

厚生労働省
東京労働局発表
平成 29 年 3 月 23 日

担 東京労働局労働基準部監督課
当 監督課長 樋口 雄一
主任監察監督官 中尾 剛
電話 03 - 3512 - 1612

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を公表します

～重点監督を実施した事業場のうち 210 事業場で違法な残業を摘発～

東京労働局（局長 渡延忠）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、長時間労働削減推進本部（本部長：塩崎 恭久 厚生労働大臣）の指示の下、東京労働局の管下 18 の労働基準監督署（支署）において、長時間の過重労働による過労死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、労働基準関係法令の違反が疑われる 482 事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、東京労働局管内では 372 事業場で労働基準関係法令違反を確認したほか、210 事業場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。

東京労働局では今後も、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の徹底をはじめ、過重労働の解消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)重点監督の実施事業場： 482 事業場 【詳細は別紙】
このうち、372 事業場（全体の 77.2%）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〕

違法な時間外労働があったもの： 210 事業場（43.6%）

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： 130 事業場（27.0%）

うち月 150 時間を超えるもの： 91 事業場（18.9%）

賃金不払残業があったもの： 50 事業場（10.4%）

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 72 事業場（14.9%）

(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〕

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： 357 事業場（74.1%）

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： 226 事業場（46.9%）

労働時間の把握方法が不適正なため

指導したもの： 98 事業場（20.3%）

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 月に東京労働局管内で実施した「過重労働重点監督」では、監督指導を実施した 300 事業場のうち、248 事業場（全体の 82.7%）で労働基準関係法令違反が認められた。

「過重労働解消キャンペーン」における「重点監督」実施状況（東京局管内）

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、東京労働局では 482 事業場に対し重点監督を実施し、372 事業場（全体の 77.2%）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 210 事業場、賃金不払残業があったものが 50 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 72 事業場であった。

表 1 重点監督実施件数等

業種	事項	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		
				労働時間 （注 3）	賃金不払残業 （注 4）	健康障害 防止対策 （注 5）
合 計		482 (100.0%)	372 (77.2%)	210 (43.6%)	50 (10.4%)	72 (14.9%)
主 な 業 種	製造業	60 (12.4%)	47 (9.8%)	24	2	6
	建設業	37 (7.7%)	25 (5.2%)	10	7	2
	運輸交通業	58 (12.0%)	48 (10.0%)	29	9	8
	商業	67 (13.9%)	50 (10.4%)	32	6	18
	教育・研究業	38 (7.9%)	26 (5.4%)	15	9	8
	接客娯楽業	45 (9.3%)	34 (7.1%)	23	3	8
	その他の事業	122 (25.3%)	98 (20.3%)	54	11	16

（注 1）主な業種は重点監督実施事業場数が 30 を超えるものを計上しているため、合計数とは一致しない。括弧内は、482 事業場を 100.0%とした場合の割合である。

（注 2）括弧内は、業種毎の重点監督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 4）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 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、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。〕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	100～299人	300人～
482 (100.0%)	91 (18.9%)	128 (26.6%)	75 (15.6%)	68 (14.1%)	73 (15.1%)	47 (9.8%)

表 3 企業規模別で見た場合の重点監督実施件数

企業別で見た場合の重点監督実施件数						
合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人～
482 (100.0%)	36 (7.5%)	61 (12.7%)	34 (7.1%)	48 (10.0%)	85 (17.6%)	218 (45.2%)

2 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

重点監督実施事業場のうち 357 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）
357	43	42	129	226	13

（注1）指導事項は、複数の指導を行った場合、それぞれ計上しているため、指導事業場数とは一致しない。

（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。

(2) 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 98 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」（参考資料参照）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5 重点監督における労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（4(1)）（注2）	自己申告制による場合			労働時間を管理する者の職務（4(6)）（注2）	労使協議組織の活用（4(7)）（注2）
		自己申告制の説明（4(3)ア）（注2）	実態調査の実施（4(3)ウ）（注2）	適正な申告の阻害要因の排除（4(3)オ）（注2）		
98	47	16	59	19	2	0

