

報道関係者 各位

令和4年8月30日

【照会先】

労働局労働基準部監督課

監督課長 太田良 雅美

主任監察監督官 伊勢井 裕之

(電話) 055-225-2853

## 長時間労働が疑われる事業場に対する 令和3年度の監督指導結果を公表します

山梨労働局（局長 生方勝）では、このたび、令和3年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例と共に公表します。

この監督指導は、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事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった425事業場のうち、159事業場（37.4%）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1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、37事業場（違法な時間外労働があったもののうち23.3%）でした。

本公表は11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的に実施した監督指導結果も含めて集計を行っております。山梨労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

### 【令和3年4月から令和4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： 425 事業場
- (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： 159 事業場 (37.4%)  
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： 37 事業場 (23.3%)  
うち、月100時間を超えるもの： 24 事業場 (15.1%)  
うち、月150時間を超えるもの： 4 事業場 (2.5%)
- ② 賃金不払残業があったもの： 45 事業場 (10.6%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 79 事業場 (18.6%)
- (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]
- 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： 139 事業場 (32.7%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 66 事業場 (15.5%)

## 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和3年4月から令和4年3月までに実施)

### 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

令和3年4月から令和4年3月までに425事業場に対し監督指導を実施し、332事業場(78.1%)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159事業場、賃金不払残業があったものが45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79事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	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 (注1, 2)	425 (100%)	332 (78.1%)	159 (37.4%)	45 (10.6%)	79 (18.6%)	
主な業種	商業	126 (29.6%)	98	50	13	23
	製造業	66 (15.5%)	53	26	8	7
	保健衛生業	40 (9.4%)	37	12	1	6
	接客娯楽業	55 (12.9%)	47	23	9	15
	建設業	42 (9.9%)	32	16	5	11
	運輸交通業	22 (5.2%)	17	10	1	4
	その他の事業 (注6)	42 (9.9%)	31	15	6	9

(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こと、36協定が無効なこと又は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ことにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)等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。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・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。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(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 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
425	129 (30.4%)	181 (42.6%)	54 (12.7%)	31 (7.3%)	24 (5.6%)	6 (1.4%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
425	52 (12.2%)	126 (29.6%)	40 (9.4%)	48 (11.3%)	46 (10.8%)	113 (26.6%)

## 2 主な健康障害防止に関する指導状況(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、139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 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関する調査審議の実施(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関する調査審議の実施
139	9	17	93	46	4	2

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

(注2) 1か月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」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) 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ことを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関する指導状況  
 監督指導を実施した事業場のうち、66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(参考資料1参照))に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

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			管理者の職務(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)		
66	51	5	17	2	1	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) 各項目のかっこ内は、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 監督指導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159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、37事業場で1か月80時間を、うち24事業場で1か月100時間を、うち4事業場で1か月150時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限り)

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
425	159	122	37	24	4	0

(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、48事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、206事業場でタイムカードを基礎に確認し、82事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、86事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導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2,3)
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)	PCの使用時間の記録を 基礎(注2)	
48	206	82	28	86

(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。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

## 【参考】 前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和3年度	令和2年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	425	176
	うち、労働基準法などの法令違反あり	332 (78.1%)	125 (71%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	159 (37.4%)	56 (31.8%)
	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1か月当たり80時間を超えるもの	37 <23.3%>	21 <37.5%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	24 <15.1%>	17 <30.4%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	4 <2.5%>	0 <0%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	0 <0%>	0 <0%>
	2 賃金不払残業があったもの	45 (10.6%)	22 (12.5%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	79 (18.6%)	23 (13.1%)
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	139 (32.7%)	85 (48.3%)
	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	46 <33.1%>	31 <36.5%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	66 (15.5%)	13 (7.4%)

