

担当	滋賀労働局労働基準部
	監督課長 嶋田 憲嗣 地方労働基準監察監督官 吉村 賢一 専門監督官 古川 八三 (電話) 077 - 522 - 6649

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します

滋賀労働局(局長 大山 剛二)は、このたび、平成28年4月から平成29年3月までに、長時間労働が疑われる214事業場に対して実施した、労働基準監督署による監督指導の実施結果をとりまとめましたので、公表します。

この監督指導は、月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場を対象としています。

対象となった214事業場のうち、95事業場(44.4%)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、このうち実際に月80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、67事業場(70.5%)でした。

滋賀労働局では、今後も月80時間を超える時間外・休日労働が疑われ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みを積極的に行います。

【平成28年4月から平成29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： **214事業場**
 このうち、146事業場(全体の68.2%)で労働基準法などの法令違反あり。
- (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]
- 違法な時間外労働があったもの： **95事業場(44.4%)**
 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： **67事業場(70.5%)**
 うち、月100時間を超えるもの： **57事業場(60.0%)**
 うち、月150時間を超えるもの： **9事業場(9.5%)**
 うち、月200時間を超えるもの： **3事業場(3.2%)**
- 賃金不払残業があったもの： **13事業場(6.1%)**
 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： **9事業場(69.2%)**
- 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(6.1%)**
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
- 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： **178事業場(83.2%)**
 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： **125事業場(70.2%)**
- 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **25事業場(11.7%)**
 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： **12事業場(48.0%)**

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。

平成 28 年 4 月から平成 29 年 3 月までに実施した監督指導結果

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

平成 28 年 4 月から平成 29 年 3 月に、214 事業場に対し監督指導を実施し、146 事業場（全体の 68.2%）で労働基準法などの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 95 事業場、賃金不払残業があったものが 13 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 13 事業場であった。

表 1 重点監督実施件数等

業種	事項	実施事業場数 (注 1)	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		214 (100.0%)	146 (68.2%)	95 (44.4%)	13 (6.1%)	13 (6.1%)
主な業種	製造業	81 (37.9%)	59 (72.8%)	45	7	5
	建設業	16 (7.5%)	10 (62.5%)	4	1	0
	運輸交通業	39 (18.2%)	24 (61.5%)	14	0	1
	商業	18 (8.4%)	16 (88.9%)	10	1	1
	接客娯楽業	11 (5.1%)	9 (81.8%)	5	1	2
	その他の事業	28 (13.1%)	13 (46.4%)	6	1	2

(注 1) 主な業種は監督指導実施事業場数が 5 を超えるものを計上（合計数とは一致しない）。

(注 2) 労働基準法などの法令違反のあった事業場数。括弧内は、監督指導実施事業場数に対する割合。

(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 協定で定めた延長できる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。

(注 4) 労働基準法違反第 37 条（割増賃金）違反のうち、賃金不払残業の件数を計上〔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、設置しているが毎月 1 回以上開催していないもの又は必要な事項について調査審議を行っていないもの。〕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 時間超の時間外・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。

表 2 事業場の規模別の監督指導実施件数

合計	1～9 人	10～29 人	30～49 人	50～99 人	100 人～299 人	300 人～
214	32 (15.0%)	65 (30.4%)	41 (19.2%)	30 (14.0%)	25 (11.7%)	21 (9.8%)

表 3 企業規模別で見た場合の監督指導実施件数

合計	1～9 人	10～29 人	30～49 人	50～99 人	100 人～299 人	300 人～
214	11 (5.1%)	18 (8.4%)	25 (11.7%)	27 (12.6%)	31 (14.5%)	102 (47.7%)

2 主な健康障害防止に係る指導の状況（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、178 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 監督指導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）	衛生委員会等における調査審議の実施（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）
178	31	29	53	125	3

（注 1）複数の指導事項がある場合、それぞれに計上。

（注 2）1 月当たり 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 月で平均 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。

（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、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、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。

（注 4）時間外・休日労働時間を 1 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。

（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。

(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、25 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。

（ ）平成 29 年 1 月 20 日に「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」（別添「参考資料」参照。）を新たに策定（「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基準」（労働時間適正把握基準）は同日付けで廃止。）なお、平成 29 年 1 月 19 日までは「労働時間適正把握基準」に基づき指導。

