

厚生労働省  
東京労働局発表  
平成25年12月26日

担当  
東京労働局労働基準部監督課  
監督課長 岡田 直樹  
主任監察監督官 本間 裕之  
電話 03 - 3512 - 1612

## 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況 重点監督を実施した約8割の事業場に法令違反を指摘

東京労働局（局長 伊岐 典子）は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組として、東京に本社を置く全国規模の企業を重点に管下18の労働基準監督署（支署）が平成25年9月に実施した、過重労働重点監督（以下「重点監督」という。）の監督指導結果及び職場のパワーハラスメントの予防・解決への対応について、以下のとおり取りまとめました。

### <平成25年9月過重労働重点監督 監督指導結果等の概要>

1 過重労働重点監督指導実施事業場 288 事業場 【詳細は別紙1】

2 違反状況 243 事業場（全体の84.4%）に何らかの法令違反  
違法な時間外労働があったもの 153 事業場（53.1%）  
賃金不払残業があったもの 99 事業場（34.4%）  
過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの 5 事業場（1.7%）

1のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場

3 健康障害防止に係る指導状況  
過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの 78 事業場（27.1%）  
労働時間の把握方法が不適切なもの 76 事業場（26.4%）

1のうち、健康障害防止のため、指導票を交付した事業場

4 重点監督において把握した実態  
重点監督時に把握した時間外・休日労働時間が最長の者の実績  
・・・80時間超 65 事業場（22.6%）  
うち100時間超 36 事業場（12.5%）

5 職場のパワーハラスメントに係るパンフレット配布件数 2,757 件

期間中の監督指導・集団指導等において、パワーハラスメント対策の必要性を分かり易く説明したリーフレット等を配布

このほかにも、労働者からの申告（労働基準法第104条に基づいて労働基準監督署（以下「監督署」という。）に違反の事実を申し立てるもの）を受け、申告監督を実施しています。【詳細は別紙2】

## 【これまで及び今後の対応】

東京労働局においては、この結果を踏まえ、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、是正に向けた指導を行いました。

是正がなされていない事業場については、引き続き、是正の確認を行っていきます。それでもなお、法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応します。

今後とも、引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、監督指導をしっかりと行っていきます。

## 【違反・問題等の主な事例】

重点監督及び申告監督において是正勧告等を行った、違反・問題等の主な事例は、以下のとおりです。

### <事例1> 100名を超える労働者に月80時間を超える長時間労働が認められ、不適正な労働時間管理も認められた事例

#### 【概要】

会社の労働者の平均年齢は、20代後半。

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

フレックスタイム制が適用となる労働者のうち、100名以上の者に36協定の限度時間を超え月80時間を超える時間外労働が複数月にわたり行われ、最も長い者では月100時間を超える時間外労働が行われていたこと

自己申告で行われていた労働時間とパソコンのログ記録を突合したところ、大幅な乖離等が認められ、不適正な労働時間管理が行われていたこと

#### 【監督署の指導内容】(現在、一部是正済み)

について、労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告し、長時間労働の抑制を指導するとともに、積極的に産業医による面接指導等を実施することを指導。

について、労働時間の実態調査及び今後の適正把握を指導するとともに、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うことを指導。

(指導を受け、会社は について、長時間労働を大幅に減少させた。なお、 については是正確認中。)

### <事例2> 休日出勤に対する賃金を支払わず、また、一部の労働者に労働時間の記録を一切行っていなかった事例

#### 【概要】

会社の労働者の平均年齢は、30代前半。

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

日々の労働時間を一切記録していない労働者が認められたこと

時間外労働に係る割増賃金を定額で支払っているものの、休日に出勤記録があるにもかかわらず労働時間として計上されていないため、支給額が不足額していたこと

36協定の特別条項に定める延長手続きがとられておらず、その結果、違法な時間外労働が行われていたこと

#### 【監督署の指導内容】(是正済み)

について、労働時間の実態調査及び今後の適正把握を指導するとともに、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うことを指導。

