

厚生労働省北海道労働局発表
平成 29 年 2 月 24 日

担当

【照会先】

厚生労働省北海道労働局労働基準部監督課

<電 話> 011-709-2311
(内線 3541)

報道関係者 各位

「過労死等ゼロ」実現に向けた緊急要請を実施しました ～時間外・休日労働の削減に向けた取組などを要請～

北海道労働局（局長 田中 敏章）では、平成 29 年 2 月 22 日、「『過労死等ゼロ』実現に向けた緊急要請」（別紙）を道内の 148 の事業主団体等に行いました。

これは、厚生労働省において、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき「過労死等ゼロ」を目指し、長時間労働の削減等の取組を進めているところであり、昨年の 12 月 26 日には厚生労働省内に設置されている「長時間労働削減推進本部」において「『過労死等ゼロ』緊急対策」（添付資料 1）の実施が決定されたところです。

今回、この取組の一環として、北海道労働局では、事業主団体に対して傘下の企業等における時間外・休日労働の削減、新たに策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づく労働時間の適切な管理等について緊急要請を実施しました。

北海道労働局では、今後も最重点施策として長時間労働の抑制等の取組を進めていきます。

要請内容の概要

- 1 時間外・休日労働の削減に向けて、以下について取り組むこと。
 - ①時間外・休日労働に関する労使協定（36 協定）の締結及び 36 協定で定めた時間の範囲を超える違法な残業等の防止、時間外・休日労働の削減に向けた取組を行うこと。
 - ②過重労働を防止するために、平成 29 年 1 月 20 日に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づく労働時間の適切な管理を行うこと。
- 2 ストレスチェックを含めたメンタルヘルス対策やパワーハラスマントの予防や解決に向けた持続的な取組を推進すること。
- 3 長時間労働の一因として、顧客や発注者からの要請等取引上の都合や商慣行が存在することから、他の企業との取引における納期の適正化や発注方法の改善に配慮すること。

※ 注釈

① 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」

「過労死等防止対策推進法」（平成 26 年法律第 100 号）では、政府は「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を定めなければならないと規定されており、平成 27 年 7 月 24 日に閣議決定されたもの（添付資料 2 参照）。

② 時間外・休日労働に関する労使協定

労働基準法第 36 条に基づく労使協定（36 協定）であり、法定の時間外・休日に労働させる場合には、労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

③ 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示したもの。平成 13 年 4 月 6 日に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を見直し（廃止し）、労働時間の考え方などを加え、始業・終業時刻の確認及び記録、労働者の自己申告により労働時間を把握する場合の措置等を内容として、厚生労働省において、平成 29 年 1 月 20 日に新たに策定したもの（添付資料 3 参照）。

④ ストレスチェック

労働安全衛生法第 66 条の 10 に基づき、心理的な負担の程度を把握するための検査で、常時 50 人以上の労働者を使用する事業者に実施が義務づけられているもの（50 人未満の事業場は当面努力義務）。

添付資料

- 1 「過労死等ゼロ」緊急対策（厚生労働省 長時間労働削減推進本部）
- 2 過労死等の防止のための対策に関する大綱の概要
- 3 「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」（パンフレット）

「過労死等ゼロ」緊急対策

「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要) :P1
各事項の具体的な内容:P2~P8

平成28年12月26日

「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要)

1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。

(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。

(4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。

(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。

(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

1(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

現状

本省労働基準局長から都道府県労働局長に対する内部通達として「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関する基準」(平成13年4月6日付け基発第339号労働基準局長通達)が示されている。



新たな取組

- 使用者向けに、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める。
- 内容として、
 - ① 労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
 - ② 「使用者の明示または默示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化する。(H29年より実施)

1(2) 長時間労働に係る企業本社に対する指導

現状

長時間労働に関する労働基準監督署の監督指導は、事業場単位で行われている。



新たな取組

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する是正指導を新たに実施する。(H29年より実施)

→ 企業幹部に対し、長時間労働削減や健康管理、メンタルヘルス対策(パワーハラ防止対策を含む。)について指導し、その改善状況について全社的な立入調査により確認する。

