



厚生労働省

沖縄労働局

Press Release

沖縄労働局発表

平成29年4月6日

担当

沖縄労働局労働基準部

監督課長 佐和田 正二

監督係長 瀬底 正亮

電話：098-868-4303

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について

沖縄労働局では、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、お知らせします。

今回の重点監督は、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130事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、100事業場(全体の76.9%)で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち64事業場(49.2%)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。

沖縄労働局では今後も、月80時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導を徹底し、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。

【重点監督の結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： **130 事業場** [全国 7,014 事業場]
このうち、**100 事業場(全体の 76.9%)**[全国 **67.2%**]で労働基準法などの法令違反あり。
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、下記①から③の法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- ① 違法な時間外・休日労働があったもの： **64 事業場(49.2%)** [全国 **39.5%**]
うち、時間外・休日労働^(※1)の最も時間外・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 時間を超えたもの： | 26 事業場(40.6%) | [全国 63.3%] |
| うち、1 か月当たり 100 時間を超えるもの： | 12 事業場(46.1%) | [全国 43.1%] |
| うち、1 か月当たり 150 時間を超えるもの： | 3 事業場(11.5%) | [全国 9.3%] |
| うち、1 か月当たり 200 時間を超えるもの： | 1 事業場(3.8%) | [全国 1.9%] |
- ② 賃金不払残業があったもの： **17 事業場(13.1%)** [全国 **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： **21 事業場(16.2%)** [全国 **10.4%**]
- (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措置が
不十分なため改善を指導したもの： **81 事業場 (62.3%)** [全国 **75.1%**]
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： **54 事業場 (66.6%)** [全国 **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： **22 事業場 (16.9%)** [全国 **12.7%**]

※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、業務と発症の関連性が強いとの医学的知見があるため。

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(11 月)の間に、130 事業場に対し重点監督を実施し、100 事業場(全体の 76.9%)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 64 事業場、賃金不払残業があったものが 17 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 21 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	労働基準関係法 令違反があった 事業場数 〔違反率〕(注 1)	違反状況〔違反率〕		
		労働時間 (注 2)	賃金不払残業 (注 3)	健康障害防止 (注 4)
130	100 〔76.9%〕	64 〔49.2%〕	17 〔13.1%〕	21 〔16.2%〕

(注 1) 違反率は重点監督実施事業場数に対する割合である。

(注 2) 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 3) 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。

(注 4) 労働安全衛生法第 18 条違反〔衛生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。

表 2 事業場の規模別の重点監督実施件数

事業場の規模別の重点監督実施件数						
合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100人～ 299人	300人以上
130	42 〔32.3%〕	54 〔41.5%〕	18 〔13.8%〕	4 〔3.1%〕	9 〔6.9%〕	3 〔2.3%〕

表 3 企業規模別でみた場合の重点監督実施件数

企業の規模別の重点監督実施件数						
合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100人～ 299人	300人以上
130	10 〔7.7%〕	19 〔14.6%〕	12 〔9.2%〕	21 〔16.2%〕	19 〔14.6%〕	49 〔37.7%〕

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

監督指導実施事業場のうち、81 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を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)	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 時間以内へ削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(注 5)
81	3	7	27	54	3

(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・休日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・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 23 条の 2 に基づく関係労働者の意見を聞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を努める。

(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) 労働時間適正把握に係る指導状況

監督指導実施事業場数のうち、22 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(労働時間適正把握基準)(※)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。

(※)平成 29 年 1 月 20 日に「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ガイドライン」(別添「資料」参照)を新たに策定(労働時間適正把握基準は同日付で廃止)

表 5 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)					
	始業・終業時刻の確認・記録(基準 2(1))(注 2)	自己申告制による場合			管理者の責務(基準 2(5))(注 2)	労使協議組織の活用(基準 2(6))(注 2)
		自己申告制の説明(基準 2(2)イ)	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)		
22	11	5	13	0	1	0

(注 1) 指導事項は、重複があり得る。

(注 2) 各項目のカッコ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握基準のどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導において把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実態

