うち 3 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 か月当たり 45 時間以下	1 か月当たり 45 時間超え 80 時間以下	1 か月当たり 80 時間超え 100 時間以下	1 か月当たり 100 時間超え 150 時間以下	1 か月当たり 150 時間超え 200 時間以下	1 か月当たり 200 時間超え
全国	480	537	560	939	205	52
広島	13	27	21	31	7	3

【参考】前年度の「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果との比較

事項		全国		広島		
		平成 28 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 27 年	
監督指導実施事業場数	監督実施事業場数	7,014	5,031	326	185	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	4,711 (67.2%)	3,718 (73.9%)	195 (59.8%)	135 (73.0%)	
主な違反内容	1 違法な時間外・休日労働があったもの	2,773 (39.5%)	2,311 (45.9%)	102 (31.3%)	65 (35.1%)	
	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	1 か月当たり 80 時間を超えるもの	1,756 (63.3%)	1,093 (47.3%)	62 (60.8%)	31 (47.7%)
		1 か月当たり 100 時間を超えるもの	1,196 (43.1%)	799 (34.6%)	41 (40.2%)	20 (30.8%)
		1 か月当たり 150 時間を超えるもの	257 (9.3%)	153 (6.6%)	10 (9.8%)	2 (3.1%)
		1 か月当たり 200 時間を超えるもの	52 (1.9%)	38 (1.6%)	3 (2.9%)	1 (1.5%)
	2 賃金不払残業があったもの	459 (6.5%)	509 (10.1%)	12 (3.7%)	13 (7.0%)	
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	728 (10.4%)	675 (13.4%)	21 (6.4%)	21 (11.4%)		
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	5,269 (75.1%)	2,977 (59.2%)	253 (77.6%)	81 (43.8%)	
	うち、時間外労働を 80 時間以内に削減するよう指導したもの	3,299 (62.6%)	1,772 (59.5%)	155 (61.3%)	49 (60.5%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	889 (12.7%)	1,003 (19.9%)	48 (14.7%)	58 (31.4%)	

## 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。