1(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

現在の要件

違法な長時間労働(月100時間超、10人以上または4分の1以上、労基法32条等違反)
が1年間に3事業場認められた場合 (平成27年5月18日より実施、実績1件)



新たな仕組み(拡大のポイント)

- 現行の要件を以下のとおり拡大。(H29年より実施)
 - ① 月100時間超を月80時間超に拡大
 - ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合も対象
→ これらが2事業場に認められた場合に、前ページの企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表
- 月100時間超と過労死・過労自殺が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

1(4) 36協定未締結の事業場に対する監督指導の徹底

- 最低賃金の履行確保を重点とする監督等の機会に、36協定未締結事業場に対する指導を徹底する。(H28年度第4四半期に実施)

是正指導段階での企業名公表制度の強化について

(複数の事業場を有する大企業が対象)

現行

違法な長時間労働

(月100H超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

3 OUT

1年間に3事業場

新たな仕組み

① 違法な長時間労働

(月80H超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定

(被災者について月80H超、労基法第32,35,37条違反又は労働時間に関する指導)

③ 事案の態様が①、②と同程度に重大・悪質と認められるもの

①⁺ : ①のうち、月100H超のもの

②⁺ : ②のうち、過労死・過労自殺(のみ)、かつ、労基法32,35,37条違反ありのもの

1年間に
2事業場

2 OUT

監督署長による企業幹部の呼出指導

- 【指導内容】
- ・長時間労働削減
 - ・健康管理
 - ・メンタルヘルス(パワハラ防止対策)

全社的立入調査

本社及び支社等(※)に対し立入調査を実施し、改善状況を確認。

(※) 主要な支社店等。調査対象数は、企業規模及び事案の悪質性等を勘案して決定。

①又は②(違反有り)
の実態

3 OUT

2 OUT

1年間に、②⁺が2事業場、又は、①⁺及び②⁺で2事業場

労基法第32条違反:時間外・休日労働協定(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等
労基法第35条違反:36協定に定める休日労働の回数を超えて休日労働を行わせている等
労基法第37条違反:時間外・休日労働を行わせているにもかかわらず、法定の割増賃金を支払っていない等

労働局長による指導・企業名公表

書類送検(送検時公表)

2(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

現状

メンタルヘルス対策に問題がある企業に対しては、事業場単位で労働衛生面からの指導を行っている。



新たな取組

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ防止も含め個別指導を行う。特に過労自殺(未遂含む)を含む事案については、新たに改善計画を策定させ、1年間の継続的な指導を行う。(H29年度より実施)

そのほか、時間外・休日労働が月80h超等の事業場に対する監督指導等において、メンタルヘルス対策に係る法令の遵守状況を確認し、産業保健総合支援センター※による訪問指導の受入れを強力に勧める。

(※)各都道府県に設置されており、メンタルヘルス対策等の専門家を配置し、セミナー・研修の開催や、事業場への個別訪問による支援を実施している。

2(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

現状

パワハラ防止対策については、「パワハラ対策導入マニュアル」を作成し、周知を実施。



新たな取組

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。(H29年度より実施)

2(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

- 月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が産業医へ提供することを義務化し、面接指導等に必要な情報を産業医に集約する。(省令を改正し、H29年度より実施)
- 過重労働等の問題のある事業場については、長時間労働者全員への医師による緊急の面接(問診)等の実施を、都道府県労働局長が指示できる制度を整備する。(H29年度より実施)

3 社会全体で「過労死等ゼロ」を目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

長時間労働の抑制等に向けて、事業主団体に対し、以下の協力要請を行う。(速やかに実施)

- ① 36協定未締結など違法な残業の防止、労働時間の適正な把握等
- ② 企業・業界団体におけるメンタルヘルス対策、パワハラ防止対策等の取組による「心の健康づくり」の推進
- ③ 長時間労働の背景になっている取引慣行(短納期発注、発注内容の頻繁な変更等)の是正

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から長時間労働等の問題について、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設する等の取組を行う。(現行週6日→7日)(H29年度より実施)

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

労働基準法等の法令に違反し、公表された事案については、ホームページにて、一定期間掲載する。(H29年より実施)

