

報道関係者 各位

令和3年6月 29 日

【照会先】

埼玉労働局 労働基準部 監督課

監督課長

小川 直紀

地方過重労働特別監督監理官 宮尾 薫子

電話番号 048-600-6204

令和2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

埼玉労働局（局長 ^{ますだ しろう} 増田 嗣郎）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389事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、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。

埼玉労働局では今後も、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】

(1) 監督指導の実施事業場： 389 事業場

(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： 153 事業場 (39.3%)

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： 27 事業場 (17.6%)

うち、月100時間を超えるもの： 13 事業場 (8.5%)

うち、月150時間を超えるもの： 3 事業場 (2.0%)

うち、月200時間を超えるもの： 1 事業場 (0.7%)

② 賃金不払残業があったもの： 22 事業場 (5.7%)

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 74 事業場 (19.0%)

(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： 96 事業場 (24.7%)

② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： 59 事業場 (15.2%)

(※) 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 2 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 2 年度過重労働解消キャンペーン（11 月）の間に、389 事業場に対し監督指導を実施し、298 事業場（全体の 76. 6%）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 153 事業場、賃金不払残業があったものが 22 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 74 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		389 (100. 0%)	298 (76. 6%)	153 (39. 3%)	22 (5. 7%)	74 (19%)
主 な 業 種	製造業	118 (30. 3%)	94 (79. 7%)	52	7	23
	建設業	20 (5. 1%)	14 (70%)	8	1	1
	運輸交通業	18 (4. 6%)	14 (77. 8%)	10	0	4
	商業	107 (27. 5%)	85 (79. 4%)	40	5	29
	接客娯楽業	18 (4. 6%)	15 (83. 3%)	5	2	4
	その他の事業 (注 6)	33 (8. 5%)	23 (69. 7%)	11	2	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こと、36 協定が無効なこと又は 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ことにより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）等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 時間を超える時間外・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
389	106 (27. 2%)	161 (41. 4%)	67 (17. 2%)	31 (8. 0%)	16 (4. 1%)	8 (2. 1%)

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
389	61 (15. 7%)	111 (28. 5%)	55 (14. 1%)	53 (13. 6%)	39 (10%)	70 (18%)

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、96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
96	14	20	60	36	4	4

- （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」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、59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」（以下「労働時間適正把握ガイドライン」という。参考資料 1 参照）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			管理者の職務（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）		
59	39	4	19	6	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。
- （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 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153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、27事業場で1か月80時間を、うち13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1事業場で1か月200時間を超えていた。

表 6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績（労働時間違反事業場に限る）

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間違反の状況				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
389	153	126	27	13	3	1

- (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、19事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、227事業場でタイムカードを基礎に確認し、47事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、70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）	
19	227	47	8	70

（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 2 年 11 月	令和元年 11 月
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	389	262
	うち、労働基準法などの法令違反あり	298 (76. 6%)	216 (82. 4%)
主な違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	153 (39. 3%)	156 (59. 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		
	1 か月当たり 80 時間を超えるもの	27 (17. 6%)	28 (17. 9%)
	1 か月当たり 100 時間を超えるもの	13 (8. 5%)	20 (12. 8%)
	1 か月当たり 150 時間を超えるもの	3 (2. 0%)	5 (3. 2%)
	1 か月当たり 200 時間を超えるもの	1 (0. 7%)	0 (0. 0%)
	2 賃金不払残業があったもの	22 (5. 7%)	18 (6. 9%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	74 (19. 0%)	54 (20. 6%)
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	96 (24. 7%)	99 (37. 8%)
	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	36 (37. 5%)	40 (40. 4%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	59 (15. 2%)	50 (19. 1%)

事例1 (製造業)

- 1 各種情報から時間外・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事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者6名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（特別条項：月50時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月142時間）が認められた。
- 3 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対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかった。

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6名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（特別条項：月50時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月142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）
- ②1か月の時間外労働及び休日労働の合計が100時間以上となっていることについて是正勧告（労働基準法第36条第6項第2号）
- ③時間外・休日労働を月80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 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対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかった。

労働基準監督署の対応

面接指導等の実施及び必要な措置について指導 ⇐ 参考資料2参照

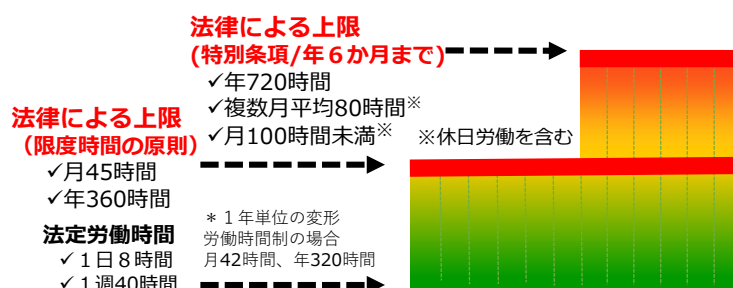


時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

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つ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。



- ◆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。

事例2 (商業)

