



厚生労働省

熊本労働局

Press Release

熊本労働局発表  
平成30年5月31日

担当

【照会先】

熊本労働局労働基準部監督課

課長 斉藤 将

過重労働特別監督監理官 堀田 英一

電話：096-355-3181

## 平成29年度「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果

～45.5%の事業場で違法な時間外労働を確認したため、是正に向けた指導を実施～

熊本労働局（局長 神保 裕臣）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を取りまとめましたので、公表します。

今回の重点監督は、過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向け、これらに関する労働基準関係法令違反が疑われる101事業場に対して集中的に実施したものです。

その結果、63事業場（全体の62.4%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち46事業場（45.5%）で違法な時間外労働が認められたため、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。

熊本労働局では、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まいります。

### 【重点監督の実施結果のポイント】（※ 詳細は別添参照）

- |   |               |
|---|---------------|
| 1 監督指導の実施事業場：                                   | 101 事業場       |
| このうち、63 事業場（全体の62.4%）で労働基準関係法令違反あり。             |               |
| 2 主な違反の内容[上記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：                               | 46 事業場（45.5%） |
| 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、<br>月80時間を超えるもの：    | 28 事業場（60.9%） |
| うち、月100時間を超えるもの：                                | 17 事業場（37.0%） |
| うち、月150時間を超えるもの：                                | 3 事業場（6.5%）   |
| ② 賃金不払残業があったもの：                                 | 8 事業場（7.9%）   |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：                       | 4 事業場（4.0%）   |
| 3 主な健康障害防止に係る指導の状況[上記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<br>不十分なため改善を指導したもの：          | 85 事業場（84.2%） |
| うち、時間外・休日労働を月80時間以内※<br>に削減するよう指導したもの：          | 47 事業場（55.3%） |
| ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：                         | 32 事業場（31.7%） |

※ 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」における重点監督の実施結果

## 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、101事業場に対し重点監督を実施し、63事業場（全体の62.4%）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46事業場、賃金不払残業があったものが8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4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	101 (100%)	63 (62.4%)	46 (45.5%)	8 (7.9%)	4 (4%)	
主な業種	製造業	44 (43.6%)	19 (43.2%)	11	1	1
	建設業	9 (8.9%)	6 (66.7%)	5	0	0
	運輸交通業	5 (5%)	5 (100%)	3	1	1
	商業	13 (12.9%)	11 (84.6%)	9	1	0
	教育・研究業	5 (5%)	5 (100%)	4	0	0
	接客娯楽業	5 (5%)	5 (100%)	4	1	0
	その他の事業 (注6)	14 (13.9%)	10 (71.4%)	8	3	2

(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。

(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
101	13 (12.9%)	34 (33.7%)	19 (18.8%)	19 (18.8%)	9 (8.9%)	7 (6.9%)

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
101	2 (2%)	15 (14.9%)	11 (10.9%)	10 (9.9%)	29 (28.7%)	34 (33.7%)

## 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、85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
85	8	11	38	47	3	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、32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）		
32	10	2	22	2	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46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、28事業場で1か月80時間を、うち17事業場で1か月100時間を、うち3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 200時間以下	200時間超
18	11	14	3	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、2事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、42事業場でタイムカードを基礎に確認し、18事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、37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）	
2	42	18	37

（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。

【参考 1 : 熊本県と全国の重点監督の結果】

		熊 本	全 国	
監督指導 の実施事 業場	監督指導実施事業場数	101	7,635	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	63 (62.4%)	5,029 (65.9%)	
主な違反の 内容	1 違法な長時間労働があったもの	46 (45.5%)	2,848 (37.3%)	
	うち、時間外 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	28 (60.9%)	1,694 (59.5%)
		1か月当たり 100 時間を超えるもの	17 (37.0%)	1,102 (38.7%)
		1か月当たり 150 時間を超えるもの	3 (6.5%)	222 (7.8%)
		1か月当たり 200 時間を超えるもの	0 (0.0%)	45 (1.6%)
	2 賃金不払残業があったもの	8 (7.9%)	536 (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	4 (4.0%)	778 (10.2%)		
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	85 (84.2%)	5,504 (72.1%)	
	うち、時間外労働・休日労働を月 80 時間以内に削減するよう指導したもの	47 (55.3%)	3,075 (55.9%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	32 (31.7%)	1,232 (16.1%)	

◎ 熊本と全国の監督指導の実施結果を比較すると以下の特徴がみられます。

- ・「労働基準法など法令違反があった事業場」の割合は概ね同様です。
- ・主な違反の内容のうち、「違法な長時間労働があった事業場」の割合が高くなっています。ただし、時間外労働の実績が最も長い労働者の時間数に関する事業場の割合については概ね同様であり、熊本は1か月当たり 200 時間を超える事業場はありませんでした。「賃金不払残業があった事業場」の割合は概ね同様であり、「過重労働による健康障害防止措置が未実施の事業場」の割合は熊本の方が少なくなっています。
- ・主な健康障害防止に関する指導の状況については、「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事業場」、「労働時間の把握方法が不適正なため指導した事業場」の割合はいずれも熊本の方が高くなっていますが、特に後者の割合が高くなっています。

