



島根労働局発表

平成29年6月29日

担当	島根労働局労働基準部監督課 課長 吉野 勇希 専門監督官 元行 展久 TEL 0852-31-1156
----	--

## 平成28年の島根労働局における監督指導実施状況等について ～ 定期監督等を実施した事業場について、7割超で違反を指摘 ～

島根労働局（局長 浅野 茂充（あさの しげみつ））では、このたび、平成28年において管内の労働基準監督署で実施した監督指導の状況を取りまとめましたのでお知らせします。

平成28年における定期監督等の実施件数は1,332件であり、このうち法違反が認められ、是正を指導した事業場数は953件、法違反率は71.5%でした。

また、司法処分件数は7件でした。

また、労働者から労働基準関係法令違反があるとの申告があった件数は122件でした。

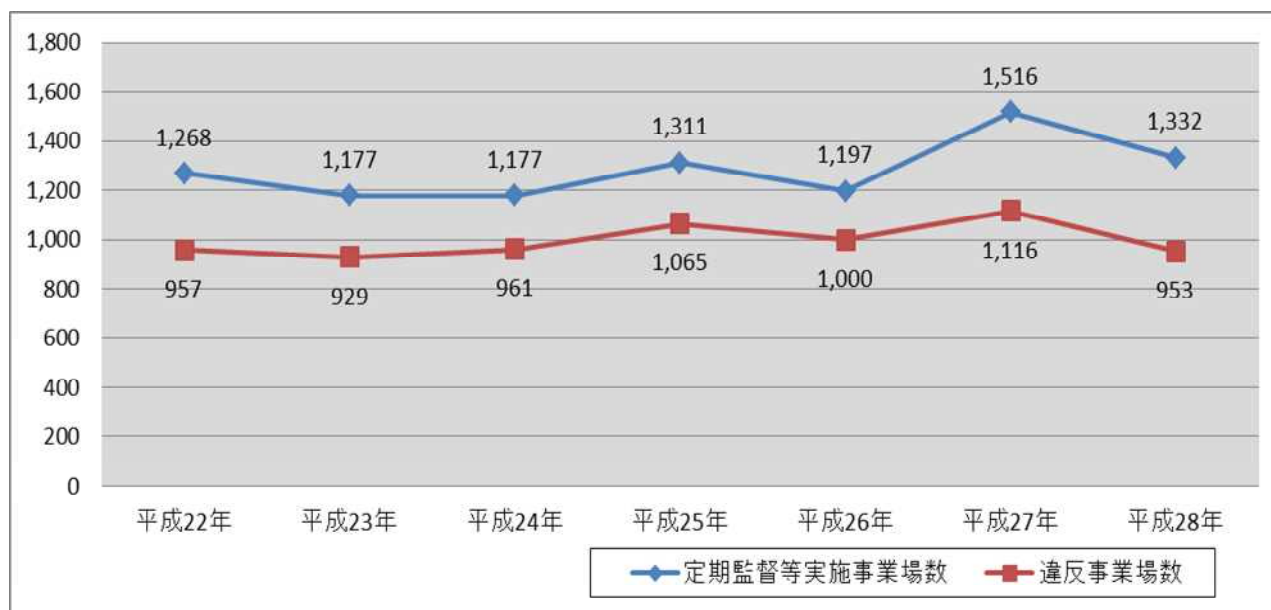
島根労働局では、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止を始め、適正な賃金支払い等の法定労働条件の履行確保及び労働災害の防止等について引き続き取り組んでいくとともに、重大・悪質な事案については、厳正に対処することとしています。

### 主なポイント

- 1 平成28年に定期監督等を行った件数（事業場数）は1,332件でした。（別紙1参照）
- 2 平成28年に定期監督等を行った事業場について、何らかの労働基準関係法令違反が認められたのは953件で、法違反率は71.5%でした。  
違反率は7年連続で70%を上回っています。（別紙1参照）  
主な違反は、多い順に①健康診断、②安全基準、③労働時間、④割増賃金です。
- 3 平成28年における司法処分件数は7件で、内容別では労働安全衛生法関係が4件、労働基準法・最低賃金法関係が3件でした。（別紙1参照）
- 4 平成28年に労働者等から労働基準関係法令違反があるとの申し出があり、申告として受理した件数は122件でした。  
受理件数は3年連続で120件台で推移しています。（別紙2参照）
- 5 監督指導した具体的な事例として、以下の2例を紹介します。
  - ① 労働時間管理が正しく行われていなかったため、賃金不払残業が認められたもの。
  - ② 時間外労働に関する労使協定（36協定）に定める上限時間を超え、月200時間超の違法な時間外労働が認められたもの。（別添参照）