- 1 各種情報から時間外・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事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者について、36協定の締結・届出が行われていない状態で、法定労働時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月61時間）が認められた。
- 3 1年以内に5日間以上の年次有給休暇を取得させていなかった。
- 4 定期健康診断結果に基づく事後措置を講じていなかった。

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 労働者について、36協定の締結・届出が行われていない状態で、法定労働時間を超える違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①36協定の締結・届出なく、法定労働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）⇨ 参考資料3参照
- ②時間外・休日労働を月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 1年以内に5日間以上の年次有給休暇を取得させていなかった。

労働基準監督署の対応

年5日以上有給休暇を取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反⇨ 参考資料4参照

- 3 定期健康診断結果に基づく事後措置を講じていなかった。

労働基準監督署の対応

健康診断結果に基づく事後措置を講じていないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の4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、定期的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。

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

(埼玉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)

11月の「過労死等防止啓発月間」期間中に、「過重労働解消キャンペーン」の一環として、令和2年11月13日、増田埼玉労働局長が県内で長時間労働の削減等の働き方改革に積極的に取り組んでいる企業（ベストプラクティス企業）を訪問しました。

訪問企業の概要

株式会社キットセイコー（所在地：埼玉県羽生市上手子林 280）

代表者 代表取締役 田邊 弘栄 設立 昭和 15 年 社員数 23 名
事業内容 特殊ねじの製造（人工衛星部品、鉄道信号保安機器部品など）



主な取組内容

働きやすい職場環境を作る仕組みと「お互いさま」の雰囲気づくりが業務の円滑化・効率化、残業時間の削減、休日の増加、社員の定着につながっています！

(1) 社員の共通認識の醸成 ⇨ 仕事に対する意識と社員間の意思疎通の向上により業務を円滑化・効率化

- ◆ 朝礼、昼礼、夕礼の実施
 - ・朝礼で全員が顔を合わせ、休暇取得社員等の情報を共有している。テーマ自由の1分間スピーチを持ち回りでを行い、職場に明るい雰囲気を作っている。
 - ・長時間の会議はしない。長くて5分程度の朝礼、昼礼、夕礼を実施し、進捗状況の共有を図っている。
- ◆ 私のものづくり3信条
 - ・「ものづくり」に対する3つの信条を社員に考えてもらい、掲示している。「ものづくり」への意識が高まり、社員間の意思疎通も図られている。
- ◆ 自信有りカード
 - ・自分の仕事の出来具合に自信があるときに「自信有りカード」を製品箱に入れる。社員一人一人が仕事の出来具合を意識するようになり、後工程の検査にも濃淡をつけられるようになったことで、業務の効率化が図られている。



〈私のものづくり3信条〉



〈自信有りカード〉

(2) 社員が成長していく会社づくり ⇨ 定年退職した社員の活用により若手社員へ技能を承継

- ◆ マイスター制度
 - ・定年退職した社員を「マイスター」として迎え入れ、高度な技能を若手社員に継承している。
 - ・マイスターの勤務日や勤務時間は本人の希望により柔軟に対応している。
 - ・マイスターが休みの日をあえて設けて、若手社員がマイスターに頼り過ぎないようにし、若手社員の能力向上に結び付けている。
 - ・マイスターから技術を教わるときに教わる側が記録に残し、社員間で共有している。

(3) 社員が働きやすい会社づくり ⇨ 福利厚生充実等により社員間のコミュニケーションを向上

- ◆ お互いさまの雰囲気づくり
 - ・工作中的雑談もあえて禁止しないなどにより、社員間のコミュニケーションの向上に努め、子供の用事で休むときや年次有給休暇の取得時に「お互いさま」と言えるような雰囲気を作っている。
- ◆ レクリエーションの充実
 - ・卓球台などを置いたレクリエーション施設を設けたり、勤務時間中に社員の家族も参加可能なバーベキュー大会を開催するなど、社員間でコミュニケーションを図れるようにしている。
- ◆ 特別有給の充実
 - ・配偶者の誕生日に特別休暇を付与している。

〈成果〉

1か月の残業時間数	年間所定休日日数	年次有給休暇の平均取得日数
最長 10 時間程度 (10 年前：最長 40 時間程度)	118 日 (10 年前：105 日)	9.8 日



**田邊社長（手前左側）と増田局長（奥左側）との
対談の様子**



工場内を視察する様子

☞田邊社長からは、「働いている人の幸せ、いい環境は人それぞれ違う。全員が働いて良かったと思える会社でありたい。そのために①社員の共通認識の醸成、②社員が成長していく会社づくり、③社員が働きやすい会社づくりをしている。」など働き方改革の取組について説明がありました。

☞増田局長は「共通の認識の醸成は本当に大事なことだと思います。どの会社でも重要性は認識していると思いますが実現するのは難しい。それをやる仕掛けを作り、実行しており、どの会社でも参考になると思いました。」などと応じました。