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成27年7月24日閣議決定）の概要 ～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～

第1 はじめに

- 過労死等防止対策推進法の成立、施行の背景
- 過労死等防止対策推進法の概要
- 大綱の位置づけ

第2 現状と課題

- 労働時間等の状況
- 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況
- 自殺の状況
- 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況
- 課題

第3 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

1 当面の対策の進め方

- ⇒ 過労死等は、その発生要因等は明らかでない部分が少なくなく、第一に実態解明のための調査研究が早急に行われることが重要。
- ⇒ 啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援は、調査研究の成果を踏まえて行うことが効果的であるが、過労死等防止は喫緊の課題であり、過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和（ワークライフバランスの確保）を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境（職場風土を含む。）を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務。また、関係法令等の遵守の徹底を図ることも重要。
- ⇒ このため、調査研究の成果を待つことなく「2 各対策の基本的な考え方」の視点から対策に取り組む。
- ⇒ 将来的に過労死等をゼロとすることを目指し、平成32年までに「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下」、「年次有給休暇取得率を70%以上」、平成29年までに「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上」とする目標を早期に達成することを目指す。
- ⇒ 今後おおむね3年を目途に、全ての都道府県でシンポジウムを開催するなど、全国で啓発活動が行われるようにするとともに、身体面、精神面の不調を生じた労働者誰もが必要に応じて相談することができる体制の整備を図ることを目指す。
- ⇒ 調査研究の成果が得られ次第、当該成果を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、それらを逐次反映する。

2 各対策の基本的考え方

(1) 調査研究等の基本的考え方

- ⇒ 過労死等の実態の解明のためには、医学や労働・社会分野のみならず、経済学等の関連分野も含め、多角的、学際的な視点から調査研究を進めていくことが必要。
- ⇒ 医学分野の調査研究については、過労死等の危険因子やそれと疾患との関連の解明、効果的な予防対策に資する研究を行うことが必要。その調査研究の成果を踏まえ、過労死等の防止のための健康管理の在り方について検討することが必要。
- ⇒ 労働・社会分野の調査研究については、過労死等の全体像を明らかにすることが必要。また、過労死等が多く発生している職種・業種や若年者をはじめとする特定の年齢層の労働者について、より掘り下げた調査研究を行うことが必要。
- ⇒ これらの調査研究を通じて、我が国の過労死等の状況や対策の効果を評価するために妥当かつ効果的な指標・方法についても早急に検討する。

(2) 啓発の基本的考え方

(国民に対する啓発)

- ⇒ 国民一人ひとりが過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるよう、広く継続的に広報・啓発活動に取り組んでいくことが必要。

(教育活動を通じた啓発)

- ⇒ 若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要であり、学校教育を通じて啓発を行っていくことが必要。

(職場の関係者に対する啓発)

- ⇒ 一般的な啓発に加えて職場の関係者に対する啓発が極めて重要。特に、それぞれの職場を実際に管理する立場にある上司に対する啓発や、若い年齢層の労働者が労働条件に関する理解を深めるための啓発も重要。
- ⇒ 職場における取組として、労働基準や労働安全衛生に関する法令等の内容及びその趣旨に対する理解の促進及びその遵守のための啓発指導を行うことが必要。

- ⇒ これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進めることが必要であり、労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、それを変える取組を働きかけていくことが必要。
- ⇒ 長時間労働が生じている背景に存在する様々な商慣行の諸要因について、関係者に対する問題提起等により改善に取り組む気運を社会的に醸成していくことが必要。

(3) 相談体制の整備等の基本的考え方

- ⇒ 過労死等の危険を感じた労働者が早期に相談できるよう、気軽に相談することができる多様な相談窓口を民間団体と連携しつつ整備することが必要。
- ⇒ 健康管理に携わる産業医をはじめとする産業保健スタッフ等の人材育成、研修について、充実・強化を図ることも必要。
- ⇒ 労働者のプライバシーに配慮しつつ、必要な場合に労働者が躊躇なく相談に行くことができるよう環境を整備していくことが必要。
- ⇒ 職場においては、労働者自らが身体面、精神面の不調に気づくようにし、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐようしていくなど、相談に行くことに対する共通理解の形成が必要。
- ⇒ 職場以外においては、家族・友人等が過重労働による労働者の不調に気づき、相談に行くことを勧めるなど適切な対処が必要。