（注1）指導事項は、複数の指導を行った場合、それぞれ計上しているため、指導事業場数とは一致しない。

（注2）各項目のかつこ内は、「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ガイドライン」（参考資料）の項目を示している。

3 重点監督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績

違法な時間外労働があった 210 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、130 事業場で 1 か月 100 時間を、91 事業場で 1 か月 150 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 80時間以下	1月当たり 80時間超 100時間以下	1月当たり 100時間超 150時間以下	1月当たり 150時間超 200時間以下	1月当たり 200時間超
1	29	50	39	73	18

(2) 労働時間の管理方法

重点監督実施事業場における労働時間の管理方法を確認したところ、224 事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、46 事業場でタイムカードを基礎に確認し、117 事業場で IC カード、ID カードを基礎に確認し、103 事業場で自己申告制により確認し、85 事業場でその他の方法により確認し、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)		
224	46	117	103	85

(注1)「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」4(2)で定める始業・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、重複があり得る。

【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	482	300	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	372 (77.2%)	248 (82.7%)	
主な違反 内容	1 違法な時間外・休日労働があったもの	210 (43.6%)	167 (55.7%)	
	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	1 か月当たり80時間を超えるもの	91 (18.9%)	37 (12.3%)
		1 か月当たり100時間を超えるもの	18 (3.7%)	4 (1.3%)
		1 か月当たり150時間を超えるもの	3 (0.6%)	0 (0.0%)
	2 賃金不払残業があったもの	50 (10.4%)	48 (16.0%)	
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	72 (14.9%)	40 (13.3%)		
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	357 (74.1%)	171 (57.0%)	
	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	226 (46.9%)	80 (26.7%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	98 (20.3%)	97 (32.3%)	

是正・改善指導の対象となった主な事例（東京局管内）

【事例1】業種 建設業

36協定を結ばずに労働者に違法な時間外・休日労働（最も長い労働者は月約164時間）を行わせ、かつ、休日・深夜労働に対する割増賃金を支払っていなかったもの

【監督署が把握した事実】

労働基準監督官がタイムカード等の関係書類を調査したところ、

36協定を締結せずに、労働者に違法な時間外・休日労働を行わせ、最長の者には月約164時間の時間外・休日労働を行わせていたこと

休日・深夜労働に対し割増賃金を一切支払っていなかったこと

時間外・休日労働が80時間を超える労働者に対し、医師による面接指導を実施する等の制度が設けられていなかったこと

が認められた。

【監督署の指導】

について、労働基準法第32条（労働時間）及び第35条（休日）違反を是正勧告するとともに、時間外・休日労働を月80時間以内とするよう指導

について、労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、不足額を支払うよう指導

について、長時間にわたる労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立について速やかに調査審議を行い、必要な措置を講じるよう指導

【事例2】業種 警備業

多くの労働者に月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最も長い労働者は月約182時間）を行わせ、かつ、変形労働時間制の不適切な運用により、割増賃金の支払に不足が認められたもの

【監督署が把握した事実】

労働基準監督官が警備日報等の関係書類を調査したところ、

36協定の特別延長時間である1か月115時間を超える時間外労働を行わせ、最長の者には月182時間の時間外・休日労働を行わせていたこと

1箇月単位の変形労働時間制の運用に当たり、変形期間を平均した所定労働時間が法定労働時間を超えており、賃金不払残業が発生していたこと

が認められた。

【監督署の指導】

について、労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告するとともに、時間外・休日労働を月80時間以内とするよう指導

について、労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、不足額を支払うよう指導するとともに、適正な所定労働時間を設定するよう指導