について、割増賃金として定額で支払われている手当だけでは不足していたことから、労働基準法第37条(割増賃金)違反として是正勧告。

について、労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告し、特別条項の適正な運用を指導。

(指導を受け、会社は について、適正な時間管理を行うとともに、過去に遡り実態を調査し、適正な割増賃金を支払った。 については、過去に遡り、適正な割増賃金を支払った。 については、社内の延長手続きを見直し、特別条項の適正な運用を行った。)

**<事例3> 法定要件を満たさない事業場外みなし労働時間制を適用し、また、月100時間を超える長時間労働にもかかわらず健康確保措置が講じられていなかった事例**

**【概要】**

会社の労働者の平均年齢は、30代前半。

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

労働時間の算定が可能なルートセールスの労働者に対して事業場外のみなし労働時間制を適用していたこと

タイムカード等の関係書類を調査したところ、36協定の限度時間を超えた月100時間を超える時間外労働が行われ、これらの労働者に対して医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止対策が講じられていなかったこと

時間外労働等に係る割増賃金を定額で支払っているものの、その定額を超える時間外労働等を行っても、その差額を支払っていないことにより、支給額が不足していたこと

**【監督署の指導内容】(是正済み)**

について、事業場外のみなし労働時間制が適用されない労働者について労働時間を把握し、適正な割増賃金を支払うことを指導。

について、労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告するとともに、時間外労働等を月80時間以上行わせた労働者に対して医師による面接指導等を積極的に実施するよう指導。

について、労働基準法第37条(割増賃金)違反を是正勧告するとともに、不足している額を支払うよう指導。

(指導を受け、会社は について、事業場外のみなし労働時間制を廃止し、適正な割増賃金を支払った。 については、労働者の増員等により時間外労働を削減するとともに、月80時間以上の時間外労働を行った労働者を面接指導等の対象者とした。また、 については、過去に遡り実態を調査し、適正な割増賃金を支払った。)

**<事例4> 割増賃金の定額払を超えた時間外労働に対し、法定の3分の1の金額しか割増賃金を支払っていなかった事例**

**【概要】**

会社の労働者の平均年齢は、30代半ば。

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

月45時間分の割増賃金を定額で支給していたが、月45時間を超える時間外労働に対しては、法定の3分の1の金額の割増賃金しか支払っていなかったこと

衛生委員会が設置されておらず、長時間労働者の健康障害の防止を図るための対策樹立について、調査審議がされていなかったこと

**【監督署の指導内容】(是正済み)**

について、労働基準法第37条(割増賃金)違反を是正勧告し、不払となっている割増賃金の支払を指導。

について、労働安全衛生法第18条(衛生委員会の設置)違反を是正勧告するとともに、衛生委員会において過重労働対策を審議するよう指導。

(指導を受け、会社は について、 の取扱いを廃止し適正な割増賃金を支払うこととするとともに、過去に遡り実態を調査し、不払となっている割増賃金を支払った。 については、衛生委員会を設置するとともに、月60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して医師の面接指導制度を導入した。)

**<事例5> 無効な36協定により時間外労働を行わせ、労働者が取得していない休憩時間を労働時間から控除するなどにより割増賃金を支払っていなかった事例**

**【概要】**

会社の労働者の平均年齢は、30代前半。

監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

過半数代表者等の要件を欠く無効な36協定を労働基準監督署に提出し、労働者に違法な時間外労働等を行わせていたこと

時間外労働を行った場合、実際に取得できていないにもかかわらず、一律に休憩時間を取得したとして、労働時間から控除するなど、時間外労働に対する適正な割増賃金が支払われていなかったこと

**【監督署の指導内容】(是正済み)**

について、労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告し、適正な36協定を届け出るよう指導。

について、労働基準法第37条(割増賃金)違反を是正勧告するとともに、不払となっている割増賃金の支払を指導。

(指導を受け、会社は について、適正な36協定を締結し労働基準監督署へ届出を行った。 について、過去に遡り実態を調査し、不払となっている割増賃金約3億6000万円を支払った。)

