

報道関係者 各位

平成 30 年 4 月 23 日

【照会先】

労働基準局監督課 過重労働特別対策室
室長 加藤 博之
中央過重労働特別監督監理官 樋口 雄一
(代表電話) 03(5253)1111 (内線 5589、5539)
(直通電話) 03(3502)5308

平成 29 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

厚生労働省では、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ましたので、公表します。

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 7,635 事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、5,029 事業場（全体の 65.9%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち 2,848 事業場（37.3%）で違法な時間外労働が認められたため、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。厚生労働省では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行ってまいります。

【重点監督結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： **7,635 事業場**
このうち、5,029 事業場（全体の 65.9%）で労働基準関係法令違反あり。
- (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]
- ① 違法な時間外労働があったもの： **2,848 事業場 (37.3%)**
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： 1,694 事業場 (59.5%)
うち、月 100 時間を超えるもの： 1,102 事業場 (38.7%)
うち、月 150 時間を超えるもの： 222 事業場 (7.8%)
うち、月 200 時間を超えるもの： 45 事業場 (1.6%)
- ② 賃金不払残業があったもの： **536 事業場 (7.0%)**
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **778 事業場 (10.2%)**
- (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： **5,504 事業場(72.1%)**
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： 3,075 事業場 (55.9%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **1,232 事業場 (16.1%)**

※ 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29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（是正勧告書を交付したもの）

○ 重点監督実施状況

平成29年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、7,635事業場に対し重点監督を実施し、5,029事業場（全体の65.9%）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2,848事業場、賃金不払残業があったものが536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778事業場であった。

表1 重点監督実施事業場数

	重点監督 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	7,635 (100.0%)	5,029 (65.9%)	2,848 (37.3%)	536 (7.0%)	778 (10.2%)	
主な業種	製造業	2,014 (26.4%)	1,399 (69.5%)	798	122	198
	建設業	963 (12.6%)	483 (50.2%)	211	40	37
	運輸交通業	784 (10.3%)	614 (78.3%)	443	50	95
	商業	1,156 (15.1%)	797 (68.9%)	471	114	142
	教育・研究業	408 (5.3%)	332 (81.4%)	177	53	60
	接客娯楽業	492 (6.4%)	369 (75.0%)	229	49	106
	その他の事業 (注6)	1,109 (14.5%)	612 (55.2%)	306	64	85

(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) カッコ内は、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もの、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。〕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。〕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 事業場規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
7,635	1,620 (21.2%)	2,596 (34.0%)	1,243 (16.3%)	974 (12.8%)	880 (11.5%)	322 (4.2%)

表3 企業規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
7,635	617 (8.1%)	1,121 (14.7%)	769 (10.1%)	909 (11.9%)	1,405 (18.4%)	2,814 (36.9%)

2 主な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

監督指導を実施した事業場のうち、5,504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 重点監督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）	長時間労働による健康障害防止対策に係る調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（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係る調査審議の実施
5,504	483	734	2,389	3,075	154	244

（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） 1月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月の平均で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」又は「労働者の精神的健康の保持増進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よう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係る指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、1,232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。

表5 重点監督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)）	自己申告制による場合			管理者の責務（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）		
1,232	678	89	566	52	12	1

（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 重点監督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2,848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、1,694事業場で1か月80時間を、うち1,102事業場で1か月100時間を、うち222事業場で1か月150時間を、うち45事業場で1か月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

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
1,154	592	880	177	45

(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、733事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、2,717事業場でタイムカードを基礎に確認し、1,421事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、2,817事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を確認し記録していた。

表7 重点監督実施事業場における労働時間の主な管理方法

原則的な方法（注1）			自己申告制 （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）	
733	2,717	1,421	2,817

（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。

【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。

		平成 29 年 11 月	平成 28 年 11 月
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	7,635	7,014
	うち、労働基準法などの法令違反あり	5,029 (65.9%)	4,711 (67.2%)
主な違反内容	1 違法な長時間労働があったもの	2,848 (37.3%)	2,773 (39.5%)
	うち、時間外労働の 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	1,694 (59.5%)	1,756 (63.3%)
	1 か月当たり 100 時間を超えるもの	1,102 (38.7%)	1,196 (43.1%)
	1 か月当たり 150 時間を超えるもの	222 (7.8%)	257 (9.3%)
	1 か月当たり 200 時間を超えるもの	45 (1.6%)	52 (1.9%)
	2 賃金不払残業があったもの	536 (7.0%)	459 (6.5%)
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	778 (10.2%)	728 (10.4%)	
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	5,504 (72.1%)	5,269 (75.1%)
	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	3,075 (55.9%)	3,299 (62.6%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	1,232 (16.1%)	889 (12.7%)