# 監督指導事例

## 事例 1 (飲食店)

- 1 各種情報から違法な時間外労働を行っていると考えられる中小企業の事業場に対し、監督指導を実施した。
- 2 36協定が未締結であったのに、月最大95時間の時間外・休日労働を行わせていた。
- 3 タイムカードを導入しているが、月給者について終業時刻のみで始業時刻の打刻をさせておらず、また賃金台帳に労働時間の記入をしていなかった。
- 4 パートタイム労働者について年次有給休暇を全く取得させていなかった。また、年次有給休暇管理簿を作成していなかった。

## 監督指導において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 36協定が未締結であったのに、月最大95時間の時間外・休日労働を行わせていた。

### 労働基準監督署の対応

- ①36協定がないのに時間外・休日労働を行わせていたことについて是正勧告（労働基準法第32条第1項及び第2項）
- 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

- 2 タイムカードを導入していたが、月給者について終業時刻のみで始業時刻の打刻をさせていなかった。また月給者については賃金台帳に労働時間の記入をしていなかった。

### 労働基準監督署の対応

- ①月給者について、労働時間の状況の把握をしていなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の8の3）⇒下記図参照
- ②賃金台帳に労働時間の記入をしていなかったことについて是正勧告（労働基準法第108条）
- ③労働時間を適正に把握するよう指導⇒参考資料1参照

- 3 パートタイム労働者について年次有給休暇を全く取得させていなかった。また、年次有給休暇管理簿も作成していなかった。

### 労働基準監督署の対応

- ①年5日以上の年次有給休暇を取得させなければならないパート労働者に対し、これをさせていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項）⇒参考資料2参照
- ②年次有給休暇管理簿未作成につき是正勧告（労働基準法施行規則第24条の7）
- ③労働者に年次有給休暇制度の周知を図るとともに取得率向上に向けた具体的方策を検討するよう指導



### 労働時間の状況の把握義務

(労働安全衛生法66条の8の3・労働安全衛生規則第52条の7の3)

「労働時間の状況」とは、「労務を提供し得る状態にあった時間」のことをいい、下記の方法で把握することが法律で定められています。

把握方法

客観的な方法

その他適切な方法

・タイムカードやPC使用時間（ログインからログアウトまでの時間）  
・事業者の現認 など

労働者の自己申告  
※やむを得ず客観的な方法により把握し  
難しい場合に限る

「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」とは、直行直帰など、労働時間の状況を客観的に把握する手段がないときに限られ、客観的に把握し得る状況にあるのに、自己申告のみで労働時間の状況の把握を行うことは認められません。

# 監督指導事例

## 事例 2 (ソフトウェア業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、監督指導を実施した。
- 2 36協定の限度を超えて時間外・休日労働を行わせていた。1か月について100時間以上の時間外・休日労働も確認された（最長111.5時間）。
- 3 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を行っていなかった。

### 監督指導において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 36協定上、1か月の時間外労働は45時間（ただし特別条項として年6回までは90時間（休日労働を含む））を上限としていたのに、一部労働者について、90時間を超えて時間外・休日労働を行わせており、最も長い者の実績は111.5時間であった。また、45時間を超える時間外・休日労働も年6回を超えて行わせていた。

#### 労働基準監督署の対応

- ① 36協定上の特別条項の時間を超えて時間外・休日労働を行かせたこと、特別条項の適用回数が6回を超えていることについて是正勧告（労働基準法第32条第1項）
- ② 1か月に100時間以上時間外・休日労働を行かせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項第2号違反）⇒下記図参照
- ③ 時間外・休日労働を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

- 2 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を行っていなかった。

#### 労働基準監督署の対応

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を行っていなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第18条第1項第3号）