「過重労働重点月間」における「重点監督」実施状況（東京局管内）

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

「重点監督」実施状況

「過重労働重点監督月間」中、288 事業場に対し重点監督を実施し、243 事業場で何らかの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 99 事業場認められた。

【表 1】「重点監督」実施件数等

事項 業種		重点監督実施 (注 1)	何らかの労働基準 関係法令違反が あった事業場数	違反事項		
				労働時間 (注 2)	賃金不払残業 (注 3)	健康障害防止 対策(注 4)
合計		288 (100.0%)	243 (84.4%)	153 (53.1%)	99 (34.4%)	5 (1.7%)
主な 業種	製造業	20 (6.9%)	17	9	4	1
	建設業	11 (3.8%)	10	4	6	0
	運輸交通業	29 (10.1%)	24	16	8	0
	商業	75 (26.0%)	63	42	32	0
	金融・広告業	12 (4.2%)	10	9	3	1
	教育・研究業	19 (6.6%)	14	9	5	1
	保健衛生業	27 (9.4%)	24	14	10	0
	接客娯楽業	23 (8.0%)	21	8	11	1
	その他の事業	56 (19.4%)	48	35	17	1

(注 1) 主な業種は重点監督実施事業場数が 10 を超えるものを計上しているため、合計数とは一致しない。

(注 2) 労働基準法第 32 条違反〔36 協定なく時間外労働を行っているもの、36 協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

(注 3) 労働基準法第 37 条（割増賃金）違反のうち、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 4) 労働安全衛生法第 18 条違反〔労働安全衛生規則第 22 条（衛生委員会において、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する事項について調査審議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。〕を計上している。

「過重労働重点監督」については、9 月 1 日に実施した無料電話相談も含め、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて特に情報精度の高い事業場を優先して監督の対象としているため、何らかの労働基準関係法令違反があった事業場の比率が 84.4%（平成 24 年の定期監督等における比率は 72.2%）と高くなっている。

## 2 健康障害防止に係る指導状況（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

「過重労働重点監督」実施事業場のうち 78 事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導を実施することなどの過重労働による健康障害防止対策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	面接指導の実施 (注 2)	衛生委員会等における 調査審議の実施(注 3)	面接指導等の実施に係る 体制の整備等(注 4)
78	37	36	17

(注 1) 指導事項は、重複があり得る。

(注 2) 2 ないし 6 月で平均 80 時間を超える時間外労働を行っている労働者又は 1 月 100 時間を超える時間外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、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している。

(注 4) 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) 労働時間適正把握に係る指導

「過重労働重点監督」実施事業場のうち 76 事業場に対して、労働時間の管理が不適切であるため、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」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。

【表 3】 労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	始業・終業時刻の確認・記録 (基準 2(1))	自己申告制による場合			管理者の責務 (基準 2(5))	労使協議組織の活用 (基準 2(6))
		自己申告制の説明 (基準 2(3)ア)	実態調査の実施 (基準 2(3)イ)	適正な申告の阻害要因の排除 (基準 2(3)ウ)		
76	37	10	36	11	1	1

(注 1) 指導事項は、重複があり得る。

(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」のどの項目に基づくものであるかを示している。

## 3 重点監督において把握した実態

### 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

「過重労働重点監督」実施時に時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、65 事業場で 1 月 80 時間を超えており、そのうち 36 事業場で 1 月 100 時間を超えていた。

【表 4】 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

把握していない	時間外労働なし	1 月当たり 45 時間以下	1 月当たり 45 時間超え 80 時間以下	1 月当たり 80 時間超え 100 時間以下	1 月当たり 100 時間超え
1	20	132	70	29	36

**「過重労働重点月間」における申告受理・申告監督実施状況等（東京局管内）**

**申告受理・申告監督実施状況**

「過重労働重点監督月間」中に、417 件の申告を受理した。また、重点監督以外にも、「過重労働重点監督月間」中に、322 事業場に対し申告監督を実施し、231 事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。

