



島根労働局発表
平成29年3月30日

担 当	島根労働局 労働基準部	
	監督課長	安田 幸次
	過重労働特別監督監理官	白名 弘
	TEL : 0852-31-1156	

平成28年度「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

島根労働局（局長：浅野 茂充（あさの しげみつ））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結果について取りまとめましたので、お知らせします。

【重点監督の結果のポイント】

- 1 重点監督の実施事業場・・・・・・・・・・・・・・・・・・39 事業場
うち、労働基準関係法令違反があったもの・・・・・・・・・・22 事業場 (56.4%)
- 2 法違反の状況（別紙参照）
 - (1) 違法な時間外労働があったもの・・・・・・・・・・14 事業場 (35.9%)
うち、時間外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（別紙表 1 参照）・・・・・・・・・・8 事業場 (57.1%)
 - (2) 賃金不払残業があったもの・・・・・・・・・・1 事業場 (2.6%)
 - (3) 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの・・・・・・・・4 事業場 (10.3%)
- 3 法違反ではないが健康障害防止等に関して指導した状況
 - (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（別紙表 2 参照）・・・・・・・・・・34 事業場 (87.2%)
 - ① 時間外労働を月 80 時間以内に削減するよう指導したもの・・・・24 事業場
 - ② 時間外労働を月 45 時間以内に削減するよう指導したもの・・・・34 事業場
 - ③ 衛生委員会等における調査審議の実施を指導したもの・・・・3 事業場
 - ④ 面接指導等が実施できる仕組みの整備等を指導したもの・・・・1 事業場
 - (2) 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの・・・・4 事業場 (10.3%)

平成 28 年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況

1 法違反の状況

39 事業場に対し重点監督を実施し、22 事業場（全体の 56.4%）で労働基準関係法令違反が認められた。

主な法違反は、違法な時間外労働があったものが 14 事業場、賃金不払残業があったものが 1 事業場、過重労働による健康障害防止措置（注 1）が未実施のものが 4 事業場であった。

（注 1）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。）

違法な時間外労働があった 14 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、8 事業場で 1 か月 80 時間を、6 事業場で 1 か月 100 時間を、2 事業場で 1 か月 150 時間を超えていた。

表 1

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
2	4	2	4	2

2 法違反ではないが健康障害防止等に関して指導した状況

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

34 事業場に対して、時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内へ削減すること等を実施することなど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2

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	衛生委員会等における調査審議の実施（注2）	月80時間以内への削減（注3）	月45時間以内への削減（注4）	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注5）
34	0	3	24	34	1

（注1）指導事項は、重複があり得る。

（注2）「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。

（注3）時間外・休日労働時間が1か月80時間を超える労働者が認められたため、時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とする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を具体的な期限までに実施すること等を指導し、かつ、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ること等を指導した事業場数。

（注4）時間外・休日労働時間が1か月45時間を超える労働者が認められたため、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よう指導した事業場数。

（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、あらかじめ定めることなどを指導した事業場数。

(2) 労働時間を適正に把握するなどの管理に関する指導状況

4 事業場に対して、労働時間の管理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基準」（注1）に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどを指導した。

（注1）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）を新たに策定し、労働時間適正把握基準は同日付けで廃止された。

監督指導事例

事例1：月100時間を超える違法な時間外労働が認められた事例

【監督指導時において把握した事実】

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）は、労使で締結され、労働基準監督署長に届出されていたが、所属部署の業務過多及び人員不足から、時間外労働協定で協定した延長時間を超える時間外労働が認められ、月の時間外労働時間が100時間を超過している者が複数認められた。

【監督署の対応】

- 1 労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- 2 時間外労働・休日労働を削減するための具体的方策を検討し、実施するよう指導

事例2：労働時間が適正に把握されていなかったために、賃金不払残業が認められた事例

【監督指導時において把握した事実】

複数の方法により労働時間を管理していたが、賃金計算の基となる記録と他の記録に食い違いがあり、確認したところ、一部の労働者について、時間外労働手当が不足していたもの。

【監督署の対応】

- 1 労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告
- 2 労働時間を適正に把握するための具体的な方策を樹立・実施し、その状況を報告するよう指導
- 3 過去の労働時間関係記録について、各労働者から聞き取りを行うなどの実態調査を行い、その結果と今後の改善策を報告するよう指導

【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。