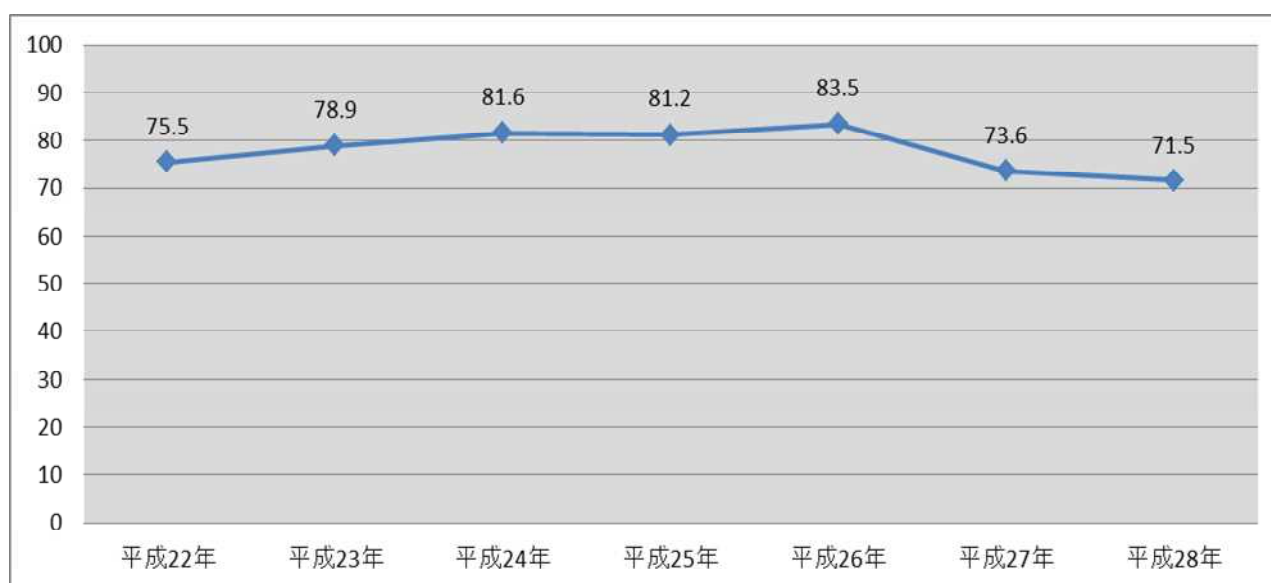
## 1 定期監督等実施状況の推移

定期監督等の実施状況の推移は以下のグラフのとおりで、70%を超える違反率で推移しています。



## 2 違反率の推移

違反率の推移は以下のグラフのとおりで、70%を超える状況で推移しています。



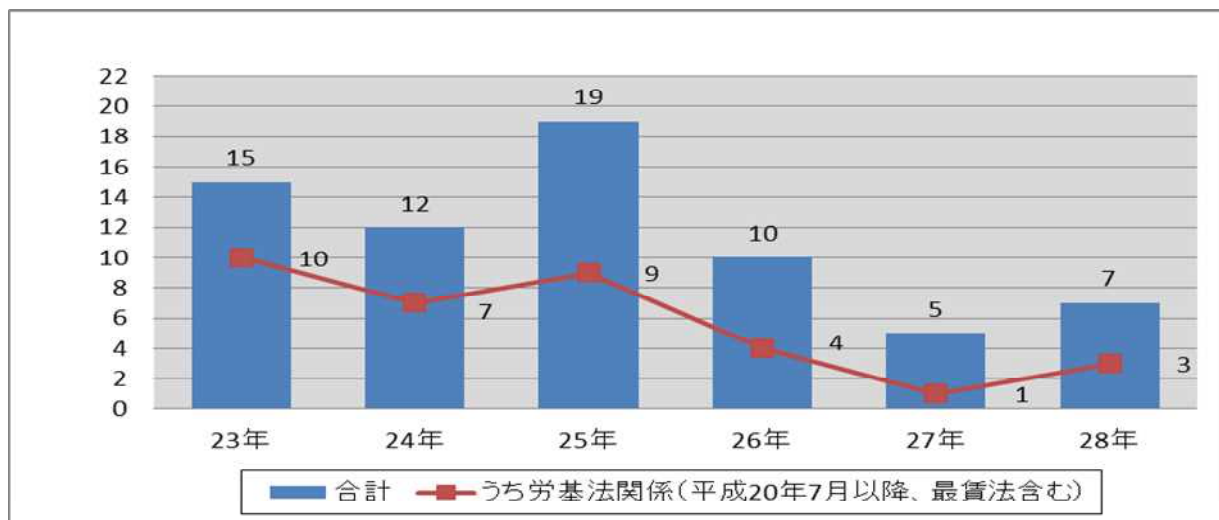
### 3 平成28年定期監督等実施状況

	定期監督等実施事業場数	違反事業場数	違反率	主な違反の状況						
				労働条件の明示 (労基法15条)	労働時間 (労基法32条、労基法40条)	割増賃金 (労基法37条)	就業規則 (労基法89条)	賃金台帳 (労基法108条)	安全基準 (安衛法20条～25条)	健康診断 (安衛法66条)
製造業	303	228	75.2	35	84	62	14	28	52	77
建設業	523	345	66.0	14	23	18	5	12	161	20
運輸交通業	47	35	74.5	9	21	7	1	6	1	9
農林業	23	20	87.0	6	1	3	3	2	9	7
商業	198	140	70.7	36	40	57	14	32	8	71
保健衛生業	85	71	83.5	15	19	20	16	11	1	19
接客娯楽業	64	53	82.8	16	16	24	9	14	1	29
清掃・と畜業	12	10	83.3	3	3	2	1	1	3	2
その他の事業	77	51	66.2	7	20	14	12	12	9	21
合計	1332	953	71.5	141	227	207	75	118	245	255

※安全基準（安衛法20条～25条）とは、機械設備の危険、作業方法から生ずる危険等を防止するために講ずべき措置をいう。

### 4 司法処分状況

司法処分の状況は以下のグラフのとおりです



## 1 申告受理件数の推移



## 2 平成 28 年申告受理状況

平成 28 年に受理した申告の件数と、申告受理の際に労働者が申し立てた労働基準関係法令違反の内容は以下のとおりです。

業種 事項	申告受理 件数	主な申告事項				
		労働基準法			最低賃金法	労働安全 衛生法
		賃金不払	解雇	その他		
製造業	13	9	3	1	0	1
建設業	30	27	3	1	0	1
運輸交通業	13	12	7	1	0	0
商業	13	12	3	0	4	0
保健衛生業	11	10	1	0	1	0
接客娯楽業	17	9	8	1	0	0
その他の事業	25	19	1	1	5	0
合 計	122	98	26	5	10	2

(注1)「申告」とは、労働者から労働基準監督署に対して、労働基準関係法令に係る違反事実の通告がなされることであり、通告を受けた労働基準監督署は、通告された違反事実を確認し、違反事実が認められた場合には、使用者にその是正を勧告し、改善を図らせることにより労働者の救済を行うことをいいます。

(注2) 1人の労働者が複数の事項について申告する場合もあるため、申告受理件数と主な申告事項の件数は一致しません。

### 3 申告監督実施状況

平成 28 年に労働基準監督署が申告監督を実施した件数と、申告監督の結果何らかの法違反があった事業場の件数は以下のとおりです。

事項 業種	申告監督実施事業場数	何らかの労働基準関係法 令違反があった事業場	違反率 (%)
製造業	11	8	72.7
建設業	26	19	73.1
運輸交通業	13	12	92.3
商業	14	12	85.7
保健衛生業	10	5	50.0
接客娯楽業	16	13	81.3
その他の事業	13	10	76.9
合計	103	79	76.7

## 事例 1 : 労働時間管理が正しく行わ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】

労働者本人の申請や上司の承認等の方法により労働時間を管理していたが、賃金計算の基礎となる記録と入退場記録等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

### 【指導の結果】

過去に遡り割増賃金を支払い、労働時間管理も客観的な記録と突合するように改善し、違反が是正されたことを確認した

## 事例 2 : 時間外労働に関する労使協定（36 協定）に定める上限時間を超え、月 200 時間超の違法な時間外労働が行われていた事例

### 【監督指導時において把握した事実】

特別条項付き時間外労働協定が労使で締結され、労働基準監督署長に届出されていたが、協定で定めた特別延長時間を超える時間外労働が認められ、また、その手続や回数も実際には適正ではなかった。※当該労働者の月の時間外労働時間は 200 時間を超過していたもの。

