宮崎労働局発表
令和２年５月２１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

# 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

宮崎労働局では、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（※1）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、49 事業場（全体の 80.3%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち 29 事業場（47.5%）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。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っていきます。

**【重点監督結果のポイント】**

⑴ 監督指導の実施事業場：　61 事業場
　このうち、49 事業場（全体の 80.3%）で労働基準関係法令違反あり。

⑵ 主な違反内容［⑴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：　29 事業場（47.5%）
　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：　６事業場（20.7%）
　　うち、月 100 時間を超えるもの：　４事業場（13.8%）
　　うち、月 150 時間を超えるもの：　２事業場（ 6.9%）
　　うち、月 200 時間を超えるもの：　０事業場（ 0.0%）

② 賃金不払残業があったもの：　5 事業場（ 8.2%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　8 事業場（13.1%）

⑶ 主な健康障害防止に係る指導の状況［⑴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：　15 事業場（24.6%）
　うち、時間外・休日労働を月 80 時間※2 以内に削減するよう指導したもの：　7 事業場（46.7%）

② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：　12 事業場（19.7%）

※１　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。
※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・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。

# 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、49事業場（全体の80.3%）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29事業場、賃金不払残業があったものが5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8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%） | 49（80.3%） | 29（47.5%） | 5（8.2%） | 8（13.1%） |
| 主な業種 | 製造業 | 15（24.6%） | 14（93.3%） | 10 | 3 | 2 |
| | 建設業 | 8（13.1%） | 5（62.5%） | 4 | 1 | 0 |
| | 運輸交通業 | 4（6.6%） | 3（75%） | 3 | 0 | 0 |
| | 商業 | 15（24.6%） | 11（73.3%） | 7 | 0 | 2 |
| | 接客娯楽業 | 6（9.8%） | 4（66.7%） | 1 | 0 | 0 |
| | その他の事業（注６） | 3（4.9%） | 2（66.7%） | 1 | 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。〕、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 | 24（39.3%） | 23（37.7%） | 5（8.2%） | 5（8.2%） | 3（4.9%） | 1（1.6%） |

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 | 16（26.2%） | 17（27.9%） | 7（11.5%） | 4（6.6%） | 8（13.1%） | 9（14.8%） |

## 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、15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 |
| 15 | 1 | 0 | 8 | 7 | 1 | 1 |

（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、12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） | | |
| 12 | 8 | 1 | 3 | 0 | 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29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、6事業場で１か月80時間を、うち4事業場で１か月100時間を、うち2事業場で１か月150時間を、うち0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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 29 | 23 | 6 | 4 | 2 | 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、26事業場でタイムカードを基礎に確認し、5事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、13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 | 26 | 5 | 0 | 13 |

（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。

| | | | | 令和元年<br>11 月 | 平成 30 年<br>11 月 |
|---|---|---|---|---|---|
| 監督指導の実施事業場 | 監督実施事業場 | | | 61 | 66 |
| | | うち、労働基準法などの法令違反あり | | 49<br>*(80.3%)* | 38<br>*(57.6%)* |
| 主な違反内容 | 1　違法な長時間労働があったもの | | | 29<br>(47.5%) | 22<br>(33.3%) |
| | | 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 | 6<br>*(20.7%)* | 17<br>*(77.3%)* |
| | | | 1か月当たり 100 時間を超えるもの | 4<br>*(13.8%)* | 9<br>*(40.9%)* |
| | | | 1か月当たり 150 時間を超えるもの | 2<br>*(6.9%)* | 4<br>*(18.2%)* |
| | | | 1か月当たり 200 時間を超えるもの | 0<br>*(0.0%)* | 1<br>*(4.5%)* |
| | 2　賃金不払残業があったもの | | | 5<br>(8.2%) | 1<br>(1.5%) |
| | 3　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの | | | 8<br>(13.1%) | 2<br>(3.0%) |
| 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 | | | 15<br>(24.6%) | 47<br>(71.2%) |
| | | うち、時間外労働を 80 時間以内に削減するよう指導したもの | | 7<br>*(46.7%)* | 31<br>*(66.0%)* |
| | 2　労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの | | | 12<br>(19.7%) | 8<br>(12.1%) |