**【表 5】過重労働重点月間における申告受理件数・申告監督実施事業数等**

業種	事項	申告受理件数	申告監督実施事業場数（注 1）	何らかの労働基準関係法令違反があった事業場数	違反事項			
					労働時間（注 2）	割増賃金（注 3）	賃金不払（注 4）	解雇（注 5）
合計		417 (100.0%)	322	231 (71.7%)	9 (2.8%)	47 (14.6%)	144 (44.7%)	35 (10.9%)
主な業種	製造業	22 (5.3%)	8	7	1	2	3	2
	建設業	52 (12.5%)	34	26	0	3	16	4
	運輸交通業	12 (2.9%)	15	11	1	1	7	1
	貨物取扱業	0 (0.0%)	1	1	0	0	0	0
	商業	105 (25.2%)	75	53	2	13	31	8
	金融・広告業	19 (4.6%)	12	8	1	2	5	1
	映画・演劇業	1 (0.2%)	3	3	0	0	2	1
	通信業	5 (1.2%)	2	2	0	1	1	0
	教育・研究業	19 (4.6%)	11	8	1	2	6	0
	保健衛生業	28 (6.7%)	24	16	1	5	8	3
	接客娯楽業	67 (16.1%)	71	52	1	10	40	6
	清掃・と畜業	7 (1.7%)	5	3	1	1	1	1
その他の事業	80 (19.2%)	61	41	0	7	24	8	

- （注 1）9 月に申告監督を実施した事業場数であり、申告受理件数の内数ではない。
- （注 2）労働基準法第 32 条違反〔36 協定なく時間外労働を行っているもの、36 協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。
- （注 3）労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を計上している。
- （注 4）労働基準法第 24 条及び最低賃金法第 4 条違反件数を計上している。
- （注 5）労働基準法第 19 条違反〔解雇してはならない期間（業務上疾病の療養中等）に解雇したもの。〕及び労働基準法第 20 条違反〔解雇するに当たり、少なくとも 30 日以上前に予告をしていないものや、予告期間が 30 日に満たない場合で解雇予告手当を支払っていないもの。〕を計上している。

【労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）】

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。

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つ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。

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。

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。

【労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）】

第十八条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

【労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）（抄）】

第二十二條 法第十八条第一項第四号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

- 九 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。

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

【労働安全衛生規則】

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり百時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

第五十二条の三 面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。



## 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 (平成13年4月6日付基発第339号)

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ことは明らかである。

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。)の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働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。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成12年11月30日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業・終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業・終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、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ことにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

### 1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、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とすること。

また、本基準に基づき使用者(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、いわゆる管理監督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。)を除くすべての者とする。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、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。

### 2 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、労働時間を適正に管理するため、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、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、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 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、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 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すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。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。

#### (4) 労働時間の記録に関する書類の保存

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年間保存すること。

#### (5) 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。

#### (6) 労働時間短縮推進委員会等の活用

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短縮推進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。

# 過重労働による健康障害防止のための総合対策

(平成18年3月17日付け基発第0317008号)

## 1 目的

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえ、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(以下「旧総合対策」という。)に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等の改正が行われたところである。

本総合対策は、今回の労働安全衛生法等の改正の趣旨を踏まえ、旧総合対策に基づく措置との整合性、一貫性を考慮しつつ、事業者が講ずべき措置(別添「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」をいう。以下同じ。)を定めるとともに、当該措置が適切に講じられるよう国が行う周知徹底、指導等の所要の措置をとりまとめたものであり、これらにより過重労働による健康障害を防止することを目的とするものである。

## 2 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底

都道府県労働局及び労働基準監督署は、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を図るとともに、キャンペーン月間の設定等により、事業者が講ずべき措置の内容について、事業者に広く周知を図ることとする。

なお、この周知に当たっては、関係事業者団体等並びに都道府県産業保健推進センター及び地域産業保健センター等も活用することとする。

併せて、過重労働による健康障害防止のための自主的改善事業、平成16年6月に公開した労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト等の活用促進のための周知も図ることとする。

## 3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等

(1) 36協定における時間外労働の限度時間に係る指導の徹底

ア 労働基準法(昭和22年法律第49号)第36条に基づく協定(以下「36協定」という。)の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。