(4) 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

- ⇒ 過労死等の防止のための活動を行う様々な民間団体が協力及び連携し、国民的な運動として取り組むことが必要。
- ⇒ 民間団体が行う過労死等の防止のための活動を、国及び地方公共団体が支援するとともに、民間団体の活動内容等の周知を進めることが必要。

第4 国が取り組む重点対策

- ⇒ 関係行政機関が緊密に連携して取り組む。
- ⇒ 国家公務員に係る対策も推進するとともに、地方公共団体に対し、地方公務員に係る対策の推進を働きかける。
- ⇒ 今後の調査研究の成果等を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、逐次反映していく。

1 調査研究等

- (1) 過労死等事案の分析
- (2) 疫学研究等
- (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析
- (4) 結果の発信

2 啓発

- (1) 国民に向けた周知・啓発の実施
- (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
- (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
- (4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
- (5) 「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
- (6) メンタルヘルスケアに関する周知・啓発の実施
- (7) 職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施
- (8) 商慣行等も踏まえた取組の推進
- (9) 公務員に対する周知・啓発等の実施

3 相談体制の整備等

- (1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置
- (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
- (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施
- (4) 公務員に対する相談体制の整備等

4 民間団体の活動に対する支援

- (1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催
- (2) シンポジウム以外の活動に対する支援
- (3) 民間団体の活動の周知

第5 国以外の主体が取り組む重点対策

1 地方公共団体

- ⇒ 国が行う対策に協力するとともに、この対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めよう努める。
対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。
- ⇒ 地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずよう努める。

(1) 啓発

- ⇒ 住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。

- ⇒ 若年者に対する労働条件に関する知識の付与について、大学等での啓発とともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。
- ⇒ 地域の産業構造や労働時間等の実態に合わせて、企業等に対する啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進について、地域全体の気運の醸成に努める。
- ⇒ 過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、パワーハラスメントの予防について、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

(2) 相談体制の整備等

- ⇒ 国等が設置する相談窓口との連携に努める。

(3) 民間団体の活動に対する支援

- ⇒ 民間団体が取り組むシンポジウムへの協力・後援等の支援を行うよう努める。

2 事業主

- ⇒ 国が行う対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって対策に取り組むよう努める。

(1) 経営幹部等の取組

- ⇒ 最高責任者・経営幹部が先頭に立って取組等を推進するよう努める。また、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも過労死等が発生していることを踏まえて、取組の推進に努める。さらに、過労死等が発生した場合には、原因の究明、再発防止対策の徹底に努める。

(2) 産業保健スタッフ等の活用

- ⇒ 産業保健スタッフ等の専門的知見の活用を図るよう努める。
- ⇒ 常駐するスタッフが適切な役割を果たすよう環境整備を図るとともに、産業医がない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用した体制の整備を図るよう努める。

3 労働組合等

⇒ 労使が協力した取組を行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める。

4 民間団体

⇒ 過労死等防止対策に対する国民の关心と理解を深める取組、過労死等に関する相談の対応等に取り組むよう努める。

5 国民

⇒ 国民一人ひとりが自身の健康に自覚を持ち、過重労働による自らの不調や周りの者の不調に気づき、適切に対処できるようにするなど、主体的に過労死等防止対策に取り組むよう努める。

第6 推進上の留意事項

1 進捗状況のフォローアップ

⇒ 每年の対策の推進状況を過労死等防止対策推進協議会に報告する。同協議会では報告内容を点検し、関係行政機関は点検の状況を踏まえ、その後の対策を推進する。

2 対策の見直し

⇒ 調査研究等の結果を踏まえ、この大綱に規定されている対策について適宜見直す。

3 大綱の見直し

⇒ おおむね3年を目途に必要があると認めるときに見直す。

(事業主のみなさまへ)

労働時間の適正な把握のために 使用者が講すべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

[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であり、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こと
- 例えば、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は労働時間に該当すること