別添２

# 監　督　指　導　事　例

**事例１**
**(保健衛生業)**

**1　時間外・休日労働が１か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した。**

**2　労働者５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労働が認められ、そのうち３名については、１か月100時間を超える時間外労働（最長：月170時間）が認められた。**

**3　また、常時50名以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者を選任していなかった。**

## 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５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労働が認められ、そのうち３名については、１か月100時間を超える時間外労働（最長：月170時間）が認められた。

**労働基準監督署の対応**

36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）

2　常時50名以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者を選任していなかった。

**労働基準監督署の対応**

衛生管理者の選任について是正勧告（労働安全衛生法第12条違反）

⇦参考資料1－1参照

### 時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第６項第２、３号）

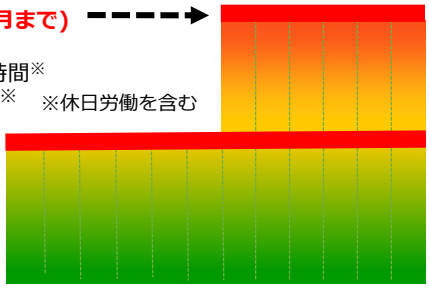
平成31年４月１日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。
臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも
**・時間外労働･･･年720時間以内**
**・時間外労働＋休日労働･･･月100時間未満、２～６か月平均80時間以内**
とする必要があります。

**法律による上限**
**(特別条項/年６か月まで)**
✓年720時間
✓複数月平均80時間※
✓月100時間未満※　※休日労働を含む

**法律による上限**
**（限度時間の原則）**
✓月45時間
✓年360時間

＊１年単位の変形労働時間制の場合
月42時間、年320時間

**法定労働時間**
✓１日８時間
✓１週40時間



◆中小企業は、令和２年４月１日から適用となります。
◆以下の事業・業務は、令和６年３月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
・建設事業　・自動車運転の業務
・医師
・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）
◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

別添２

# 監　督　指　導　事　例

**事例2**
**(小売業)**

**1　労働者１人について、36協定で定めた上限時間（月45時間、年360時間）を超える違法な時間外労働（最長：月79時間）が認められた。**

**2　労働者を採用するときに、賃金、労働時間その他の労働条件等を口頭のみで通知し、書面で交付していなかった。**

**3　タイムカードの打刻時間と賃金計算の労働時間に乖離が認められた。**

**4　労働者に対して、１年に１回の定期健康診断を実施していなかった。**

## 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１人について、36協定で定めた上限時間（月45時間、年360時間）を超える違法な時間外労働（最長：月79時間）が認められた。

**労働基準監督署の対応**
①36協定で定める上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
②時間外労働を月45時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

2　労働者を採用するときに、賃金、労働時間その他の労働条件等を口頭のみで通知し、書面で交付していなかった。

**労働基準監督署の対応**
労働者を採用するときに、賃金、労働時間その他の労働条件等を書面で交付するよう是正勧告（労働基準法第15条）

3　タイムカードの労働時間と賃金計算の労働時間に乖離が認められた。

**労働基準監督署の対応**
「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」に基づき、改善に向けた方策を講ずるよう指導　⇦参考資料2参照

4　労働者に対して、１年に１回の定期健康診断を実施していなかった。

**労働基準監督署の対応**
１年に１回定期に健康診断を実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

### 健康診断の実施 及び 健康診断結果に基づく事後措置

（労働安全衛生法第66条、第66条の４、第66条の５）

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。

別添２

# 監　督　指　導　事　例

**事例3**
**(製造業)**

**1　労働者２名について、36協定を監督署への届出を行っていないにもかかわらず、時間外労働（最長：月65時間）が認められた。**

**2　割増賃金の基礎となる時間外労働のうち、１日３０分に満たない端数の時間について、一律にカットしていた。**

## 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２名について、36協定を監督署への届出を行っていないにもかかわらず、時間外労働（最長：月65時間）が認められた。

**労働基準監督署の対応**

①36協定の届出なく、法定時間外労働を行わせていたことについて是正勧告
（労働基準法第32条違反）
②時間外労働を月45時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