(ア)「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」(平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。)に規定する限度時間を超える36協定については、限度時間を遵守するよう指導を行う。特に、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」を定めた36協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限られるものとするよう指導する。また、過重労働による健康障害を防止する観点から、限度時間を超える一定の時間まで延長する労働時間をできる限り最小限のものとするようにリーフレット等を活用し指導する。

(イ) 限度基準に適合し、月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能である36協定であっても、実際の時間外労働については月45時間以下とするようリーフレット等を活用し指導する。

(ウ) 休日労働を行うことが可能な36協定であっても、実際の休日労働をできる限り最小限のものとするようリーフレット等を活用して指導する。

イ 限度基準に規定する限度時間を超える36協定について、労働者代表からも事情を聴取した結果、労使当事者間の検討が十分尽くされていないと認められた場合などには、協定締結当事者である労働者側に対しても必要な指導を行う。

(2) 裁量労働制に係る周知指導

裁量労働制に係る届出に際しては、労働基準監督署の窓口において、リーフレット等を活用して、事業者が講ずべき措置の内容を周知指導する。

(3) 労働時間等の設定の改善に向けた自主的取組の促進に係る措置

限度基準に規定する限度時間を超える時間外労働を行わせることが可能な36協定を締結している事業場であって、労働時間等の設定の改善に向けた労使による自主的取組の促進を図ろうとするものに対し、都道府県労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタントの活用を図られるよう措置する。

## 4 過重労働による健康障害防止のための監督指導等

時間外・休日労働時間(休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。)が月45時間を超えているおそれがある事業場に対しては、次のとおり指導する。

(1) 産業医、衛生管理者、衛生推進者等の選任及び活動状況並びに衛生委員会等の設置及び活動状況を確認し、必要な指導を行う。

(2) 健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等の実施状況について確認し、必要な指導を行う。

(3) 労働者の時間外・休日労働時間の状況を確認し、面接指導等(医師による面接指導及び面接

- 指導に準ずる措置をいう。以下同じ。)及びその実施後の措置等(別添の5の(2)のAに掲げる措置をいう。)を実施するよう指導を行う。
- (4)(3)の面接指導等が円滑に実施されるよう、手続等の整備(別添の5の(2)のイに掲げる措置をいう。)の状況について確認し、必要な指導を行う。
- (5)事業者が(3)の面接指導等(別添5の(2)のAの(ア)の から までに掲げる措置に限る。)に係る指導に従わない場合には、労働安全衛生法第66条第4項に基づき、当該面接指導等の対象となる労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断及び面接指導の結果等を踏まえた労働衛生指導医の意見を聴き、臨時の健康診断の実施を指示するとともに、厳正な指導を行う。
- (6)事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合であって、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難なときには、地域産業保健センターの活用が可能であることを教示する。
- (7)上記のほか、長時間労働の抑制を図るため、36協定により定められた延長することができる時間を超えて時間外労働が行われている場合や限度基準に適合していない場合などのほか、中小事業主以外の事業主に係る労働基準法第37条第1項ただし書に規定する割増賃金が支払われていないなどの場合には、必要な指導を行う。

## **5 過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等**

- (1)過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対する再発防止対策の徹底の指導  
過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導する。
- (2)司法処分を含めた厳正な対処  
過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場であって労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。

## 賃金不払残業総合対策要綱

(平成15年5月23日付け基発第0523003号)

### 1 趣旨

賃金不払残業(所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせること。以下同じ。)は、労働基準法に違反する、あってはならないものであり、その解消を図るために、「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基準について」(平成13年4月6日付け基発第339号。以下「労働時間適正把握基準」という。)を発出し、使用者に適正に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を具体的に示したところであり、厚生労働省としても、その遵守徹底に努めてきたところである。

しかしながら、現状をみると、未だ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。)の不適正な運用など使用者が適正に労働時間を管理していないことを原因とする割増賃金の不払いなどの状況もみられるところである。