[労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置]

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
 - (1)原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ 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
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合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
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長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事が、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

- 賃金台帳の適正な調製

使用者は、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



1 適用範囲

対象事業場

対象となる事業場は、

労働基準法のうち労働時間に係る規定(労働基準法第4章)が適用される
全ての事業場 です。

対象労働者

対象となる労働者は、

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っては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての労働者 です。

1. 労働基準法第41条に定める者には、例えば、管理監督者が挙げられます。管理・監督者とは、一般的には部長、工場長等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者の意であり、役職名にとらわれず職務の内容等から実態に即して判断されます。
2. みなし労働時間制とは、
 - ① 事業場外で労働する者であって、労働時間の算定が困難なもの（労働基準法第38条の2）
 - ② 専門業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の3）
 - ③ 企画業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の4）をいいます。
3. 本基準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りますので、使用者は過重な長時間労働を行わせないようにするなど、適正な労働時間管理を行う責務があります。

2 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ます（平成12年3月9日最高裁第一小法廷判決　三菱重工長崎造船所事件）。

1. 使用者の明示的・默示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたります。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。
 - ① 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
 - ② 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」）
 - ③ 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

3 労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置

その1

始業・終業時刻の確認・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。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

労働時間の適正な把握を行うためには、単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。

その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。

始業時刻や終業時刻を確認・記録する方法として、原則的な方法を示したものです。

(ア) について

「自ら現認する」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することです。

なお、確認した始業時刻や終業時刻については、該当労働者からも確認することが望ましいものです。

(イ) について

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本情報とし、必要に応じて、例えば使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突き合わせることにより確認し、記録して下さい。

また、タイムカード等の客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制も併用して労働時間を把握している場合には、その③に準じた措置をとる必要があります。

その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——

その②の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、以下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す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。

(才) 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。

自己申告による労働時間の把握については、あいまいな労働時間管理となりがちであるため、やむを得ず、自己申告制により始業時刻や終業時刻を把握する場合に講すべき措置を明らかにしたものです。

(ア)について

労働者に対して説明すべき事項としては、本ガイドラインで示した労働時間の考え方、自己申告制の具体的な内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないこと、などがあります。

(イ)について

労働時間の適正な自己申告を担保するには、実際に労働時間を管理する者が本ガイドラインの内容を理解する必要があります。説明すべき事項としては、労働者に対するものと同様に、本ガイドラインで示した労働時間の考え方や、自己申告制の適正な運用などがあります。

(ウ)について

使用者は自己申告制により労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行い、確認することが望ましいものです。

特に、労働者が事業場内にいた時間と、労働者からの自己申告があった労働時間との間に著しい乖離が生じているときは、労働時間の実態を調査するようしてください。

また、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から、労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合などにも、このような実態調査を行ってください。

(エ)について

使用者は、自己申告による労働時間の把握とタイムカード等を併用し、自己申告された労働時間とタイムカード等に記録された事業場内にいる時間に乖離が生じているときに、その理由を報告させている場合、その報告が適正に行われていないことによって、労働時間の適正な把握がなされなくなるおそれがあるため、その報告の内容が適正か否かについても確認する必要があります。

(オ)について

使用者は、労働者の適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならないのは

もちろんのこと、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となる事業場の措置がないか、また、労働者等が慣習的に労働時間を過小に申告していないかについても確認する必要があります。

（その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。

（その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。

労働基準法第109条においては、「その他労働関係に関する重要な書類」について保存義務を課していますが、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類もこれに該当し、3年間保存しなければならないことを明らかにしたものです。

具体的には、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書、労働者が自ら労働時間を記録した報告書などが該当します。

なお、保存期間である3年間の起算点は、それらの書類ごとに最後の記載がなされた日となります。

○その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。

人事労務担当役員、人事労務担当部長等労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、過重な長時間労働が行われていないか、労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講すべきかなどについて把握、検討すべきであることを明らかにしたものです。

○その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。

自己申告制により労働時間の管理が行われている場合等においては、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の問題点や解消策等について検討することが望されます。

関連法令

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

（第2項～第4項 略）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

（第2項～第5項 略）

（賃金台帳）

第一百八条 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

（記録の保存）

第一百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（抄）

労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働については二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