【事例3】業種 小売業

36協定を締結し届け出ることなく、外国人労働者に月100時間を超える違法な時間外労働(最も長い労働者は月約188時間)を行わせていたもの

【監督署が把握した事実】

労働基準監督官がタイムカード等の関係書類を調査したところ、

36協定を締結せずに、労働者に違法な時間外・休日労働を行わせ、最長の者には月約188時間の時間外・休日労働を行わせていたこと

時間給制の労働者に対し、割増賃金を支払っていなかったこと

常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を行っていなかったことが認められた。

【監督署の指導】

について、労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告するとともに、時間外・休日労働を月80時間以内とするよう指導

について、労働基準法第37条(割増賃金)違反を是正勧告し、不足額を支払うよう指導

について、労働安全衛生法第66条(健康診断)違反を是正勧告し、定期的に受診させるよう指導

【事例4】業種 道路貨物運送業

派遣労働者に係る労災請求(心筋梗塞による休業)が行われたことを契機に派遣先事業場を調査したところ、月100時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせていたもの

【監督署が把握した事実】

労働基準監督官が労働時間記録等の関係書類を調査したところ、

派遣元の36協定で定める延長時間を超えて派遣労働者に時間外労働を行わせていたこと

自社労働者を含め、最長の者に月約145時間の違法な時間外・休日労働を行わせていたことが認められた。

【監督署の指導】

について、労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告し、派遣元の36協定を遵守するよう指導

について、労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告し、時間外・休日労働を月80時間以内とするよう指導

【参考資料】

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。

過重労働による健康障害防止のための総合対策

(平成18年3月17日付け基発第0317008号)

1 目的

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえ、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(以下「旧総合対策」という。)に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等の改正が行われたところである。

本総合対策は、今回の労働安全衛生法等の改正の趣旨を踏まえ、旧総合対策に基づく措置との整合性、一貫性を考慮しつつ、事業者が講ずべき措置(別添「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」をいう。以下同じ。)を定めるとともに、当該措置が適切に講じられるよう国が行う周知徹底、指導等の所要の措置をとりまとめたものであり、これらにより過重労働による健康障害を防止することを目的とするものである。

2 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底

都道府県労働局及び労働基準監督署は、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を図るとともに、キャンペーン月間の設定等により、事業者が講ずべき措置の内容について、事業者に広く周知を図ることとする。

なお、この周知に当たっては、関係事業者団体等並びに都道府県産業保健推進センター及び地域産業保健センター等も活用することとする。

併せて、過重労働による健康障害防止のための自主的改善事業、平成16年6月に公開した労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト等の活用促進のための周知も図ることとする。

3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等

(1) 36協定における時間外労働の限度時間に係る指導の徹底

ア 労働基準法(昭和22年法律第49号)第36条に基づく協定(以下「36協定」という。)の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。

(ア)「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号、以下「限度基準」という。)に規定する限度時間を超える36協定については、限度時間を遵守するよう指導を行う。特に、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」を定めた36協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限られるものとするよう指導する。また、過重労働による健康障害を防止する観点から、限度時間を超える一定の時間まで延長する労働時間をできる限り最小限のものとするようにリーフレット等を活用し指導する。

(イ)限度基準に適合し、月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能である36協定であっても、実際の時間外労働については月45時間以下とするようリーフレット等を活用し指導する。

(ウ)休日労働を行うことが可能な36協定であっても、実際の休日労働をできる限り最小限のものとするようリーフレット等を活用して指導する。

イ 限度基準に規定する限度時間を超える36協定について、労働者代表からも事情を聴取した結果、労使当事者間の検討が十分尽くされていないと認められた場合などには、協定締結当事者である労働者側に対しても必要な指導を行う。

(2) 裁量労働制に係る周知指導

裁量労働制に係る届出に際しては、労働基準監督署の窓口において、リーフレット等を活用して、事業者が講ずべき措置の内容を周知指導する。

(3) 労働時間等の設定の改善に向けた自主的取組の促進に係る措置

限度基準に規定する限度時間を超える時間外労働を行わせることが可能な36協定を締結している事業場であって、労働時間等の設定の改善に向けた労使による自主的取組の促進を図ろうとするものに対し、都道府県労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタントの活用が図られるよう措置する。

