



報道関係者 各位

令和2年6月23日(火)

【照会先】

鹿児島労働局労働基準部監督課

監督課長

中村 健吾

主任監察監督官

古川 光之

電話 099-223-8277

## —令和元年度11月「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表—

鹿児島労働局(局長 <sup>こばやし ごう</sup> 小林 剛)では、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、公表します。

平成31年4月1日から、長時間労働の抑制を図るため、時間外労働の上限(※)を設けるなどの労働基準法の改正を始めとする働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)が順次施行されています。

今回の重点監督は、長時間の過重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若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる61事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、18事業場(全体の29.5%)で違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。鹿児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っていきます。”

### 【監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場: 61 事業場  
このうち、43事業場(全体の70.5%)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: 18 事業場 (29.5%)  
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: 7 事業場 (38.9%)  
うち、月100時間を超えるもの: 3 事業場 (16.7%)  
うち、月150時間を超えるもの: 1 事業場 (5.6%)
- ② 賃金不払残業があったもの: 10 事業場 (16.4%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの: 16 事業場 (26.2%)
- (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: 29 事業場 (47.5%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの: 14 事業場 (23.0%)

※ 施行に当たっては、経過措置が設けられており、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は、原則として、令和2年4月1日から施行されています。

# 令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

## 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

令和元年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、61事業場に対し監督指導を実施し、43事業場（全体の70.5%）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18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16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 (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	61 (100%)	43 (70.5%)	18 (29.5%)	10 (16.4%)	16 (26.2%)	
主な業種	製造業	6 (9.8%)	5 (83.3%)	3	2	2
	建設業	7 (11.5%)	4 (57.1%)	1	0	0
	運輸交通業	8 (13.1%)	7 (87.5%)	4	2	3
	商業	23 (37.7%)	17 (73.9%)	8	3	8
	接客娯楽業	2 (3.3%)	1 (50%)	1	1	0
	その他の事業 (注6)	5 (8.2%)	2 (40%)	0	1	1

(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。〕、労働基準法第36条第6項違反（時間外労働の上限規制）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
61	18 (29.5%)	27 (44.3%)	10 (16.4%)	6 (9.8%)	0 (0%)	0 (0%)

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
61	8 (13.1%)	13 (21.3%)	7 (11.5%)	4 (6.6%)	6 (9.8%)	23 (37.7%)

## 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、29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	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（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
29	0	1	18	11	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。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」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、14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）		
14	6	0	8	0	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。

（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18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、7事業場で1か月80時間を、うち3事業場で1か月100時間を、うち1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

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
18	11	7	3	1	0

#### (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、4事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、24事業場でタイムカードを基礎に確認し、6事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、19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）（注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）	
4	24	6	6	19

（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。

# 監督指導事例

## 1. 時間外労働について

- 事例① 1か月の時間外労働の時間数が36協定の限度時間を超えていた。  
事例② 36協定の届出なく、時間外労働を行わせていた。

### 監督署の対応

是正勧告書の交付による指導（違反条文：労基法第32条）。

### ポイント

中小企業においても、本年4月以降が始期となっている36協定届は、改正様式による届出が必要ですので、ご注意ください。

## 2. 長時間労働の削減について

- 事例① 時間外・休日労働が月間80時間を超える労働者がいた。  
事例② 繁忙期に、時間外・休日労働が月間100時間を超える労働者がいた。

### 監督署の対応

指導文書の交付による指導（時間外・休日労働を月間80時間以内とする具体的方策の検討と実施、45時間以内とする方策の検討と実施に努めること）。

### ポイント

本年4月1日から中小企業主にも時間外労働の上限規制が適用されています（建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島・沖縄県内の砂糖製造業は、令和6年3月31日まで猶予）。