監督指導事例

事例 1 (飲食店)

- 1 労働者 5 名について、36協定で定める上限時間（月45時間）を超えて、月100時間を超える時間外・休日労働（最長：月183時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 2 満18歳未満の労働者（年少者）についても、深夜労働を含む時間外労働を行わせていたことから、併せて指導を実施した。
- 3 上記に加えて、年少者を含む労働者に法定の休憩時間が与えていなかったことから、指導を実施した。

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 労働時間の把握方法について、労働者にパソコンで始業・終業時刻を入力させるという自己申告の方法により労働時間を管理していたが、過少申告の情報を踏まえ調査したところ、労働時間が過少に集計されていたことが判明した。監督署が確認した結果、5名の労働者に、36協定で定める上限時間（月45時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月183時間）を行わせていたこと、及び、過小に集計された労働時間分の割増賃金を支払っていないことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①「労働時間適正把握ガイドライン」（参考資料1参照）に基づき、自己申告制を採用する場合に講ずべき措置について、労働時間を適正に把握するよう指導
- ②36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）について是正勧告
- 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 満18歳に満たない者（年少者）については、原則として時間外労働及び深夜労働が禁止されているにもかかわらず、年少者である労働者1名に時間外労働及び深夜労働を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

満18歳に満たない者（年少者）に時間外労働（労働基準法第32条違反）及び深夜労働（労働基準法第61条違反）を行わせたことについて是正勧告

- 3 上記2の年少者を含む労働者に、法定の休憩時間を与えていなかったことが判明した。

労働基準監督署の対応

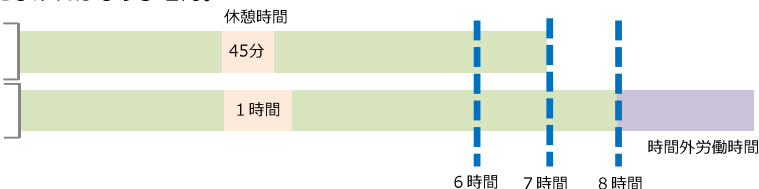
労働時間が8時間を超える場合に1時間以上の休憩時間を与えなかったこと（労働基準法第34条違反）について是正勧告



休憩時間

実労働時間が6時間を超え8時間以内である場合
時間外労働をさせ、実労働時間が8時間を超える場合

労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。



事例2 (旅館業)

- 1 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定で定める上限時間（特別条項：月75時間）を超えて、発症前の直近1か月で月101時間の違法な時間外・休日労働を行わせ、それ以外の労働者2名についても、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月173時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 2 また、同会社では、深夜業に従事させる場合の健康診断（6か月以内ごとに1回）を行っておらず、ストレスチェック（下図参照）も実施していなかったことから指導を実施した。

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 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定で定める上限時間（特別条項：月75時間）を超える違法な時間外・休日労働（発症前の直近1か月で月101時間）を行わせ、それ以外の労働者2名についても、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月173時間）を行わせていたことが判明した。また、36協定について、労働者に周知していないことが判明した。

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労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）については是正勧告
- ②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
- ③36協定を常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法により労働者に周知しなければならないにもかかわらず、周知していないこと（労働基準法第106条）については是正勧告。

- 2 労働時間の把握方法を調査したところ、一部の労働者について、勤務シフト表で定めた勤務予定時間をそのまま労働時間の実績としており、実際の始業・終業時刻を把握していなかったことが判明した。

労働基準監督署の対応

「労働時間適正把握ガイドライン」（参考資料1参照）に基づき、労働時間を適正に把握するよう指導

- 3 さらに、常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、ストレスチェック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

常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、1年以内ごとに1回のストレスチェックを実施していないこと（労働安全衛生法第66条の10違反）については是正勧告



ストレスチェック制度

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担を把握するための検査（ストレスチェック）を実施しなければなりません。

医師・保健師等によるストレスチェックの実施

結果を労働者に通知

労働者のセルフケア

医師による面接指導の実施

労働者の同意あり

事業者の結果通知

事例3
(食料品製造業)

- 1 労働者30名について、月100時間を超える時間外・休日労働（最長：月167時間）が認められた。36協定を確認したところ、会社側が一方的に指名した者を労働者の代表として協定を締結しており、36協定が無効となっていたことから、指導を実施した。
- 2 さらに、同会社では、労働者を深夜業に従事させる場合の健康診断（6か月以内ごとに1回）を行っていないことから、指導を実施した。