違法な時間外労働があった監督を実施した 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、26 事業場で 1 か月 80 時間を、うち 16 事業場で 1 か月 100 時間を、うち 3 事業場で 1 か月 150 時間を、うち 1 事業場で 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・休日労働が最長の者の実績

45 時間以下	45 時間超 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
15	23	10	12	3	1

(2) 労働時間の管理方法

監督を実施した 130 事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、7 事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、61 事業場でタイムカードを基礎に確認し、35 事業場で IC カード、ID カードを基礎に確認し、21 事業場で自己申告制により確認し、21 事業場でその他の方法（指紋認証や出勤簿）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 監督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)	その他 (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)		
7	61	35	21	21

(注 1) 労働時間適正把握基準に定める始業・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があるため、重責があり得る

【参考】前年度の「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果との比較

事 項		年		
		平成 28 年 11 月	平成 27 年 11 月	
監督指導の実 施事業場	監督実施事業場	130	64	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	100 (76.9%)	57 (89.1%)	
主な違反内容	1 違法な時間外・休日労働があったもの	64 (49.2%)	42 (65.6%)	
	うち、時間 外・休日労 働の実績が 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	26 (40.6%)	2 (4.8%)
		1 か月当たり 100 時間を超えるもの	12 (46.1%)	11 (26.2%)
		1 か月当たり 150 時間を超えるもの	3 (11.5%)	2 (4.8%)
		1 か月当たり 200 時間を超えるもの	1 (3.8%)	1 (2.4%)
	2 賃金不払残業があったもの	17 (13.1%)	11 (17.2%)	
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	21 (16.2%)	11 (17.2%)		
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	81 (62.3%)	32 (50.0%)	
	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	54 (66.6%)	12 (37.5%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	22 (16.9%)	24 (37.5%)	

監督指導事例

事例1 (ホテル業)

- 1 36協定で定める上限時間（特別条項：月60時間）を超えて、月100時間を超える違法な時間外労働を行わせた事業場に対し指導を実施。
- 2 法定休日労働に関する協定の締結・届出がないにもかかわらず、法定休日労働を行わせていたので指導を実施。
- 3 タイムカードの打刻時間を合理的な理由なく修正するなど、労働時間の管理が不適切であったため、適正に労働時間を管理するよう指導を実施。

監督指導において把握した事実と労基署の指導

- 1 ホテル従業員について36協定で定める上限時間（特別条項：月60時間）を超えて、違法な時間外労働を行わせていた。時間外労働が月80時間を超える労働者は42名おり、うち12名については月100時間を超えていた。

また、法定休日労働に関する協定の締結・届出がないにもかかわらず、法定休日労働を行わせていた。

労基署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働基準法第35条（休日労働）違反を是正勧告
- ③過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の月80時間以内への削減について専用指導文書により指導

- 2 タイムカードの打刻時間を30分～1時間後に修正し始業時刻としていたが、合理的な理由がなかった。また、休憩時間は交替でとることになっているが、記録もなく取得状況が不明確であった。

労基署の対応

- ①労働時間の適正把握について指導
- ②休憩時間の取得状況、業務開始時間の乖離について実態調査の実施を指導

事例2 (飲食業)

- 1 36協定の締結・届出がないにもかかわらず、月100時間を超える違法な時間外労働が行われていた事業場に対し指導を実施。
- 2 常時使用する労働者に対し、定期健康診断を実施していなかったことについても併せて指導を実施。

監督指導において把握した事実と労基署の指導

- 1 36協定の締結・届出がないにもかかわらず、月100時間を超える違法な時間外労働を行わせていた。

労基署の対応

- ①労働基準法第40条（労働時間）違反を是正勧告
- ②時間外労働の上限時間を検討した上で、36協定を締結・届けを行うように指導。
- ③過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の月80時間以内への削減について専用指導文書により指導

- 2 常時使用する労働者に対し、医師による定期健康診断（1年以内ごとに1回実施）を実施していなかった。

労基署の対応

- 労働安全衛生法第66条（健康診断）違反を是正勧告。

事例3 (小売業)

