

岩手労働局発表
令和2年5月21日

担	岩手労働局 労働基準部 監督課 監督課長 川上 明 主任監察監督官 熊谷 久 (電話) 019-604-3006
当	(FAX) 019-604-1534

令和元年度「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

岩手労働局（局長 小鹿昌也）は、このたび、管内7労働基準監督署が昨年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164事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、137事業場（全体の83.5%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち64事業場（同39.0%）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。

岩手労働局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【重点監督結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： **164 事業場**
このうち、137事業場（全体の83.5%）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： **64 事業場（全体の39.0%）**
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： 13事業場（20.3%）
うち、月100時間を超えるもの： 7事業場（10.9%）
うち、月150時間を超えるもの： 2事業場（3.1%）
うち、月200時間を超えるもの： 0事業場（0.0%）
- ② 賃金不払残業があったもの： **13 事業場（同 7.9%）**
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **34 事業場（同 20.7%）**
- (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： **42 事業場（同 25.6%）**
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： 16事業場（38.1%）
- ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： **23 事業場（同 14.0%）**

* 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。

令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

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

令和年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、164事業場に対し監督指導を実施し、137事業場（全体の83.5%）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64事業場、賃金不払残業があったものが13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34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 (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	164 (100%)	137 (83.5%)	64 (39%)	13 (7.9%)	34 (20.7%)	
主な業種	製造業	40 (24.4%)	38 (95%)	22	1	8
	建設業	17 (10.4%)	13 (76.5%)	2	2	2
	運輸交通業	3 (1.8%)	3 (100%)	2	0	0
	商業	37 (22.6%)	34 (91.9%)	17	3	13
	接客娯楽業	21 (12.8%)	15 (71.4%)	9	3	7
	その他の事業 (注6)	17 (10.4%)	13 (76.5%)	5	2	2

(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) かっこ内は、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。〕、労働基準法第36条第6項違反（時間外労働の上限規制）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。〕、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
164	72 (43.9%)	64 (39%)	8 (4.9%)	10 (6.1%)	5 (3%)	5 (3%)

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
164	38 (23.2%)	44 (26.8%)	14 (8.5%)	12 (7.3%)	18 (11%)	38 (23.2%)

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、42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	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（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
42	5	1	26	16	0	0

（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」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、23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 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）		
23	22	0	2	0	0	0

（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） 各項目のカッコ内は、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64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、13事業場で1か月80時間を、うち7事業場で1か月100時間を、うち2事業場で1か月150時間を超えていた。なお、月200時間を超えている事業場はなかった。

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

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
64	51	13	7	2	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、19事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、67事業場でタイムカードを基礎に確認し、16事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、40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

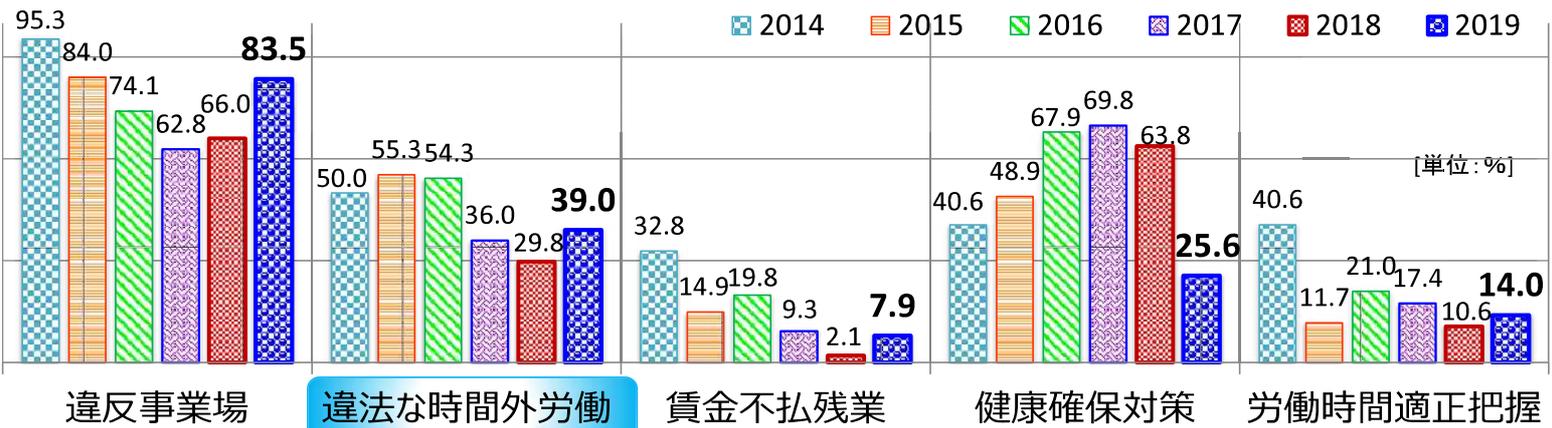
原則的な方法（注1）				自己申告制 （注2）（注3）
使用者が自ら現認 （注2）	タイムカードを基礎 （注2）	ICカード、IDカードを基礎 （注2）	PCの使用時間の記録を基礎 （注2）	
19	67	16	6	40