増田局長と社員の皆様との意見交換の様子



レクリエーション施設を視察する様子

意見交換にご参加いただいた社員の皆様からは、

- ☞「取組が多く大変なところもありますが、社員のためにしてくれていると思うので、楽しく仕事ができています。」
 - ☞「マイスターが得意な現場技術を若手が教えてもらい、マイスターが苦手なパソコンを使った作業は若手が担当するなど会社全体としてお互いに協力し合う良い関係が築けています。」
 - ☞「昔は残業が多かったのですが、今は自分の時間を作ることができています。」
 - ☞「普段から雑談できる雰囲気があり、仕事を頼みやすい。1つの仕事を色々な人ができるため、誰かが休んでも仕事が回るので、休みやすいです。」
 - ☞「子供の学校行事や子供が風邪をひいて半日で帰ることもあるのですが、私の仕事を皆が協力して行ってくれるので、休みやすいです。」
 - ☞「(埼玉県内の経営者へのメッセージとして) 仕事に対する楽しいという気持ちを持続できる環境作りが大切だと思います。私はものづくりが好きで入社したのですが、仕事が辛いと辛いという気持ちが重くのしかかってきます。楽しいという最初の気持ちを忘れないようにさせてくれる会社であって欲しいです。」
- などのご意見をお聞きすることができました。

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。

長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

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SSIONAL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》

拡充

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》

新規

※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が面接指導の申出

《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》

事業者が産業医に措置内容を情報提供

《法律》

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》

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

《法律》

13
新規

2021年4月～

参考資料3

36協定届が新しくなります

※時間外・休日労働に関する協定届

2021年4月から36協定届の様式が新しくなります

36協定届における押印・署名の廃止

- 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。

※記名はしていただく必要があります。

36協定の協定当事者に関する チェックボックスの新設

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(※)についてのチェックボックスが新設されます。

※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者



36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

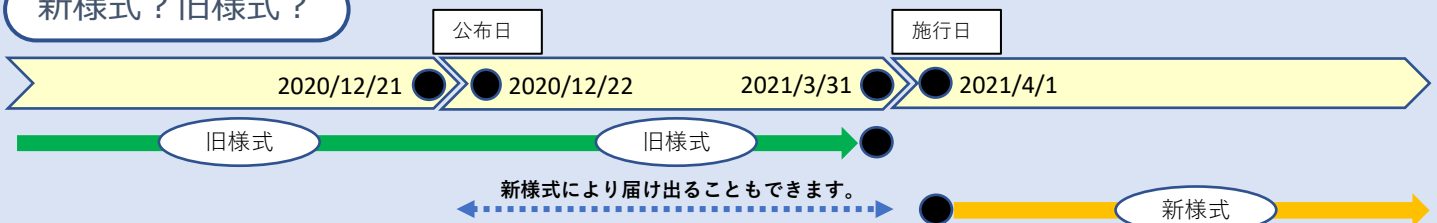
- ✓ 労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること



過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ✓ 管理監督者でないこと
- ✓ 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

新様式？旧様式？



※施行日までの間であっても、押印又は署名がなくとも届け出ることができます。

※施行日以後は、旧様式に直接チェックボックスの記載を追記するか、チェックボックスの記載を転記した紙を添付して届け出することもできます。（裏面を参照）

Q

時間外・休日労働が生じるときはどうすればいいの？

① 労働者代表と使用者で合意のうえ、36協定（労使協定）を締結

② 36協定（労使協定）の内容を36協定届（様式第9号等）に記入

③ 36協定届を労働基準監督署に届出

電子申請による
届出が可能

④ 常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面の交付等の方法により、労働者に周知

労働者代表



①合意のうえ、締結

36協定
（労使協定）

使用者



②36協定（労使協定）の
内容を36協定届に記入

③36協定届を届出

36協定届

労働基準監督署



④労働者に周知

36協定届様式のダウンロード

労働基準関係主要様式

検索



そのまま出せる36協定届を作成

スタートアップ労働条件

検索



36協定届の電子申請はこちら

労基法等 電子

検索



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(様式第9号(第16条第1項関係))

36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。

36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。

その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明

者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。

第5条に基づき全配慮義務を負います。

- ◆ 36 協定の届出は電子申請でも行うことができます。
 - ◆ (任意) の欄は、記載しなくても構いません。
- 形式でも届出できます。

[illegible]

事業主の皆さま、もうお済みですか？

年次有給休暇の時季指定について 就業規則に記載しましょう。

～ 法改正により、年5日以上の子休を取得させることが義務となります ～

- 2019年4月から、事業主は、**全ての労働者※に年5日以上の子休有給休暇を取得させなければなりません。**

※ 法定の子休有給休暇付与日数が10日以上の子休者に限ります。対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

- そのため、事業主が労働者の希望を聞いた上で、**いつ子休有給休暇を取得させるかをあらかじめ決めておくこと（時季指定）が大切**です。

時季指定の際の留意点

時季指定をする場合には、**就業規則に以下2点の記載が必要です。**

- ✓ **時季指定の対象となる労働者の範囲**
- ✓ **時季指定の方法等**

規定例

第〇条

1～4（略） ※ 厚生労働省HPで公開している**モデル就業規則**をご参照ください。

5 第1項又は第2項の子休有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する子休有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。

ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による子休有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

「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」の概要はこちらからご覧いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

「**モデル就業規則**」はこちらからご覧いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html



就業規則を作成・変更したら**労働基準監督署への届け出**をお忘れなく！