4 過重労働による健康障害防止のための監督指導等

時間外・休日労働時間(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超えた時間をいう。以下同じ。)が月45時間を超えているおそれがある事業場に対しては、次のとおり指導する。

- (1)産業医、衛生管理者、衛生推進者等の選任及び活動状況並びに衛生委員会等の設置及び活動状況を確認し、必要な指導を行う。
- (2)健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等の実施状況について確認し、必要な指導を行う。
- (3)労働者の時間外・休日労働時間の状況を確認し、面接指導等(医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。)及びその実施後の措置等(別添の5の(2)のイに掲げる措置をいう。)を実施するよう指導を行う。
- (4)(3)の面接指導等が円滑に実施されるよう、手続等の整備(別添の5の(2)のイに掲げる措置をいう。)の状況について確認し、必要な指導を行う。
- (5)事業者が(3)の面接指導等(別添5の(2)のイの(ア)の から までに掲げる措置に限る。)に係る指導に従わない場合には、労働安全衛生法第66条第4項に基づき、当該面接指導等の対象となる労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断及び面接指導の結果等を踏まえた労働衛生指導医の意見を聴き、臨時の健康診断の実施を指示するとともに、厳正な指導を行う。
- (6)事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合であって、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難なときには、地域産業保健センターの活用が可能であることを教示する。
- (7)上記のほか、長時間労働の抑制を図るため、36協定により定められた延長することができる時間を超えて時間外労働が行われている場合や限度基準に適合していない場合などのほか、中小事業主以外の事業主に係る労働基準法第37条第1項ただし書に規定する割増賃金が支払われていないなどの場合には、必要な指導を行う。

5 過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等

- (1)過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対する再発防止対策の徹底の指導
過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導する。
- (2)司法処分を含めた厳正な対処
過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場であって労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。

賃金不払残業総合対策要綱

(平成 15 年 5 月 23 日付け基発第 0523003 号)

1 趣旨

賃金不払残業(所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせること。以下同じ。)は、労働基準法に違反する、あってはならないものであり、その解消を図るために、「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基準について」(平成13年4月6日付け基発第339号。以下「労働時間適正把握基準」という。)を発出し、使用者に適正に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を具体的に示したところであり、厚生労働省としても、その遵守徹底に努めてきたところである。

しかしながら、現状をみると、未だ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。)の不適正な運用など使用者が適正に労働時間を管理していないことを原因とする割増賃金の不払いなどの状況もみられるところである。

このため、事業場における賃金不払残業の実態を最もよく知る立場にある労使に対して主体的な取組を促すとともに、これまでの厚生労働省による対応をさらに強化することにより、適正な労働時間の管理を一層徹底するとともに、賃金不払残業の解消を図ることとする。

2 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」の策定

適正に労働時間を管理するために労使関係者が講ずべき事項を盛り込んだ「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を策定し、企業の本社と労働組合等の主体的取組を促すとともに、労働相談、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて、使用者、労働者等に幅広く周知を図る。

3 「賃金不払残業解消キャンペーン月間」の実施

「賃金不払残業解消キャンペーン月間」を設定し、賃金不払残業の解消と適正な労働時間の管理に向けたキャンペーン活動を実施し、労使の主体的取組を促す。

4 都道府県レベルでの労使当事者の意識改革の推進

地域産業労働懇談会など都道府県単位で労使の参集を得る場を活用し、労働時間の管理の適正化の周知徹底と気運の醸成を図る。

5 的確な監督指導等の実施と「賃金不払残業重点監督月間」の設定

(1) 的確な監督指導等の実施

本省、都道府県労働局、労働基準監督署が一体となって労働時間適正把握基準の周知徹底を行うとともに、的確な監督指導を実施し、特に法違反が認められかつ重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処する。