表 5 監督指導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)）（注 2）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン 4(6)）（注 2）	労使協議組織の活用（ガイドライン 4(7)）（注 2）
		自己申告制の説明（ガイドライン 4(3)ア・イ）（注 2）	実態調査の実施（ガイドライン 4(3)ウ・エ）（注 2）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン 4(3)オ）（注 2）		
25	10	6	16	4	0	1

（注 1）複数の指導事項がある場合、それぞれに計上。

（注 2）各事項の括弧内は、それぞれの指導事項が、労働時間適正把握ガイドラインのどの事項に基づくものであるかを示している。

3 監督指導において把握した実態

(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 95 事業場で、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、67 事業場で月 80 時間を、うち 57 事業場で月 100 時間を、うち 9 事業場で月 150 時間を、うち 3 事業場で月 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

45 時間以下	45 時間超 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
10	18	10	48	6	3

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した 214 事業場で、労働時間の管理方法を確認したところ、27 事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、90 事業場でタイムカードを基礎に確認し、28 事業場で IC カード、ID カードを基礎に確認し、62 事業場で自己申告制により確認し、32 事業場でその他の方法（例えば、出勤簿。）により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表 7 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）	その他 （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）		
27	90	28	62	32

（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。

（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、複数の項目に計上。

監 督 指 導 事 例

事例 1 (製造業)

- 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会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 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(年6回)と上限時間(月95時間)を上回る時間外労働(最長:月約147時間)が認められたことから、指導を実施した。
- 3 また、同社では、産業医を選任していなかったことから、上記2と併せて指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

- 1 労働時間の記録を確認したところ、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(年6回)と上限時間(月95時間)を上回り、時間外労働を行わせていたことが判明した。
- 2 また、衛生委員会において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調査審議が不十分であり、自社内で定めている長時間労働者に対する面接指導制度について、実績が認められず取組が形骸化していることが判明した。

労働基準監督署の対応

労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告
 36協定の不適切な運用について原因を分析し、適切な運用を図るための具体的な再発防止対策を検討するよう指導
 月80時間以内への削減について専用指導文書により指導
 過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

- 3 さらに、同社は常時50名以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者の健康管理や長時間労働を行う労働者に対する面接指導等を行う産業医を選任していなかった。

労働基準監督署の対応

労働安全衛生法第13条(産業医)違反を是正勧告



36協定の特別条項における「特別の事情」

特別条項付き協定を結べば、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」で定める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。ただし、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。

事例 2 (製造業)

- 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会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 全労働者の約半数に当たる20名の労働者について、36協定で定める上限時間（特別条項：月80時間）を超えて、月100時間を超える違法な時間外労働（最長：月152時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 また、同社では、時間外労働に対する割増賃金を、所定支払日に支払っていないことから、上記2と併せて指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

- 1 労働時間の記録を確認したところ、月80時間を超えた分の当月の時間外労働時間数を、翌月以降に繰り越して、当月は月80時間を超えないよう書類を改ざんしていることが明らかとなった。このため、実際の労働時間を確認したところ、全労働者の約半数に当たる20名の労働者について、36協定で定める上限時間（特別条項：月80時間）を超えて、月100時間を超える違法な時間外労働（最長：月152時間）を行わせていたことが判明した。
- 2 また、同社では過重労働による健康障害防止のため、長時間労働を行う労働者に対して、面接指導等を実施していなかったことが判明した。

労働基準監督署の対応

労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
月80時間以内への削減について専用指導文書により指導
過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

- 3 さらに、翌月に繰り越された分の時間外労働に対する割増賃金を、所定の支払日に支払っていないことが判明した。

労働基準監督署の対応

労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告



過重労働による健康障害防止のため、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

時間外・休日労働時間が月100時間を超えていること
疲労の蓄積が認められること
本人が申し出ていること



面接指導の
実施義務

次のいずれかの要件に該当する労働者

時間外・休日労働時間が月80時間を超えており、疲労の蓄積が認められ、または健康上の不安を感じている者（本人からの申出が前提）
事業場で定めた基準に該当する者



面接指導その他
これに準ずる措
置を実施する努
力義務

時間外・休日労働時間が月100時間超及び2～6か月平均で月80時間超のすべての労働者に面接指導を実施するように基準の策定に努める。
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。

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。