宮崎労働局

Press Release

宮崎労働局発表
令和元年10月15日

【照会先】
宮崎労働局労働基準部監督課
監督課長　上田　徹也
監察監督官　佐々木　大樹
（代表電話）0985(38)8825
（直通電話）0985(38)8834

長時間労働が疑われる事業場に対する平成30年度の監督指導結果を公表します

宮崎労働局（局長　大津　英喜）は、このたび、平成30年度に、長時間労働が疑われる137事業場に対して実施した、管内の労働基準監督署（宮崎、延岡、都城、日南の4署）による監督指導の結果（※）を取りまとめましたので公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった137事業場のうち、49事業場（35.8%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、36事業場（違法な時間外労働があったもののうち73.5%）でした。

宮崎労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

（※）改正労働基準法等の施行前の法令に基づく監督指導結果です。

【平成30年４月から平成31年３月までの監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場：　137 事業場
　このうち、92事業場（全体の67.2%）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：　49 事業場（35.8%）
　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：　36 事業場（73.5%）
　うち、月100時間を超えるもの：　21 事業場（42.9%）
　うち、月150時間を超えるもの：　8 事業場（16.3%）
　うち、月200時間を超えるもの：　4 事業場（8.2%）

② 賃金不払残業があったもの：　4 事業場（2.9%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　14 事業場（10.2%）

(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：　112 事業場（81.8%）
　うち、時間外・休日労働を月80時間※以内に削減するよう指導したもの：　72 事業場（64.3%）

※ 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・休日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。

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（23.4%）

別添１

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
（平成30年４月から平成31年３月までに実施）

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

平成30年４月から平成31年３月までに、137事業場に対し監督指導を実施し、92事業場（67.2%）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49事業場、賃金不払残業があったものが4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14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	労働基準関係法令違反があった事業場数	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（注１，２）		137 (100%)	92 (67.2%)	49 (35.8%)	4 (2.9%)	14 (10.2%)
主な業種	製造業	23 (16.8%)	13 (56.5%)	8	0	2
	建設業	16 (11.7%)	6 (37.5%)	3	0	0
	運輸交通業	49 (35.8%)	37 (75.5%)	21	1	7
	商業	14 (10.2%)	8 (57.1%)	7	2	0
	接客娯楽業	7 (5.1%)	7 (100%)	5	0	2
	その他の事業（注６）	13 (9.5%)	9 (69.2%)	2	0	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。〕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。〕、労働安全衛生法第66条の10違反〔心理的な負担の程度を把握するための検査を行っていないもの〕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
137	34 (24.8%)	43 (31.4%)	33 (24.1%)	10 (7.3%)	13 (9.5%)	4 (2.9%)

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
137	9 (6.6%)	16 (11.7%)	18 (13.1%)	17 (12.4%)	27 (19.7%)	50 (36.5%)

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、112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関する調査審議の実施
112	6	10	40	72	2	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、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　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）		
32	19	1	10	3	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。
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49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、36事業場で１か月80時間を、うち21事業場で１か月100時間を、うち8事業場で１か月150時間を、うち4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

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
49	13	36	21	8	4

(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、9事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、40事業場でタイムカードを基礎に確認し、14事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、45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２，３）
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）	
9	40	14	45

（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。

【参考】　前年同期における監督指導結果

前年同期の監督指導結果は以下のとおり。

			平成 30 年度	平成 29 年度
監督指導実施事業場	監督実施事業場		137	178
	うち、労働基準法などの法令違反あり		92 *(67.2)*	139 *(78.1%)*
主な違反内容	1　違法な長時間労働があったもの		49 *(35.8%)*	100 *(56.2%)*
	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	36 *(75.5%)*	72 *(72.0%)*
		1か月当たり 100 時間を超えるもの	21 *(42.9%)*	55 *(55.0%)*
		1か月当たり 150 時間を超えるもの	8 *(16.3%)*	16 *(16.0%)*
		1か月当たり 200 時間を超えるもの	4 *(8.2%)*	3 *(3.0%)*
	2　賃金不払残業があったもの		4 *(2.9%)*	3 *(1.7%)*
	3　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの		14 *(10.2%)*	18 *(10.1%)*
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		112 *(81.8%)*	143 *(80.3%)*
	うち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよう指導したもの		72 *(64.3%)*	98 *(68.5%)*
	2　労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの		32 *(23.4%)*	50 *(28.1%)*

