



愛知労働局発表
平成30年8月30日(木)

【照会先】
愛知労働局労働基準部監督課
監督課長 中村 隆
統括特別司法監督官 祖父江 孝治
電話 052-972-0253

報道関係者 各位

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します

愛知労働局では、このたび、平成29年度に、長時間労働が疑われる1,477事業場に対して実施した、労働基準監督署による監督指導の結果を取りまとめましたので、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を対象としています。

対象となった1,477事業場のうち、936事業場で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち571事業場(全体の38.7%)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。

愛知労働局では、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。

【平成29年4月から平成30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： 1,477 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〕
- 違法な時間外労働があったもの： 571 事業場 (38.7%)
 - 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： 468 事業場 (82.0%)
 - うち、月100時間を超えるもの： 325 事業場 (56.9%)
 - 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 113 事業場 (7.7%)
- (3) 健康障害防止等に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止等に関して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ため改善を指導したもの： 1,284 事業場 (86.9%)
 - 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 159 事業場 (10.8%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

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

平成29年4月から平成30年3月までに、1477事業場に対し監督指導を実施した。

主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが571事業場、賃金不払残業があったものが75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113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	1,477 (100%)	936 (63.4%)	571 (38.7%)	75 (5.1%)	113 (7.7%)	
主な業種	製造業	416 (28.2%)	287 (69%)	186	16	31
	建設業	182 (12.3%)	84 (46.2%)	34	7	2
	運輸交通業	227 (15.4%)	175 (77.1%)	136	10	13
	商業	132 (8.9%)	85 (64.4%)	57	12	11
	教育・研究業	36 (2.4%)	20 (55.6%)	9	1	7
	接客娯楽業	95 (6.4%)	70 (73.7%)	43	6	23
	その他の事業 (注6)	264 (17.9%)	135 (51.1%)	54	10	18

(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) かつこ内は、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。〕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。〕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 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	80時間以下	80時間超	100時間超		
			150時間超	200時間超	
571	103	468	325	61	12

2 健康障害防止等に係る指導状況（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、1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3 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係る調査審議の実施
1,284	126	108	423	855	19	25

- （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事」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事」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。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、労働時間の把握が不適正であった159事業場に対して、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4 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)カ・I）	適正な申告の障害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
159	78	10	83	5	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 監督指導事例

【事例1】 (食料品等の包装機械の設計・製造・据付業) 顧客に対し受注案件の納期変更を要請する等により時間外・休日労働を削減した事例	
<内容>	36協定の協定時間を超えて時間外・休日労働を行わせ、月80時間を超えた者52名、このうち100時間を超えた者25名、最長者は185時間の時間外・休日労働が認められた。
<改善>	多くの顧客に対し受注案件の納期変更を要請 社内の各部署にそれぞれ時間外労働削減に向けた対応策を検討させ、その後全体で意見交換等の取り組みを行った結果、各月の対前年比の時間外労働が事業場全体で約24%削減した。

【事例2】 (陸上貨物取扱業) 業務の見直しや休暇取得要件を緩和する等により時間外・休日労働を削減した事例	
<内容>	36協定の締結及び届出なく時間外・休日労働を行わせ、月80時間を超えた者6名、このうち100時間を超えた者1名、最長者は102時間の時間外・休日労働が認められた。
<改善>	恒常的な長時間労働を発生させた部署に対して要因分析と対策の聞き取りを実施 組織改編を行い、負荷の分散や人員補充、業務の取捨選択を実施 勤務管理システム画面において、時間外労働の実績時間によりメッセージ内容・文字色を変更するアラート機能を設定 休暇が取得しやすいよう要件を緩和等の取り組みを行った結果、80時間以内に削減した。

【平成 29 年 1 月 20 日策定】

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
のいかんによらず、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。