（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。

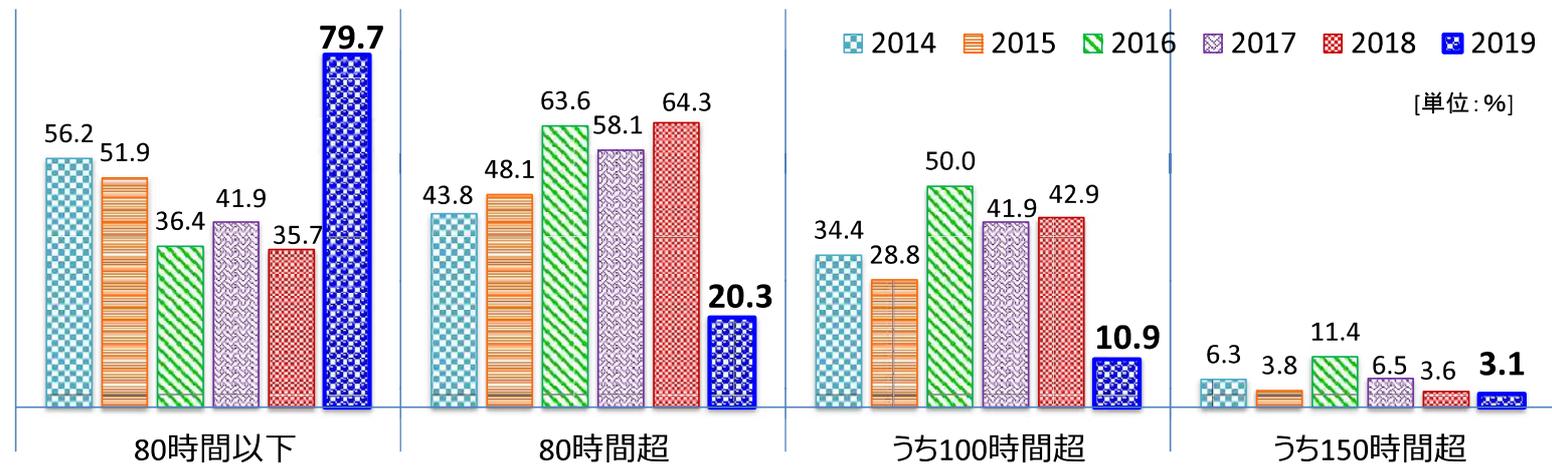
（注2） 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

（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。

過重労働による健康障害（過労死等）の防止に向けた監督指導結果^{別添2}



違法な時間外労働があったもののうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数



監督指導事例

事例 1 (商業)

- 長時間労働が行われているとの情報が寄せられた事業場に対し、立入調査を実施した。
- 労働者 9 名について、1 か月 45 時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち 5 名については、36 協定で定めた上限時間（特別条項：月 80 時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月 188 時間）が認められた。
- また、一部の労働者には、みなし労働時間による定額残業代を採用していたが、みなし労働時間を超える時間外労働を行わせているのにみなし労働時間を超える労働時間分及び深夜の割増賃金を支払っていなかった。

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

- 労働者 9 名について、1 か月 45 時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち 5 名については、36 協定で定めた上限時間（特別条項：月 80 時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月 188 時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ① 36 協定で定める上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 32 条違反）
- 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

- 一部の労働者には、みなし労働時間による定額残業代を採用していたが、みなし労働時間を超える時間外労働を行わせているのにみなし労働時間を超える労働時間分及び深夜の割増賃金を支払っていなかった。

労働基準監督署の対応

みなし労働時間を超える労働時間分及び深夜労働についてそれぞれ 2 割 5 分以上の割増率で計算した割増賃金を支払っていなかったことについて是正勧告（労働基準法第 37 条第 1 項、第 4 項違反）

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**、臨時的な特別の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。

