



厚生労働省

熊本労働局

Press Release

熊本労働局発表
平成 29 年 3 月 23 日

【照会先】
熊本労働局労働基準部監督課
課長 越智 郁男
監察監督官 坂上 洋
(電話) (096) 355-3181

報道関係者 各位

平成 28 年 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 －重点監督を実施した事業場の 3 割を超える 29 事業場で違法な残業を指摘－

熊本労働局（局長 徳田剛）では、全国で昨年 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、お知らせします。

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、労働基準関係法令の違反が疑われる 86 事業場に対して集中的に実施したものです。

その結果、61 事業場（全体の 70.9%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち 29 事業場（33.7%）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。

厚生労働省及び熊本労働局では今後も、月 80 時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、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。

【重点監督の結果のポイント】

(1)重点監督の実施事業場：

86 事業場

うち、時間外・休日労働※1の実績が最も長い労働者の時間数が

月当たり 80 時間を超えるもの： 35 事業場（40.7%）

うち、月 100 時間を超えるもの： 22 事業場（25.6%）

うち、月 150 時間を超えるもの： 5 事業場（5.8%）

このうち、61 事業場（全体の 70.9%）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・休日労働があったもの： **29 事業場（33.7%）**

② 賃金不払残業があったもの： **9 事業場（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： **13 事業場（15.1%）**

(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： **66 事業場（76.7%）**

うち、時間外労働を月 80 時間※2及び 45 時間以内に削減するよう指導したもの：

45 事業場（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： **21 事業場（24.4%）**

※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。

【資料】

別紙 平成 28 年度長時間労働に係る監督指導結果（11 月重点監督分）

別添 熊本県内における監督指導事例

参考資料 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28年度長時間労働に係る監督指導結果(11月重点監督分)

43 熊本

監督実施 事業場数	違反件数 〔違反率〕	違反状況〔違反率〕		
		労働時間	賃金不払 残業	健康障害 防止
86	61 〔70.9%〕	29 〔33.7%〕	9 〔10.5%〕	13 〔15.1%〕

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人～ 299人	300人以上
86	12 〔14.0%〕	27 〔31.4%〕	20 〔23.3%〕	14 〔16.3%〕	7 〔8.1%〕	6 〔7.0%〕

企業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人～ 299人	300人以上
86	6 〔7.0%〕	9 〔10.5%〕	14 〔16.3%〕	11 〔12.8%〕	14 〔16.3%〕	32 〔37.2%〕

専用指導文書に基づく指導状況								
①～⑦いずれ かの指導を行っ た事業場数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
		80時間超え100時間以下かつ申出者に対する面接指導等未実施	100時間超え又は2ないし6月平均80時間超えの対象者に対する面接指導未実施等	100時間超え又は2ないし6月平均80時間超えの労働者を面接指導等非対象	45時間超えかつ健康に配慮が必要な者に対する面接指導等未実施	衛生委員会等における調査審議未実施	45時間以内への削減	80時間及び45時間以内への削減
66 〔76.7%〕	0	2	7	0	7	20	45	7

労働時間適正把握基準に係る状況							
指導票交付の有無		指導票交付「有」の場合の指導事項					
有	無	①基準2(1)	(2)基準2(3)ア	③基準2(3)イ	④基準2(3)ウ	⑤基準2(5)	基準2(6)
				始業・終業時刻の確認及び記録	自己申告制の説明	実態調査の実施	阻害要因の排除
21 〔24.4%〕	65 〔75.6%〕	12	1	11	1	0	0

時間外・休日労働の実績					
実績が最も長い労働者					
1月当たり45時間以下	1月当たり45時間超え80時間以下	1月当たり80時間超え100時間以下	1月当たり100時間超え150時間以下	1月当たり150時間超え200時間以下	1月当たり200時間超え
24	27	13	17	4	1

熊本県内における監督指導事例

1 その他の製造業 300人以上

時間外・休日労働に関する協定届（以下「36協定」という。）で定める1か月の特別条項の限度時間（90時間）を超えて働かせ、うち23名については、月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超え、そのうち最も時間外・休日労働時間が長い労働者は200時間を超えて働かせていたことから、具体的な過重労働の解消と健康管理対策について指導を行ったもの。

2 電気通信工事業 50人～99人

36協定の特別条項の限度時間（120時間）以内で法違反は認められなかったが、月当たりの時間外・休日労働時間が100時間以上の労働者が41名おり、勤務票の労働時間の記録とパソコン上の記録との間にかい離があり、労働時間の把握が適正になされていなかったため、具体的な過重労働の解消と労働時間の適正把握について指導を行ったもの。

3 その他の金属製品製造業 100人～299人

労働時間の管理は、自己申告制で行っていたが、警備記録と突合したところ、かい離があり、労働時間の把握が適正になされていなかったことから、労働時間の適正把握について指導を行ったもの。

【平成 29 年 1 月 20 日策定】

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。