労働時間の適正な把握のために使用者が講す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す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っては、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、使用者の明示又は默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すべき措置

（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。

詳しくは最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局にお問い合わせください。
(<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaianai/roudoukyoku>) (H29.3)

写

平成 29 年 2 月 22 日

事業主団体代表者 各位

「過労死等ゼロ」実現に向けた緊急要請書

労働行政の推進につきまして、日頃よりご理解を賜り感謝申し上げます。

平成 26 年 11 月に「過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）」が施行され、2 年が経過しましたが、北海道における総実労働時間は 2,051 時間（平成 27 年）と全国平均よりも長く、週の労働時間が 60 時間以上の労働者の割合も全国平均より高い状況となっています。

このような状況下において、北海道内の平成 27 年度の脳・心臓疾患による労災支給決定件数は 7 件（うち死亡の決定件数は 1 件）、精神障害による労災支給決定件数は 19 件（うち未遂を含む自殺の決定件数は 5 件）であり、過労死等ゼロの社会の実現には至っておりません。

過労死は決してあってはならないことであり、「過労死等防止対策大綱」に掲げられた「過労死等ゼロ」を目指すために、国をはじめとする関係当事者が一丸となって、長時間労働の削減をはじめ、メンタルヘルス対策やパワーハラスメントの予防・解決など、働き方の見直しと職場環境の改善に本気で取り組むことが求められています。

貴団体におかれでは、これまでに「働き方改革」に向けた取組を行っていたいただいておりますが、長時間労働の削減等について、一層の努力をしていただくよう、改めて下記の事項について要請します。今回の要請の趣旨を十二分にご理解いただき、貴団体から傘下企業等への周知・啓発に向けたご協力の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

記

1 時間外・休日労働をさせる場合には、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）を締結する必要があり、36協定で定めた延長することができる時間の範囲を超えて働かせてはならないこと。

36協定に則り時間外・休日労働をさせる場合であっても、時間外・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、36協定の内容については、時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）を踏まえ、過重労働を招くことがないよう適正な水準とすること。既に36協定を締結している場合でも、労働実態も踏まえて、その内容を労使で検証した上で、時間外・休日労働の削減に向けた取組や36協定の見直しなどにより適正化を図ること。

また、過重労働を防止するためには、「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日）（※）に基づき、使用者には労働時間を適切に管理する責務があり、虚偽の労働時間を賃金台帳に記載した場合等には労働基準法違反となることを十分認識すること。

併せて、同ガイドラインを踏まえ、

- ① 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は労働時間として取り扱わなければならないこと
 - ② やむをえず自己申告により労働時間を把握している場合に、労働者からの自己申告により把握した時間と、入退場記録等のデータにより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は実態調査を行うこと
- 等を徹底すること。

（※）「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）については、北海道労働局ホームページを参照のこと。

（URL:http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudouki_jun_keiyaku02kantokuka_hourei_02/_120093.html）

- 2 経営層が労働者の健康確保措置に関与する体制の構築を図ることが重要であることから、企業・業界団体のトップ自らがリーダーシップを発揮し、担当役員を選任するなど労働者の心と体の健康確保を組織的に推進するとともに、働きやすくストレスの少ない職場環境を整備するため、ストレスチェックを含めたメンタルヘルス対策の取組を推進すること。

また、パワーハラスメントに該当すると言われる代表的な6つの類型（身

体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過少な要求、個の侵害）に留意し、トップからのメッセージの発信、実態の把握、研修の実施、相談窓口の設置など、その予防や解決に向けた取組を持続的に行うこと。

企業にとっても生産性向上等、組織の活性化のためには、働く人々が健康であることが必要不可欠であり、「健康経営」の観点からも上記の取組による「心の健康づくり」を推進すること。

3 長時間労働の一因として、顧客や発注者からの要請等取引上の都合や商慣行が存在することから、他の企業との取引を行うに当たっては下記の事項に配慮すること。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短期発注を抑制し、納期の適正化を図ること
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化等発注方法の改善を図ること

北海道労働局長 田中 敏章