臨時的な特別の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。



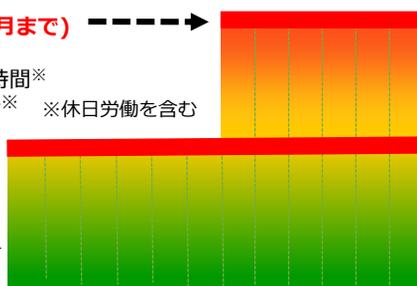
法律による上限 (限度時間の原則)

- ✓ 月 45 時間
- ✓ 年 360 時間
- 法定労働時間
- ✓ 1 日 8 時間
- ✓ 1 週 40 時間

法律による上限 (特別条項/年 6 か月まで)

- ✓ 年 720 時間
- ✓ 複数月平均 80 時間※
- ✓ 月 100 時間未満※ ※ 休日労働を含む

* 1 年単位の变形労働時間制の場合
月 42 時間、年 320 時間



- ◆ 中小企業は、令和 2 年 4 月 1 日から適用となります。
- ◆ 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2 (製造業)

- 1 労務管理上の問題が疑われる事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 36協定の締結及び届出なく法定労働時間を超える時間外労働が認められた。
- 3 時間外労働について、日々1時間未満の端数を切り捨てていた。また、2割5分以上の割増率で計算した割増賃金を支払っていなかった。
- 4 常時使用する労働者に対して、1年に1回の健康診断を実施していなかった。

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 36協定の締結及び届出なく法定労働時間を超える時間外労働が認められた。

労働基準監督署の対応

36協定の締結及び届出なしに法定時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）

- 2 時間外労働について、日々1時間未満の端数を切り捨てていたこと及び法定で定める割増率で計算した割増賃金を支払っていなかった。

労働基準監督署の対応

- ①切り捨てられた時間外労働時間分及び2割5分以上の割増率で計算した割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条第1項違反）
- ②労働時間の適正な端数処理について指導

- 3 常時使用する労働者に対して、年に1回の健康診断を実施していなかった。

労働基準監督署の対応

常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回定期的に健康診断を実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）



健康診断の実施 及び 健康診断結果に基づく事後措置

（労働安全衛生法第66条、第66条の4、第66条の5）

健康診断の実施

- ☞ 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。
- ☞ 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の健康診断を実施しなければなりません。

事後措置（健康診断後、使用者が実施）

- ☞ 健康診断で異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

事例3 (建設業)

- 1 労務管理上の問題が疑われる事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者を雇入れる際に、労働時間、賃金等の労働条件を書面により明示していなかった。
- 3 作業員の労働時間について、作業日報に作業内容を記入するのみで正確な労働時間を把握していなかった。
- 4 労働者について年次有給休暇管理簿が作成されていなかった。

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 労働者を雇入れる際に、労働時間、賃金等の労働条件を書面により明示していなかった。

労働基準監督署の対応

労働契約の締結に際し、労働者に、賃金、労働時間その他労働条件を書面により明示していなかったことについては是正勧告（労働基準法第15条違反）

- 2 作業員について、作業日報に作業内容や大まかな作業時間を記入するのみで、労働時間を適正に把握していなかった。

労働基準監督署の対応

- ①労働時間の状況を把握していなかったことについては是正勧告（労働安全衛生法第66条の8違反）
- 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に関するガイドライン」に基づき、改善に向けた方策を講ずるよう指導

- 3 一部の労働者について、年次有給休暇を与えたときに、時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした年次有給休暇管理簿を作成していなかった。また、年次有給休暇の取得実績が低調だった。

労働基準監督署の対応

- ①労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成するよう是正勧告（労働基準法施行規則第24条の7）
- ②年次有給休暇を取得しやすい職場環境整備、取得率向上に向けた方策を講じるよう指導



年次有給休暇管理簿

～使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません～

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなくてはなりません。

（年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することもさしつかえありません。）

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：食料品製造業) (労働者数：約130名)

会社の取組

○時間外労働削減

- ・1日及び1月の時間外労働の累計を、各ラインで確認することができるよう、勤怠管理システムを変更
- ・所属長が時間外労働時間数をリアルタイムで把握し、業務の偏重等の有無を確認。時間外労働の偏りや長時間労働の防止の観点から、業務分担等を指示

○年次有給休暇の取得促進

- ・応援体制を構築の上、閑散期を中心に、各部門長が年次有給休暇の積極的取得について声掛けを実施
- ・配偶者の出産時の特別休暇に加え、入社日に15日、次年度20日と法定付与日数を上回る年次有給休暇を付与