## 3. 長時間労働による健康障害防止について

- 事例 常時50人未満の規模の事業場において、長時間労働の労働者から健康障害防止等を図るため対策等についての意見聴取を行っていない。

### 監督署の対応

指導文書交付（当該対策について、速やかに関係労働者からの意見を聴取すること）。

### ポイント

無料でご利用できる機関があります。

①鹿児島産業保健総合支援センター（099-252-8002）

衛生管理者、事業者、人事労務担当者などの方々の専門的な相談への対応など各種支援を行っています。

②地域産業保健センター（県内に5か所あり、連絡先等は①へ照会ください。）

規模50人未満の事業場が利用でき、長時間労働者に対する医師による面接指導など産業保健サービスを行っています。

## 4. 休日労働について

事例① 36協定の休日労働についての月間の上限を超えており、1日も法定休日がなかった労働者がいる。

事例② 36協定の届出なく、時間外労働を行わせている。

### 監督署の対応

是正勧告書の交付による指導（違反条文：労基法第35条）。

### ポイント

上記1のポイントの様式改正の事項は、休日労働にも関連しますので、ご注意ください。

## 5. 時間外労働に対する賃金について

事例① 時間外労働のうち、割増賃金が支払われていない部分があった。

事例② 時間外労働に対しても、通常の時給額で支払われ、法定の割増しが行われていなかった。

事例③ 時間外労働について、割増賃金を支給せず、時間数を積算しておき、翌月以降の代休や振替休日と相殺するという違法な方法により、400時間分を超える割増賃金が不払いとなっていた。

### 監督署の対応

是正勧告書の交付により、遡及して是正するよう指導（違反条文：労基法第37条）。

### ポイント

1か月単位など変形労働時間制などを採用している場合、1日8時間以内の労働時間についても、週の法定労働時間を超えていないかチェックする必要があります。

割増賃金を含む賃金は、全額を、毎月1回以上、一定期日に支払う義務があります（労基法第24条）。この規定に反して、働いた時間数と働かなかった時間数を相殺したり、調整することは違反となります。

## 6. 就業規則の届出について

事例 就業規則は作成されていたが、管轄する労働基準監督署への届出がなかった。

### 監督署の対応

是正勧告書の交付による指導（違反条文：労基法第89条）。

### ポイント

常時10人以上の労働者を使用する事業場には、就業規則を作成し、法定の要件を備えた意見書を添えて、届け出る義務があります。変更した場合も同様です。

## 7. 賃金台帳について

事例 月給制であることを理由に、賃金台帳に労働時間数を記載していなかった。

### 監督署の対応

是正勧告書の交付による指導（違反条文：労基法第108条）。

### ポイント

賃金台帳には、労働時間数、早出残業時間数、深夜労働時間数など法定の記載事項があります。

昨年4月から安衛法第66条の8の3（安衛則第52条の7の3）により、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の使用時間の記録等、客観的な方法で労働時間の状況を把握しなければならないこととなりました。

別紙参考資料の「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」にもご留意ください。

## 8. 年次有給休暇の管理について

事例 年休管理簿に記載不備があった。

### 監督署の対応

是正勧告書の交付による指導（違反条文：労基則第24条の7）。

### ポイント

労働者ごとに年休管理簿を作成し、与えた時季、日数、基準日を記載し、3年間保存しなければなりません。なお、労働者名簿や賃金台帳とあわせて作成することも可能です。

## 9. 年次有給休暇の付与について

事例 基準日（年次有給休暇発生日）から半年が経過したものの、事業場全体として全く付与されていない。

### 監督署の対応

指導票（時季指定等による取得促進に向けた対応について）。

### ポイント

昨年4月の改正法の施行により、付与日数が10日以上労働者には、基準日から1年以内に5日は必ず取得させなければならなくなりました。

## 10. 就業規則の周知について

**事例** 現行の就業規則の周知が行われていなかった。

**監督署の対応**

是正勧告書の交付による指導（違反条文：労基法第106条）。

**ポイント**

就業規則は掲示、備付け、書面の交付などの方法で、労働者に周知しなければなりません。この他にも、労基法の要旨、各種労使協定（労基法第36条に基づく時間外・休日労働に関する協定など）も同様です。

## 11. 健康診断の結果について

**事例** 年に1回の定期健診は実施されていたが、医師等からの意見聴取が行われていなかった。

**監督署の対応**

是正勧告書の交付による指導（違反条文：安衛法第66条の4（安衛則第51条の2））。

**ポイント**

健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、医師等から意見聴取をし、それを十分勘案して必要な措置（就業場所の変更、労働時間の短縮など）を講じる必要があります。

労働基準監督署による監督指導で、是正勧告書の交付による指導が行われることが多い項目です。

産業医の選任義務のない規模50人未満の事業場では、各地域産業保健センター（上記3のポイント参照）を活用する方法もあります。

※法条文は、電子政府の総合窓口（e-Gov）【<https://www.e-gov.go.jp/law/>】で検索できます。

※本資料では、法令名を下記のとおり略記しています。

労働基準法→労基法、労働基準法施行規則→労基則、労働安全衛生法→安衛法、労働安全衛生規則→安衛則



# 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

(平成 29 年 1 月 20 日策定)

## 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 4 1 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、労働協約等の定めにかんによらず、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。