このため、事業場における賃金不払残業の実態を最もよく知る立場にある労使に対して主体的な取組を促すとともに、これまでの厚生労働省による対応をさらに強化することにより、適正な労働時間の管理を一層徹底するとともに、賃金不払残業の解消を図ることとする。

### 2 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」の策定

適正に労働時間を管理するために労使関係者が講ずべき事項を盛り込んだ「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を策定し、企業の本社と労働組合等の主体的取組を促すとともに、労働相談、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて、使用者、労働者等に幅広く周知を図る。

### 3 「賃金不払残業解消キャンペーン月間」の実施

「賃金不払残業解消キャンペーン月間」を設定し、賃金不払残業の解消と適正な労働時間の管理に向けたキャンペーン活動を実施し、労使の主体的取組を促す。

### 4 都道府県レベルでの労使当事者の意識改革の推進

地域産業労働懇談会など都道府県単位で労使の参集を得る場を活用し、労働時間の管理の適正化の周知徹底と気運の醸成を図る。

### 5 的確な監督指導等の実施と「賃金不払残業重点監督月間」の設定

#### (1) 的確な監督指導等の実施

本省、都道府県労働局、労働基準監督署が一体となって労働時間適正把握基準の周知徹底を行うとともに、的確な監督指導を実施し、特に法違

反が認められかつ重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処する。

本社等において各部署に対して適正な労働時間の管理について一定の指示等を行っているにもかかわらず、各部署において賃金不払残業の疑いがある場合には、監督指導時に、必要に応じ、労働組合等からも事情を聴き、その実態を十分に把握した上で、改善指導を行う。

#### (2) 「賃金不払残業重点監督月間」の設定

「賃金不払残業重点監督月間」を設定し、賃金不払残業に係る重点監督を実施する。また、上記3に掲げる「賃金不払残業解消キャンペーン月間」においても、その実施に合わせて、重点監督を実施する。

### 6 賃金不払残業に係る事例の取りまとめ

賃金不払残業に係る今後の監督指導の状況を踏まえつつ、必要に応じて、賃金不払残業についての送検事例、是正事例等を収集・整理の上、取りまとめて公表する。

## 賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針

(平成15年5月23日付け基発第0523004号)

### 1 趣旨

賃金不払残業(所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせること。以下同じ。)は、労働基準法に違反する、あってはならないものである。

このような賃金不払残業の解消を図るためには、事業場において適正に労働時間が把握される必要があり、こうした観点から、「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」(平成13年4月6日付け基発第339号。以下「労働時間適正把握基準」という。)を策定し、使用者に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を具体的に明らかにしたところである。

しかしながら、賃金不払残業が行われることのない企業にしていくためには、単に使用者が労働時間の適正な把握に努めるに止まらず、職場風土の改革、適正な労働時間の管理を行うためのシステムの整備、責任体制の明確化とチェック体制の整備等を通じて、労働時間の管理の適正化を図る必要があり、このような点に関する労使の主体的な取組を通じて、初めて賃金不払残業の解消が図られるものと考えられる。

このため、本指針においては、労働時間適正把握基準において示され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等に加え、各企業において労使が各事業場における労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示し、企業の本社と労働組合等が一体となつての企業全体としての主体的取組に資することとするものである。

### 2 労使に求められる役割

#### (1) 労使の主体的取組

労使は、事業場内において賃金不払残業の実態を最もよく知るべき立場にあり、各々が果たすべき役割を十分に認識するとともに、労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために主体的に取り組むことが求められるものである。

また、グループ企業などにおいても、このような取組を行うことにより、賃金不払残業の解消の効果が期待できる。

#### (2) 使用者に求められる役割

労働基準法は、労働時間、休日、深夜業等について使用者の遵守すべき基準を規定しており、これを遵守するためには、使用者は、労働時間を適正に把握する必要があることなどから、労働時間を適正に管理する責務を有していることは明らかである。したがって、使用者にあっては、賃金不払残業を起こすことのないよう適正に労働時間を管理しなければならない。