○働きやすい環境づくり

- ・育児・介護休業の取得促進のため、該当者に制度の詳細を説明し、気兼ねなく取得できる環境を整備
- ・労働者（派遣労働者を含む。）の疲労回復のため、企業内でマッサージを無料実施

取組の結果

- 2年間で1か月の平均の時間外労働が4.9%減少。月80時間を上回る労働者も11人から4人に減少
- 年次有給休暇取得状況は前年度の9.5日から11.5日に増加。配偶者出産時の特別休暇の取得率100%達成
- 平成30年度は、新卒採用者の離職は0人を達成

事例 2 (業種：有機化学工業製品製造業) (労働者数：約70名)

会社の取組

○時間外労働の削減

- ・通年で始業時間を30分繰り上げたことにより、社員の明るいうちに帰宅する意識が社内に浸透
- ・週2日のノー残業デーを設定し、時間外労働を行うに当たっては、上司の事前承認を徹底

○年次有給休暇の取得促進

- ・平成30年度は5日、令和元年度は4日を年次有給休暇の計画的付与として積極的に活用
- ・過去に使用しなかった年次有給休暇を、育児や介護、自身の療養に再活用
- ・誕生月に特別休暇を1日付与（2年連続で100%の取得率）

○働きやすい環境づくり

- ・男性を含めた育児休業等の積極的な利用促進
- ・パートタイム労働者についても、各種福利厚生制度を整備

取組の結果

- ここ数年の月平均所定外労働時間は約6時間で推移し（平成30年度6.3時間）、時間外労働が恒常的に減少
- 平成30年度の年次有給休暇の取得率は81%であり、過去3年間80%以上の取得率を維持

事例 3 (業種：パルプ・紙・紙加工品製造業) (労働者数：約100名)

会社の取組

○時間外労働の削減

- ・業務の情報の共有化による「仕事の見える化」とマニュアル整備の推進により、特定の者しかできない仕事を削減
- ・時間外労働の上限目標値を設定し、徹底的な作業改善、人員配置・作業分担の効率化を推進
- ・全国5箇所の製造拠点間で業務のシェアを進め、業務負担の平準化を実現

○年次有給休暇の取得促進

- ・連続休暇の取得促進（連続休暇を取得した者への奨励金支給（支給実績26人））

○働きやすい環境づくり

- ・社員の担当可能作業と習熟度ランク表を掲示し、楽しみながらスキルアップ、モチベーション向上へつなげている

取組の結果

- 月平均の時間外労働時間は、平成30年8月時点で20.2時間と、5年前より2.4時間減少
- 年次有給休暇の取得率は、平成30年度は64.1%で2年間で12.4ポイント改善

1 産業医の活動環境の整備

産業医の独立性・中立性の強化

(1) 産業医について、専門的知識に基づいて誠実にその職務を行う責務を定める。

長時間労働者等の健康確保対策の強化

(2) 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

(3) 事業者は、労働者が安心して産業医等による健康相談を受けられるようにするために必要な体制整備等を講ずるよう努めなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

産業医の業務内容等の周知

(4) 事業者は、産業医の業務内容等を労働者に周知しなければならないこととする。（産業医等を選任している事業場）

2 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供等

労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供

(1) 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。
（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

労働者の健康情報の適正な取扱いの確保

(2) 事業者は、本人同意その他正当な事由がある場合を除き労働者の健康確保に必要な範囲内で労働者の健康情報を取り扱わなければならないが、また、健康情報を適正に管理するための措置を講じなければならないこととする。（全ての事業場）

※ じん肺法も同様の改正

● **産業医とは**：事業場において、労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理、健康管理等を行う医師。常時使用する労働者が50人以上の事業場において選任義務がある。

● **衛生委員会とは**：労働者の衛生に係る事項を調査審議するための会議体。構成員は使用者、労働者、産業医等。常時使用する労働者が50人以上の事業場において設置義務がある。

※ 高年齢労働者の増加に伴う産業保健機能の強化についても、労働災害防止計画等に基づき、不断の見直し・取組を進めていく。

長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

拡充

事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握 《ガイドライン→法律》

拡充

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供《省令→法律》

新規

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知《省令》

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

《省令》

拡充

残業時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出

《省令》

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

《法律》

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

《法律》

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

《法律》

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供

《法律》

新規

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

《省令》

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

《法律》

新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

《法律》



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 4 1 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

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。

(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、

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!



$$\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$$

(パートなども含む)

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