監　督　指　導　事　例

事例１
(道路貨物運送業)

１　長時間労働を原因とする脳・心臓疾患の労災請求があった事業場に対し、立入調査を実施した。

２　脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間（１日：７時間）を超える違法な時間外労働を行わせていたことから、指導を実施した。１か月の上限（127時間）については超過していなかったが、月80時間を超過していたため縮減するよう指導した。

３　また、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金について、一部未払いが認められたことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

１　脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間（１日：７時間）を超える違法な時間外労働を行わせていた。また、36協定で定めた上限時間（月127時間）を超えていなかったが、１か月80時間を超える時間外・休日労働（最長：月80時間超）を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

①36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）について是正勧告
②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

２　また、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金について、一部未払いが判明した。

労働基準監督署の対応

時間外労働及び深夜労働に対し、法令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払うこと（労働基準法第37条違反）について是正勧告

過重労働による健康障害防止

長時間労働を行う労働者については、下記のとおり面接指導等を実施することとされています。

次の要件に該当する労働者
① 時間外・休日労働時間が月80時間（※）を超えていること
② 疲労の蓄積が認められること
③ 本人が申し出ていること
（※）2019年４月１日から１か月当たり100時間から80時間に要件を拡大。

⇨ **面接指導の実施義務**

事業場で定めた基準（※）に該当する労働者

（※）① 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者について、本人の申出がない場合であっても面接指導を実施するように基準の策定に努める。
② 時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるよう基準の策定に努める。

⇨ **面接指導その他これに準ずる措置を実施する努力義務**

事例２
(その他の商業)

1　各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施した。

2　労働者４名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月143時間）を行わせていたことから、指導を実施した。

3　健康診断において異常の所見があった者の健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

1　労働者４名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月143時間）を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

①36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと及び限度時間を超えることのできる回数を超えて時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）について是正勧告
②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

2　健康診断において異常の所見があった者の健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていなかったことが判明した。

労働基準監督署の対応

健康診断において異常の所見があった者に係る医師の意見聴取を行っていなかったこと（労働安全衛生法第66条の４違反）について是正勧告

36協定の特別条項における「特別の事情」

特別条項を適用する際の「特別の事情」は臨時的なものに限られ、また、限度時間を超えることのできる回数も全体として１年の半分を超えないよう定めなければなりません。36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数を超えた場合には、労働基準法違反となります。

<臨時的に必要がある場合の例>
・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

健康診断結果に基づく医師等からの意見聴取と事後措置

健康診断の実施
☞ 常時使用する労働者に対し、１年以内に１回、定期に健康診断を実施しなければなりません。
☞ 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、６か月以内に１回の健康診断を実施しなければなりません。

事後措置（健康診断後、使用者が実施）

☞ 健康診断で異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

事例３
(その他の小売業)

1　各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施した。

2　労働者４名について、１か月80時間を超える時間外・休日労働（最長：月115時間）が認められた。
また、36協定の届け出がなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

労働者４名について、１か月80時間を超える時間外・休日労働（最長：月115時間）を行わせていたことが判明した。また、36協定（時間外労働及び休日労働に関する協定）の届け出がなかったことが判明した。

労働基準監督署の対応

①36協定の締結なく、時間外労働及び休日労働を行わせたこと（労働基準法第32条・第35条違反）について是正勧告
②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

時間外労働の上限規制

2019年４月１日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。
臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも
・時間外労働･･･年720時間以内
・時間外労働＋休日労働･･･月100時間未満、２～６か月平均80時間以内
とする必要があります。
（注１）中小企業については１年間猶予され、令和２年４月１日から適用となります。
（注２）建設事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。

36協定の締結当事者の要件
～過半数組合がなく、過半数代表者と協定する場合～

①**すべての労働者（パート、アルバイトを含む）**の過半数を代表していること
②すべての労働者が参加した**民主的な手続**により選出された労働者であること
使用者の意向に基づき選出された労働者でないこと
○：投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議等
×：会社側の指名、親睦会の幹事などを自動的に選任等
③**管理監督者に該当しない**こと

◎36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ていない場合は、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。

（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。