### 【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

### 【指導の結果】

総務課において時間外労働の許可をして確認する方法に変更し、時間外労働時間が協定の範囲内になり、違反が是正されたことを確認した

（注）特別条項付き時間外労働協定

限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じた場合に限り、限度時間を超える一定の時間（特別延長時間）まで労働時間を延長することができる制度

## 労働基準法

### (労働条件の明示)

**第十五条** 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

### (労働時間)

**第三十二条** 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

### (時間外及び休日の労働)

**第三十六条** 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この項において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

- 3 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。
- 4 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

**(時間外、休日及び深夜の割増賃金)**

**第三十七条** 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(第三十九条の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- 4 使用者が、午後十時から午前五時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。



### (作成及び届出の義務)

**第八十九条** 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

### (賃金台帳)

**第一百八条** 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

## 労働安全衛生法

### (事業者の講ずべき措置等)

**第二十条** 事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 機械、器具その他の設備(以下「機械等」という。)による危険
- 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

**第二十一条** 事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

**第二十二条** 事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害
- 二 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害
- 三 計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- 四 排気、排液又は残さい物による健康障害

**第二十三条** 事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

**第二十四条** 事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

**第二十五条** 事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。

## (健康診断)

**第六十六条** 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。

3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行わなければならない。

4 都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。

5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

# 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。