【参考 2 : 前年同期における重点監督の結果】

		平成 29 年 11 月	平成 28 年 11 月
監督指導 の実施事 業場	監督指導実施事業場数	101	86
	うち、労働基準法などの法令違反あり	63 (62.4%)	61 (70.9%)
主な違反の 内容	1 違法な長時間労働があったもの	46 (45.5%)	29 (33.7%)
	2 賃金不払残業があったもの	8 (7.9%)	9 (10.5%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	4 (4.0%)	13 (15.1%)
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	85 (84.2%)	66 (76.7%)
	うち、時間外労働・休日労働を月 80 時間以内に削減するよう指導したもの	47 (55.3%)	45 (52.3%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	32 (31.7%)	21 (24.4%)

◎ 前年同期における重点監督の結果と比べると以下のとおりとなっています。

- ・「労働基準法など法令違反があった事業場」の割合は減少(8.5 ポイント)しました。
- ・主な違反の内容のうち、「2 賃金不払残業があった事業場」及び「3 過重労働による健康障害防止措置が未実施の事業場」の割合は減少(2 : 2.6 ポイント、3 : 11.1 ポイント)した一方、「1 違法な長時間労働が事業場」の割合は増加(11.8 ポイント)しました。
- ・主な健康障害防止に関する指導の状況については、「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事業場」及び「2 労働時間の把握方法が不適正なため指導した事業場」の割合は、いずれも増加(1 : 7.5 ポイント、2 : 7.3 ポイント)しました。

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。）又は労働時間等設定改善委員会の決議・届出により、時間外及び休日の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、あらためて、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!



労働組合員数

すべての労働者

(パートなども含む)

> 50%

## 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うえで、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協定締結にあたり、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



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H30.2)





# 時間外労働の 限度に関する基準

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）  
36 協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準です。

労使は、36 協定の内容がこの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。（労働基準法第 36 条第 3 項）

このリーフレットは、上記の基準の内容など、36 協定を締結するに当たって遵守しなければならない事項についてまとめたものです。

このリーフレットを活用し、36 協定を適正に締結し、届出をしてください。

## ■時間外労働または休日労働をさせようとする場合は 36 協定が必要

- 労働基準法では 1 日および 1 週の労働時間ならびに休日日数を定めていますが、同法第 36 条の規定により時間外労働・休日労働協定（いわゆる「36 協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働および法定休日における休日労働を認めています。

## ■時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもの

- しかし、労働基準法第 36 条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で 36 協定を締結する必要があります。


## ■割増賃金の支払

- 時間外労働と休日労働については割増賃金の支払いが必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は 2 割 5 分以上（月 60 時間を超える時間外労働については 5 割以上（中小企業は適用猶予））、休日労働の割増賃金の割増率は 3 割 5 分以上です。

## ■36協定の周知について

- 36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への備え付け、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

- 労働基準法等の関係法令は、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) でご覧いただけます。なお、ご不明の点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

 ひと・暮らし・みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H29.3)

□欄をチェックし、記入もれのないよう 36 協定を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出るようにしてください。  
なお、チェックのついた事項については、労使間で再確認をお願いします。

## チェックポイント1

法定の要件を満たした 36 協定の届出が必要です。

### ●必要な協定事項

労使は以下の事項について協定しなければなりません。

- 時間外労働をさせる必要のある具体的な事由 ;  1日について延長することができる時間  
 // 業務の種類 ;  1日を超える一定の期間について延長することができる時間  
 // 労働者の数 ;  有効期間（チェックポイント2の「一定期間の区分」との関係で、最も短い場合でも1年間となります。）

### ●協定の当事者(労働者側)

36協定では、使用者と、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間で締結することが必要ですが、この労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当する者でなければなりません。

- 監督または管理の地位にある者でないこと。  
 労使協定の締結等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であること。

## チェックポイント2

36 協定は以下の基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

### ●業務区分の細分化

- 36 協定の締結に当たっては、容易に臨時的業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

### ●一定期間の区分

- 1日を超えて3か月以内の期間  
 1年間  
 } の双方について協定しなければなりません。

### ●延長時間の限度

#### (1)一般の労働者の場合

- 36 協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 15 時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 27 時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 43 時間
1 か 月	<input type="checkbox"/> 45 時間
2 か 月	<input type="checkbox"/> 81 時間
3 か 月	<input type="checkbox"/> 120 時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 360 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

#### (2)対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制の対象者の場合

- 対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者についての延長時間は、上記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 14 時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 25 時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 40 時間
1 か 月	<input type="checkbox"/> 42 時間
2 か 月	<input type="checkbox"/> 75 時間
3 か 月	<input type="checkbox"/> 110 時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 320 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

