



厚生労働省佐賀労働局発表  
平成 29 年 3 月 29 日 (水)

【照会先】  
佐賀労働局労働基準部 (監督課)  
課長 小路 規与  
監察監督官 井本 浩人  
電話 0952-32-7169

## 平成 28 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

～重点監督を実施した 4 割超の事業場で違法な時間外労働を是正勧告～

佐賀労働局 (局長: 松森 靖) は、今般、平成 28 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、お知らせします。

今回の重点監督は、長時間の過重労働が疑われる事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、4 割を超える 24 事業場で違法な時間外労働が認められるなど、是正勧告・改善に向けた指導を行いました。

佐賀労働局では今後も、月 80 時間を超える時間外労働が行われている事業場などに対する監督指導を徹底し、法違反の是正に応じない事業場に対しては、送検も視野に入れて厳正に対応することとしています。

### 《平成 28 年 11 月の重点監督の実施結果》

#### 1 重点監督の実施事業場: 57 事業場

このうち、49 事業場 (全体の 86.0%) に何らかの労働基準関係法令違反あり

#### 2 主な違反内容 (上記 1 のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場)

違法な時間外労働があったもの: 24 事業場 (42.1%)

うち、時間外労働 ( 1 ) の実績が最も長い労働者の時間数が、

月 100 時間を超えるもの : 8 事業場 ( 33.3%)

うち月 150 時間を超えるもの : 2 事業場 ( 8.3%)

うち月 200 時間を超えるもの : 1 事業場 ( 4.2%)

賃金不払残業があったもの: 7 事業場 ( 12.3%)

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの: 5 事業場 ( 8.8%)

#### 3 主な健康障害防止に係る指導の状況 (上記 1 のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場)

過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの: 43 事業場 ( 75.4%)

うち、時間外労働を月 80 時間 ( 2 ) 以内に削減するよう指導したもの: 29 事業場 ( 67.4%)

労働時間の把握方法が不適正なもの: 17 事業場 ( 29.8%)

1 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

2 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。

[参考]平成 27 年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」の重点監督では、監督指導を実施した 42 事業場のうち、33 事業場 (全体の 78.6%) で労働基準関係法令違反が認められた。

(添付資料)

関係法令(労働基準法、労働安全衛生法等)

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、労働時間適正把握基準は同日付で廃止。)

## 平成28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28年度過重労働解消キャンペーン（平成28年11月）の間に、57事業場に対し重点監督を実施し、49事業場（全体の86.0%）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24事業場、賃金不払残業があったものが7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5事業場であった。

表1 「重点監督」実施件数等

	重点監督実施 事業場数	何らかの労働基準 関係法令違反があ った事業場数	違反事項		
			労働時間 (注1)	賃金不払残業 (注2)	健康障害防止 対策(注3)
佐賀県	57	49 (86.0%)	24 (42.1%)	7 (12.3%)	5 (8.8%)
全国	7,014	4,711 (67.2%)	2,773 (39.5%)	459 (6.5%)	728 (10.4%)

(注1)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2)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3)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、設置しているが毎月1回以上開催していないもの又は必要な事項について調査審議を行っていないもの。)、同法第66条違反(健康診断を行っていないもの)及び同法第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。

### 2 健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

#### 過重労働による健康障害防止のための指導状況

重点監督実施事業場のうち43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等を実施することなど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(注1)	面接指導等 の実施(注 2)	衛生委員会 等における 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 (注5)	面接指導等 が実施でき る仕組みの 整備等(注 6)
佐賀県	43	2	6	14	29	4
全国	5,269	537	773	1,953	3,299	199

(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に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よう指導した事業場数を計上している。

(注5) 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とする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を具体的な期限までに実施すること等を指導した事業場数を計上している。

(注6) 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。

### 労働時間適正把握に係る指導状況

**重点監督実施事業場のうち17事業場**に対して、労働時間の管理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基準」（別添 参照）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・就業時刻の確認・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)		
佐賀県	17	13	3	2	1	0	0
全国	889	531	145	394	73	29	1

(注1) 指導事項は、重複があり得る。

(注2) 各項目のかっこ内は、「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

違法な時間外労働があった24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、8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、うち1事業場で1か月200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

	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150時間以下	1月当たり150時間超え200時間以下	1月当たり200時間超え
佐賀県	4	4	8	6	1	1
全国	480	537	560	939	205	52

#### 4 監督指導事例

月150時間を超える時間外労働が認められた2事業場について、是正・改善指導の対象となった主な内容は次のとおり。

表5 是正・改善指導の対象となった主な内容

事例1	時間外労働・休日労働の集計表等の労働関係書類を確認したところ、複数の労働者に月100時間を超える違法な時間外労働を行わせており、最も長い労働者で月200時間を超える時間外労働を行わせていた。(その他の事業)
事例2	タイムカード等の労働関係書類を確認したところ、複数の労働者に月100時間を超える違法な時間外労働を行わせており、最も長い労働者で月150時間を超える時間外労働を行わせていた。(その他の事業)

#### 5 今後の対応

佐賀労働局では、引き続き、月80時間を超える時間外労働が行われている事業場などに対する監督指導を徹底するとともに、今回の取組における違反事業場も含め、法違反の是正に応じない事業場に対しては送検も視野に入れて厳正に対応します(送検した場合には、原則として企業名等を公表します。)

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（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。

2～4 省略

（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、3 省略

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 省略

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（抄）

（衛生委員会）

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

2～4 略

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

（衛生委員会の付議事項）

第二十二條 法第十八條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。

一～八 省略

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。

十、十一 省略

（健康診断）

第六十六條 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(第六十六條の十第一項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。)を行なわなければならない。

2～5 省略

（面接指導等）

第六十六條の八 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。

2～4 略

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

（面接指導の対象となる労働者の要件等）

第五十二條の二 法第六十六條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。

2 省略

（面接指導の実施方法等）

第五十二條の三 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。

2～4 省略

## 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、労働協約等の定めにかんがわず、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 使用者の指示があっ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、自ら確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。