- 1 ドラックストア店員について、36協定で定める上限時間（特別条項：月60時間）を超えて、月80時間を超える違法な時間外労働（最も長い者で月99時間）を行わせていた事業場に対し指導を実施。
- 2 労働者の健康確保など会社の衛生管理を担う衛生推進者を選任していなかったことから指導を実施。
- 3 常時使用する労働者に対し、定期健康診断や深夜業に従事する場合の健康診断を実施していなかったことについても併せて指導。
- 4 本社経営トップに上記1の実態を報告し、同一の企業に属する他の事業場においても実態を確認するよう全社的な指導を実施。

監督指導において把握した事実と労基署の指導

- 1 ドラックストア店員について、36協定で定める上限時間（特別条項：月60時間）を超えて、月80時間を超える違法な時間外労働（最も長い者で月99時間）を行わせていた。

労基署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の月80時間以内への削減について専用指導文書により指導

- 2 常時10名以上50名未満の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者の健康確保など会社の衛生管理を行う衛生推進者を選任していなかった。

労基署の対応

- 労働安全衛生法第12条の2（衛生推進者）違反を是正勧告。

- 3 常時使用する労働者に対し、医師による定期健康診断（1年以内ごとに1回実施）や、深夜業（22：00～5：00）に従事する場合の健康診断を実施していなかった。

労基署の対応

- 労働安全衛生法66条（健康診断）違反を是正勧告。

- 4 他の事業場（店舗）においても上記1と同様の問題が生じているおそれがあった。

労基署の対応

- 労基署の指導内容や違法な長時間労働の実態を本社の経営トップに報告して、全社的な改善を図るよう指導。

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

(事例1は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2は監督署の指導を受けた後、長時間労働削減を積極的に取組改善した事例)

事例1 (業種: 保険業) (労働者数: 約400名)

会社の取組

○時間外労働削減に向けた取組

- ・「早帰りデー」の実施 (毎週水曜日定時の18時退社、社内メールを配信し、音楽を流す)。
- ・「早帰りデー」や会社一斉消灯を周知するポスターの掲示。
- ・残業の事前申請をルール化 (その日の午後3時までに申請して許可を得る。また、消灯延長申請については別途行う。)
- ・毎月の残業実態を全管理職へ配信。
- ・毎月の残業実態を「ゆとり創造委員会 (衛生委員会)」へ報告し改善策を検討。
- ・部下の残業時間抑制について管理職の人事考課への盛り込み (担当部署の残業時間削減を業績目標に掲げる。)

○取組の結果

- ・「ゆとり創造委員会」等を通して職場環境改善提案がしやすい、風通しのいい環境の形成。

事例2 (業種: 飲料物自動車配送業) (労働者数: 約70名)

会社の取組

○時間外労働削減に向けた取組

- ・本社管理部より時間外労働削減を徹底することの通知。
→全労働者に厚生労働省のリーフレットの周知、長時間労働抑制の環境整備を行うことを発信。
- ・業務の簡素化、新システムの導入
→自動販売機の品数、在庫数量の調整による業務量調整、各自動販売機から得ていた売上情報を遠隔地から受診できるシステムの導入により、運転手の訪問軒数、回数を削減。

○働きやすい環境づくりのための取組

- ・産業医との相談制度の導入
→毎月第3木曜日を直接面談、電話等による産業医相談の日とし、相談日以外でもメールにより産業医と相談ができる制度の導入。

○取組の結果

- ・月の時間外労働時間が、業務の見直し、新システムの導入前より多い月で前年比の約50%減少。

(事業主のみなさまへ)

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、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【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であり、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こと
- 例えば、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は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること**
 - (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、**自ら現認することにより確認すること**
 - ・ 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
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施し**、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと**。さらに36協定の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、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、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



1 適用範囲

対象事業場

対象となる事業場は、
**労働基準法のうち労働時間に係る規定(労働基準法第4章)が適用される
全ての事業場** です。

対象労働者

対象となる労働者は、
**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とっては、みなし労働時間制が適用される時
間に限る。)**を除くすべての労働者 です。