## ●特別条項付き協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、以下の例のような特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

特別条項付き協定の例及び要件は以下のとおりになります。

(例)「一定期間における延長時間は、1か月45時間、1年360時間とする。ただし、通常<sup>(注2,3)</sup>の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期<sup>(注1)</sup>がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回<sup>(注5)</sup>を限度として1か月60時間まで、1年420時間までこれを延長<sup>(注4)</sup>することができる。なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合<sup>(注6,注7)</sup>の割増賃金率は30%、1年360時間を超えた場合<sup>(注8,注9)</sup>の割増賃金率は35%とする。」

特別条項付き協定を結ぶ場合、次の要件を満たしていることが必要です。

- (注1) 原則としての延長時間（限度時間以内の時間）を定めること。
- (注2) 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。
- (注3) 「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。
  - ア. 一時的又は突発的であること
  - イ. 全体として1年の半分を超えないことが見込まれること。
- (注4) 一定時間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること。
- (注5) 限度時間を超えることのできる回数を定めること。
- (注6) 限度時間を超える一定の時間を定めること。
- (注7) 限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。
- (注8) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めること。
- (注9) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

「特別の事情」は、「臨時的なもの」に限られます。

「臨時的なもの」とは、一時的または突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。

「特別の事情」の例

〈臨時的と認められるもの〉

●予算、決算業務 ●ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ●納期のひっ迫 ●大規模なクレームへの対応 ●機械のトラブルへの対応

〈臨時的と認められないもの〉

●(特に事由を限定せず)業務の都合上必要なとき ●(特に事由を限定せず)業務上やむを得ないとき

●(特に事由を限定せず)業務繁忙なとき ●使用者が必要と認めるとき ●年間を通じて適用されることが明らかな事由

## ●適用除外

次の事業又は業務には、チェックポイント2で示した延長時間の限度が適用されません。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業または業務（ただし、1年間の限度時間は適用されます。）  
（具体的な指定事業または業務は、労働基準監督署にお問い合わせください。）

# (記入例)

## 様式第9号 (第17条関係)

### 時間外労働 休日労働 に関する協定届

原則として1日8時間、週40時間を  
超えて延長する時間を協定します。

- ・労使は、36協定届の様式を用いて36協定を締結することができます。
- ・他の形式で36協定を締結し、これを協定届様式に転記し届け出ても差し支えありません。
- ・必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。
- ・36協定の届出は電子申請でも行えます。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		期間
		〇〇市〇〇区〇〇-2-3	(000-000-0000)	
① 下記②に該当しない労働者	金属製品製造業 〇〇金属工業株式会社〇〇工場	所定労働時間 1日 1か月(毎月1日)	延長することができる期間(起算日) 1日を超え一定の期間(起算日) 1年(4月1日)	平成〇年4月1日から1年間 同上
	業務の種類 検査 経理	労働者数 [満18歳以上の者] 10人 5人	30時間 15時間	250時間 150時間
	臨時の受注、納期変更 月末の決算事務	業務の範囲を細分化し、 明確に定めてください。		協定の有効期間は1年間と することが望ましいです。
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	機械組立	労働者数 [満18歳以上の者] 10人	20時間	200時間 同上
	臨時の受注、納期変更	3か月を超える1年単位の 變形労働時間制が適用され る労働者については、②の 欄に記載してください。		・「1日」を超えて3か月以内の期間」と「1年間」について協定が必要です。 ・協定時間は限度時間を超えないようにしてください。 (ただし、限度基準が適用されない業種を除きます)
休日労働をさせる必要のある具体的事由	機械組立	業務の種類 機械組立	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻	期間 平成〇年4月1日から1年間
臨時の受注、納期変更		労働者数 10人	1か月に1日、8:30~17:30	

管理監督者は労働者代表にはなれません。

検査課主任  
山田花子  
工場長  
田中太郎

協定届様式を用いて協定する場合は、  
署名又は記名押印をしてください。

### 記載心得

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる労働者の過半数を代表する者の職名(投票による選挙)を記載すること。使用職名は、労働基準法第32条第5項の規定に準じて記載すること。
- 「延長する期間」の欄には、労働基準法第32条第5項の規定に準じて記載すること。使用職名は、労働基準法第32条第5項の規定に準じて記載すること。
- 「1日」の欄には、労働基準法第32条第5項の規定に準じて記載すること。使用職名は、労働基準法第32条第5項の規定に準じて記載すること。
- 「1日」を超えて一定の期間(起算日)の欄には、労働基準法第32条第5項の規定に準じて記載すること。使用職名は、労働基準法第32条第5項の規定に準じて記載すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる労働者の過半数を代表する者の職名(投票による選挙)を記載すること。使用職名は、労働基準法第32条第5項の規定に準じて記載すること。

### 〇〇労働基準監督署長殿

の健康上特に有害な業務について協

36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で選出してください。

# 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。