#### (3) 労働組合に求められる役割

一方、労働組合は、時間外・休日労働協定(36協定)の締結当事者の立場に立つものである。したがって、賃金不払残業が行われることのないよう、本社レベル、事業場レベルを問わず企業全体としてチェック機能を発揮して主体的に賃金不払残業を解消するために努力するとともに、使用者が講ずる措置に積極的に協力することが求められる。

#### (4) 労使の協力

賃金不払残業の解消を図るための検討については、労使双方がよく話し合い、十分な理解と協力の下に、行われることが重要であり、こうした観点から、労使からなる委員会(企業内労使協議組織)を設置して、賃金不払残業の実態の把握、具体策の検討及び実施、具体策の改善へのフィードバックを行うなど、労使が協力して取り組む体制を整備することが望まれる。

### 3 労使が取り組むべき事項

#### (1) 労働時間適正把握基準の遵守

労働時間適正把握基準は、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的措置等を明らかにしたものであり、使用者は賃金不払残業を起こすことのないようにするために、労働時間適正把握基準を遵守する必要がある。

また、労働組合にあっても、使用者が適正に労働時間を把握するために労働者に対して労働時間適正把握基準の周知を行うことが重要である。

#### (2) 職場風土の改革

賃金不払残業の責任が使用者にあることは論を待たないが、賃金不払残業の背景には、職場の中に賃金不払残業が存在することはやむを得ないとの労使双方の意識(職場風土)が反映されている場合が多いという点に問題があると考えられることから、こうした土壌をなくしていくため、労使は、例えば、次に掲げるような取組を行うことが望ましい。

経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握

労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言

企業内又は労働組合内での教育

#### (3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立

賃金不払残業が行われることのない職場を創るためには、職場において適正に労働時間を管理するシステムを確立し、定着させる必要がある。

このため、まず、例えば、出退勤時刻や入退室時刻の記録、事業場内のコンピュータシステムへの入力記録等、あるいは賃金不払残業の有無も含めた労働者の勤務状況に係る社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムを確立することが重要である。

その際に、特に、始業及び終業時刻の確認及

び記録は使用者自らの現認又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録によることが原則であって、自己申告制によるのはやむを得ない場合に限られるものであることに留意する必要がある。

労働時間の管理のための制度等の見直しの検討

必要に応じて、現行の労働時間の管理のための制度やその運用、さらには仕事の進め方も含めて見直すことについても検討することが望まれる。特に、賃金不払残業の存在を前提とする業務遂行が行われているような場合には、賃金不払残業の温床となっている業務体制や業務指示の在り方にまで踏み込んだ見直しを行うことも重要である。

その際には、例えば、労使委員会において、労働者及び管理者からヒアリングを行うなどにより、業務指示と所定外労働のための予算額との関係を含めた勤務実態や問題点を具体的に把握することが有効と考えられる。

賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施

賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施(賃金不払残業を行った労働者も、これを許した現場責任者も評価しない。)等により、適正な労働時間の管理を意識した人事労務管理を行うとともに、こうした人事労務管理を現場レベルでも徹底することも重要である。

#### **(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備**

労働時間を適正に把握し、賃金不払残業の解消を図るためには、各事業場ごとに労働時間の管理の責任者を明確にしておくことが必要である。特に、賃金不払残業が現に行われ、又は過去に行われていた事業場については、例えば、同じ指揮命令系統にない複数の者を労働時間の管理の責任者とすることにより牽制体制を確立して労働時間のダブルチェックを行うなど厳正に労働時間を把握できるような体制を確立することが望ましい。

また、企業全体として、適正な労働時間の管理を遵守徹底させる責任者を選任することも重要である。

労働時間の管理とは別に、相談窓口を設置する等により賃金不払残業の実態を積極的に把握する体制を確立することが重要である。その際には、上司や人事労務管理担当者以外の者を相談窓口とする、あるいは企業トップが直接情報を把握できるような投書箱(目安箱)や専用電子メールアドレスを設けることなどが考えられる。

労働組合においても、相談窓口の設置等を行うとともに、賃金不払残業の実態を把握した場合には、労働組合としての必要な対応を行うことが望まれる。