2　割増賃金の基礎となる時間外労働のうち、１日３０分に満たない端数の時間について、一律にカットしていた。

**労働基準監督署の対応**

算定時間不足により時間外労働の割増賃金を適正に支払っていないことについて是正勧告
（労働基準法第３７条違反）

### 36（サブロク）協定の届出

**～法定労働時間を超えて、または法定休日労働に働かせる場合～**

①**法定労働時間**（１日８時間、１週４０時間）を超えて働かせる場合、または、**法定休日**（毎週１日、あるいは４週４日）に働かせる場合
②時間外労働及び休日労働に関する協定（**３６協定**）を締結し、所轄の労働基準監督署長への**届出が必要**になります。

### 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
**○：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協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、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。

# 企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

（宮崎労働局長がキャンペーン期間中に訪問した企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例）

## 事例１（業種：建設業）（労働者数：約１３０名）

### 会社の取組

**○時間外労働の削減**

・毎週水曜日をノー残業デーと設定し、管理職が率先して部下に定時退社を促した。
・月間の時間外労働の目標を45時間に設定し、残業した翌日に、社員にメールで残りの時間外労働時間数を知らせ、自覚を促した。
・現場代理人や営業職員等に、会社からスマホや携帯用パソコンを支給し、それらの機器を使って、メールでの指示・確認、現場写真の送信、現場から会社のサーバーに接続し作業を行うなどして、業務の効率化を図った。

**○年次有給休暇の取得促進**

・ホワイトボードに当月の振替休日や年次有給休暇予定を表示しておくことで、本人は休みやすくなり、周りの社員も予定を立てやすくなった。

**○働きやすい環境づくり**

・時間外労働を削減することで残業代（時間外・休日労働に対する割増賃金）の支給が減少したため、賃金のベースアップを実施し、時間外労働削減に対するモチベーションが低下しないよう配慮した。

### 取組の結果

○業務のIT化の結果、自宅から現場への直行直帰が可能となり、通勤時間や移動時間が短縮され、時間外労働の削減につながった。
○年次有給休暇の取得率は、向上している。

# 産業医・産業保健機能の強化について

参考資料１－１

## 1　産業医の活動環境の整備

**産業医の独立性・中立性の強化**

**（１）産業医について、専門的知識に基づいて誠実にその職務を行う責務を定める。**

**長時間労働者等の健康確保対策の強化**

**（２）事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。**（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

**（３）事業者は、労働者が安心して産業医等による健康相談を受けられるようにするために必要な体制整備等を講ずるよう努めなければならないこととする。**（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

**産業医の業務内容等の周知**

**（４）事業者は、産業医の業務内容等を労働者に周知しなければならないこととする。**（産業医等を選任している事業場）

## 2　労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供等

**労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供**

**（１）事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。**

（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

**労働者の健康情報の適正な取扱いの確保**

**（２）事業者は、本人同意その他正当な事由がある場合を除き労働者の健康確保に必要な範囲内で労働者の健康情報を取り扱わなければならず、また、健康情報を適正に管理するための措置を講じなければならないこととする。**（全ての事業場）

※　じん肺法も同様の改正

●**産業医とは**：事業場において、労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理、健康管理等を行う医師。常時使用する労働者が50人以上の事業場において選任義務がある。

●**衛生委員会とは**：労働者の衛生に係る事項を調査審議するための会議体。構成員は使用者、労働者、産業医等。常時使用する労働者が50人以上の事業場において設置義務がある。

※　高年齢労働者の増加に伴う産業保健機能の強化についても、労働災害防止計画等に基づき、不断の見直し・取組を進めていく。

# 長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

参考資料１－２

拡充　事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握　«ガイドライン→法律»

拡充　事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供«省令→法律»

新規　事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知«省令»

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる　«省令»

拡充　残業時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出　«省令»

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施　«法律»

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く　«法律»

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる　«法律»

新規　事業者が産業医に措置内容を情報提供　«法律»

新規　産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める　«省令»

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告　«法律»

新規　事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告　«法律»

# 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。

事業主・労働者の皆さまへ

# 「36（サブロク）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!

✓ □ $\dfrac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者（パートなども含む）}} > 50\%$

## 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