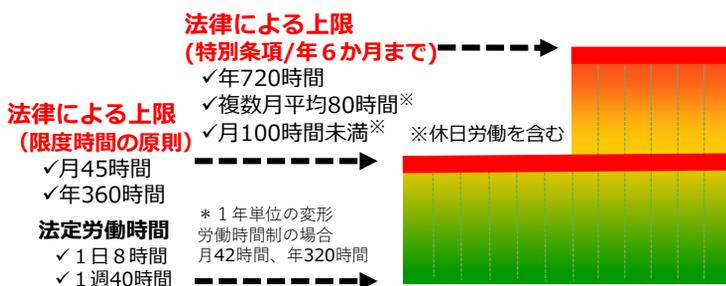


### 時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも

- ・ 時間外労働・・・年720時間以内
- ・ 時間外労働＋休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。



- ◆ 以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
  - ・ 建設事業 ・ 自動車運転の業務
  - ・ 医師
  - ・ 鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）
- ◆ 新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

# 監督指導事例

## 事例 3 (建設業)

- 1 長時間労働を原因とする精神障害の労災請求があった事業場に対し、監督指導を実施した。
- 2 一部労働者について残業申請漏れがあり、その時間を労働時間として管理していなかった。
- 3 「長時間労働者への面接指導等に関する実施要領」を社内で定めており、当該要領上の面接指導実施要件を満たしている者がいたにもかかわらず、当該者に対して面接指導を実施していなかった。

### 監督指導において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 出退勤の時刻は勤怠管理システムで把握していたものの、時間外労働をする場合には労働者に残業申請させていたところ、一部労働者について当該残業申請が漏れており、申請漏れの時間について労働時間として扱っていなかった。最長の時間外労働時間は、36協定の限度時間（月42時間）を超える148時間であった。

#### 労働基準監督署の対応

- ①労働時間として扱っていなかったために、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金の支払いが不足していたことについて是正勧告（労働基準法第37条第1項及び第4項）
- ②時間外労働が36協定上の限度時間を超えていることについて是正勧告（労働基準法第32条第1項及び第2項）
- ③労働時間を適正に把握するよう指導 →参考資料1参照

- 2 「長時間労働者への面接指導等に関する実施要領」を社内で定めており、当該要領上、1か月の時間外・休日労働が80時間超の者については労働者本人からの申出によって、100時間超の者については申出がなくても医師による面接指導を行うこととしていたところ、100時間超の者がいたのに面接指導を行っていなかった。

#### 労働基準監督署の対応

事業場の要領に基づく運用をしていなかったことについて指導⇒下記図とともに参考資料3参照



#### 過重労働による健康障害防止

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

- ① 時間外・休日労働時間が月80時間を超えていること
- ② 疲労の蓄積が認められること
- ③ 本人が申し出ていること

面接指導の  
実施義務

##### 事業場で定めた基準（※）に該当する労働者

- （※）①時間外・休日労働が月80時間超の労働者について、本人の申出がない場合であっても面接指導を実施するように基準の策定に努める。
- ②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。

面接指導その他これに  
準ずる措置  
を実施する  
努力義務

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるよう、**客観的な方法等により、労働時間の状況を把握しなければなりません（労働時間の状況の把握については事例1の図を参照）。**

# 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。

事業主の皆さま、もうお済みですか？

# 年次有給休暇の時季指定について 就業規則に記載しましょう。

～ 法改正により、年5日以上の子休を取得させることが義務となります ～

- 2019年4月から、事業主は、**全ての労働者※に年5日以上の子休有給休暇を取得させなければなりません。**

※ 法定の子休有給休暇付与日数が10日以上の子休者に限ります。対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

- そのため、事業主が労働者の希望を聞いた上で、**いつ子休有給休暇を取得させるかをあらかじめ決めておくこと（時季指定）が大切**です。

## 時季指定の際の留意点

時季指定をする場合には、**就業規則に以下2点の記載が必要です。**

- ✓ **時季指定の対象となる労働者の範囲**
- ✓ **時季指定の方法等**

## 規定例

### 第〇条

1～4（略） ※ 厚生労働省HPで公開している**モデル就業規則**をご参照ください。

5 第1項又は第2項の子休有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する子休有給休暇日数のうち5日について、**会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。**

ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による子休有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の概要はこちらからご覧いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