1. 労働基準法第41条に定める者には、例えば、管理監督者が挙げられます。管理・監督者とは、一般的には部長、工場長等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者の意であり、役職名にとらわれず職務の内容等から実態に即して判断されます。
2. みなし労働時間制とは、
 - ① 事業場外で労働する者であって、労働時間の算定が困難なもの(労働基準法第38条の2)
 - ② 専門業務型裁量労働制が適用される者(労働基準法第38条の3)
 - ③ 企画業務型裁量労働制が適用される者(労働基準法第38条の4)をいいます。
3. 本基準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りますので、使用者は過重な長時間労働を行わせないようにするなど、適正な労働時間管理を行う責務があります。

2 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ます（平成12年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件）。

1. 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたります。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。
 - ① 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
 - ② 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」）
 - ③ 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

3 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

その1

始業・終業時刻の確認・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。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

労働時間の適正な把握を行うためには、単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。

その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。

始業時刻や終業時刻を確認・記録する方法として、原則的な方法を示したものです。

(ア) について

「自ら現認する」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することです。

なお、確認した始業時刻や終業時刻については、該当労働者からも確認することが望ましいものです。

(イ) について

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本情報とし、必要に応じて、例えば使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突き合わせるにより確認し、記録して下さい。

また、タイムカード等の客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制も併用して労働時間を把握している場合には、その3に準じた措置をとる必要があります。

その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

その2の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、以下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。

自己申告による労働時間の把握については、あいまいな労働時間管理となりがちであるため、やむを得ず、自己申告制により始業時刻や終業時刻を把握する場合に講ずべき措置を明らかにしたものです。

(ア) について

労働者に対して説明すべき事項としては、本ガイドラインで示した労働時間の考え方、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないこと、などがあります。

(イ) について

労働時間の適正な自己申告を担保するには、実際に労働時間を管理する者が本ガイドラインの内容を理解する必要があります。説明すべき事項としては、労働者に対するものと同様に、本ガイドラインで示した労働時間の考え方や、自己申告制の適正な運用などがあります。

(ウ) について

使用者は自己申告制により労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行い、確認することが望ましいものです。

特に、労働者が事業場内にいた時間と、労働者からの自己申告があった労働時間との間に著しい乖離が生じているときは、労働時間の実態を調査するようにしてください。

また、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から、労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合などにも、このような実態調査を行ってください。

(エ) について

使用者は、自己申告による労働時間の把握とタイムカード等を併用し、自己申告された労働時間とタイムカード等に記録された事業場内にいる時間に乖離が生じているときに、その理由を報告させている場合、その報告が適正に行われていないことによって、労働時間の適正な把握がなされなくなるおそれがあるため、その報告の内容が適正か否かについても確認する必要があります。

(オ) について

使用者は、労働者の適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならないのは

もちろんのこと、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となる事業場の措置がないか、また、労働者等が慣習的に労働時間を過小に申告していないかについても確認する必要があります。

その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。

その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。

労働基準法第109条においては、「その他労働関係に関する重要な書類」について保存義務を課していますが、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類もこれに該当し、3年間保存しなければならないことを明らかにしたものです。

具体的には、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書、労働者が自ら労働時間を記録した報告書などが該当します。

なお、保存期間である3年間の起算点は、それらの書類ごとに最後の記載がなされた日となります。

その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。

人事労務担当役員、人事労務担当部長等労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、過重な長時間労働が行われていないか、労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講ずべきかなどについて把握、検討すべきであることを明らかにしたものです。

その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。

自己申告制により労働時間の管理が行われている場合等においては、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の問題点や解消策等について検討することが望まれます。

関 連 法 令

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2項～第4項 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。

(第2項～第5項 略)

(賃金台帳)

第一百八条 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

(記録の保存)

第一百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（抄）

労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働については二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

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ついては、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。

詳しくは最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局にお問い合わせください。

(<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku>) (H29.3)