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30名について、月100時間を超える時間外・休日労働（最長：月167時間）を行っていたことが判明した。36協定を確認したところ、36協定を労働者の代表と締結する場合には、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になるような民主的な手続がとられている必要があるにもかかわらず、会社側が一方的に指名した労働者（役員の親族）と協定を締結していたことから、36協定が無効であったことが判明した。
また、賃金台帳に、各労働者の労働時間数、時間外労働時間数、休日労働時間数、及び深夜労働時間数を記入していないことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①36協定の締結当事者の要件を満たさず、36協定が無効であるにもかかわらず、法定外の時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）について是正勧告
 - ②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導
 - ③賃金台帳に各労働者の労働時間数等を記入していないこと（労働基準法第108条）について是正勧告
- 2 また、労働者を深夜業に従事させる場合の健康診断（6か月以内ごとに1回）を行っていないことが判明した。

労働基準監督署の対応

深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対し、6か月以内ごとに1回の健康診断を実施していないこと（労働安全衛生法第66条違反）について是正勧告



36協定の締結当事者の要件

※詳しくは、参考資料2参照

～過半数組合がなく、過半数代表者と協定する場合～

- ① **すべての労働者（パート、アルバイトを含む）**の過半数を代表していること
- ② すべての労働者が参加した **民主的な手続**により選出された労働者であること
○：投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議等
×：会社側の指名、親睦会の幹事などを自動的に選任等
- ③ **管理監督者に該当しない**こと

◎36協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

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

(都道府県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)

事例1 (業種：化粧品等の原料製造業) (労働者数：約200名)

会社の取組

○時間外労働削減

- ・ノー残業デー、時差勤務による早出残業の削減
- ・業務改善提案(毎月100件超)制度による作業時間短縮
- ・工場内の出荷場と倉庫の位置を同一場所にするによる効率化
- ・PC上で当月の各自の勤務状況が見える化
- ・TV会議の導入による社内移動時間の短縮

○年次有給休暇の取得促進

- ・リフレッシュ休暇制度・3連続休暇取得制度(土日含め5連休の奨励)

○働きやすい環境づくり

- ・ICT化(例：PC上で昼食注文し、自動集計)による業務負担の軽減
- ・多能工化の推進(担当不在でも対応できる体制)による特定の労働者の業務負担の軽減

取組の結果

- 所定外労働と休日労働の合計時間数が、1人月平均12時間まで削減
- 所定労働時間は1日7時間15分、年間休日は120日、年次有給休暇取得日数12日
- 過去5年間に34人を採用し、定着率は94.1%

事例2 (業種：塗工・化工機械の製造業) (労働者数：約250名)

会社の取組

○時間外労働の削減

- ・ICカードでの出退勤管理と使用者の現認の併用による、適正な労働時間管理
- ・マネジメント能力や専門技術の向上を図り、中長期的に活躍できる専門性のある社員を育成
- ・プロジェクトの工程表をオープンにし、「情報が見える化」することで負荷が集中しないよう管理を徹底

○年次有給休暇の取得促進

- ・家族が病気をした場合、ボランティア活動や子どもの学校行事に利用できる独自の休暇制度

○働きやすい環境づくり

- ・個人の席を固定化せず、プロジェクトごとに配置し、社員間の情報共有を促進
- ・紙媒体の書類は極力減らし、電子データによる情報共有で効率化を実現

取組の結果

- 特定の人が長時間労働とならないための人材育成、若手社員を早期戦力化、多能工化
- 「受注量」と「労働時間」の的確な把握と調整
- 社員の5年定着率が、ほぼ100%を実現

事例3 (業種：システム開発業) (労働者数：約40名)

会社の取組

○時間外労働の削減

- ・顧客対応情報をデータで共有し、仕事の属人化を防止(無駄な手待ち時間等を排除し長時間労働を防止)
- ・ペーパーレス化を徹底し、会議資料はあらかじめデータで共有(会議中の説明、検討時間を排除し会議時間を短縮)

○年次有給休暇の取得促進

- ・リフレッシュ休暇(連続5日)を義務付け、仕事の属人化を防止(休暇に向け無駄な仕事を排除し効率化を実現)

○働きやすい環境づくり

- ・社員の家庭の事情に合わせてテレワークを本格実施

取組の結果

- 所定外労働時間(月平均)が、28時間(平成28年度)から9時間(平成29年度)へ
- 年次有給休暇取得日数が、平均13日(平成28年度)

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。

サブロク

「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※ 36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間等設定改善委員会の決議・届出により、時間外及び休日の労働を行うことができます。

1

過半数組合がある場合

過半数組合の要件

■ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、あらためて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



労働組合員数

すべての労働者

(パートなども含む)

> 50%

2

過半数組合がない場合

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

■ 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなくパートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。



■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定締結にあたり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ①労働者の過半数を代表していること
- ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ③管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）

〈周知の具体例〉

- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H30.2)