就業規則を作成・変更したら**労働基準監督署への届け出**をお忘れなく！

「**モデル就業規則**」はこちらからご覧いただけます。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html)



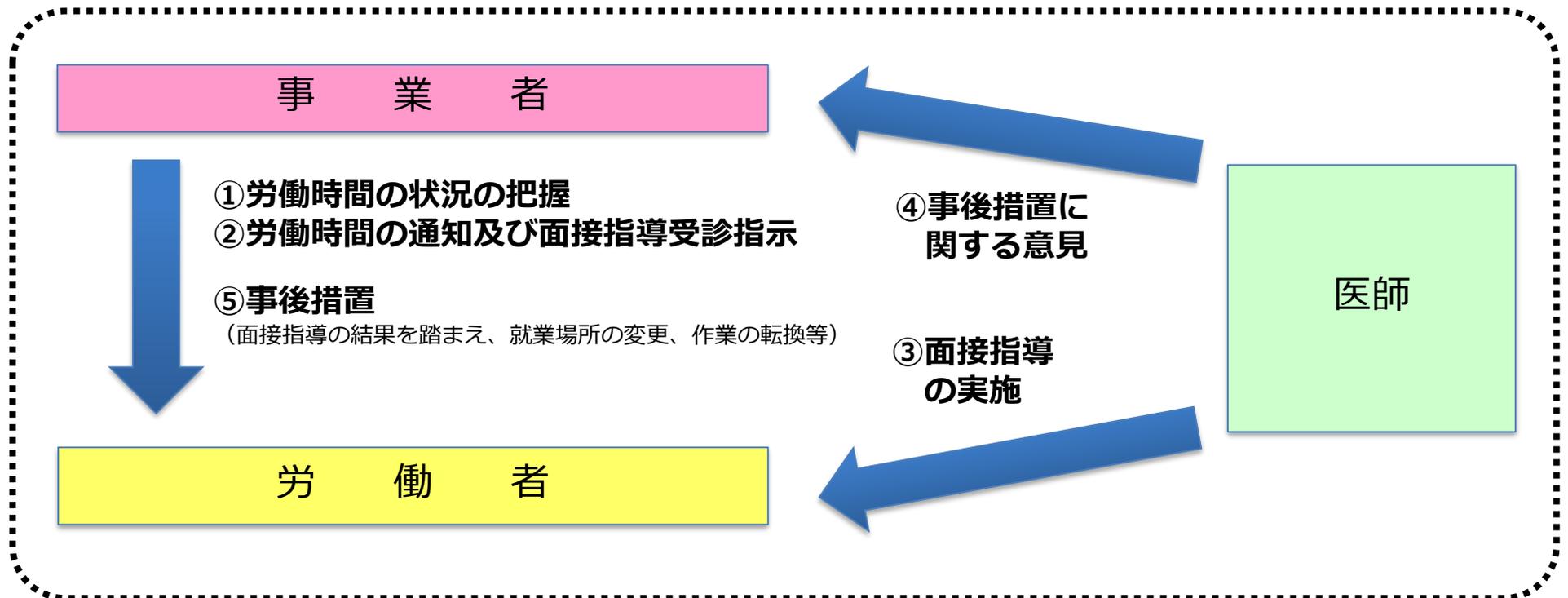
# 長時間労働者に対する面接指導制度 (労働安全衛生法第66条の8)

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間労働者に対して、事業者は医師による面接指導を行う。

〈面接指導の対象労働者〉

- ① **義務**：月80時間超の時間外・休日労働※を行い、**疲労蓄積**があり面接指導実施を**申し出た者**
- ② **努力義務**：事業主が自主的に定めた基準に該当する者

※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労働。



注1 月80時間超の時間外・休日労働を実施した労働者には、申出なしの面接指導に努めるよう指導している。

注2 月45時間超の時間外・休日労働を実施した労働者には、必要な健康・福祉確保措置を行うことが望ましい旨指導している。