本社等において各部署に対して適正な労働時間の管理について一定の指示等を行っているにもかかわらず、各部署において賃金不払残業の疑いがある場合には、監督指導時に、必要に応じ、労働組合等からも事情を聴き、その実態を十分に把握した上で、改善指導を行う。

(2) 「賃金不払残業重点監督月間」の設定

「賃金不払残業重点監督月間」を設定し、賃金不払残業に係る重点監督を実施する。また、上記3に掲げる「賃金不払残業解消キャンペーン月間」においても、その実施に合わせて、重点監督を実施する。

6 賃金不払残業に係る事例の取りまとめ

賃金不払残業に係る今後の監督指導の状況を踏まえつつ、必要に応じて、賃金不払残業についての送検事例、是正事例等を収集・整理の上、取りまとめて公表する。

賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針

(平成 15 年 5 月 23 日付け基発第 0523004 号)

1 趣旨

賃金不払残業(所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせること。以下同じ。)は、労働基準法に違反する、あってはならないものである。

このような賃金不払残業の解消を図るためには、事業場において適正に労働時間が把握される必要があり、こうした観点から、「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」(平成13年4月6日付け基発第339号。以下「労働時間適正把握基準」という。)を策定し、使用者に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を具体的に明らかにしたところである。

しかしながら、賃金不払残業が行われることのない企業にしていくためには、単に使用者が労働時間の適正な把握に努めるに止まらず、職場風土の改革、適正な労働時間の管理を行うためのシステムの整備、責任体制の明確化とチェック体制の整備等を通じて、労働時間の管理の適正化を図る必要があり、このような点に関する労使の主体的な取組を通じて、初めて賃金不払残業の解消が図られるものと考えられる。

このため、本指針においては、労働時間適正把握基準において示された労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等に加え、各企業において労使が各事業場における労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示し、企業の本社と労働組合等が一体となつての企業全体としての主体的取組に資することとするものである。

2 労使に求められる役割

(1) 労使の主体的取組

労使は、事業場内において賃金不払残業の実態を最もよく知るべき立場にあり、各々が果たすべき役割を十分に認識するとともに、労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために主体的に取り組むことが求められるものである。

また、グループ企業などにおいても、このような取組を行うことにより、賃金不払残業の解消の効果が期待できる。

(2) 使用者に求められる役割

労働基準法は、労働時間、休日、深夜業等について使用者の遵守すべき基準を規定しており、これを遵守するためには、使用者は、労働時間を適正に把握する必要があることなどから、労働時間を適正に管理する責務を有していることは明らかである。したがって、使用者にあっては、賃金不払残業を起こすことのないよう適正に労働時間を管理しなければならない。

(3) 労働組合に求められる役割

一方、労働組合は、時間外・休日労働協定(36協定)の締結当事者の立場に立つものである。したがって、賃金不払残業が行われることのないよう、本社レベル、事業場レベルを問わず企業全体としてチェック機能を発揮して主体的に賃金不払残業を解消するために努力するとともに、使用者が講ずる措置に積極的に協力することが求められる。

(4) 労使の協力

賃金不払残業の解消を図るための検討については、労使双方がよく話し合い、十分な理解と協力の下に、行われることが重要であり、こうした観点から、労使からなる委員会(企業内労使協議組織)を設置して、賃金不払残業の実態の把握、具体策の検討及び実施、具体策の改善へのフィードバックを行うなど、労使が協力して取り組む体制を整備することが望まれる。

3 労使が取り組むべき事項

(1) 労働時間適正把握基準の遵守

労働時間適正把握基準は、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的措置等を明らかにしたものであり、使用者は賃金不払残業を起こすことのないようにするために、労働時間適正把握基準を遵守する必要がある。

また、労働組合にあっては、使用者が適正に労働時間を把握するために労働者に対して労働時間適正把握基準の周知を行うことが重要である。

(2) 職場風土の改革

賃金不払残業の責任が使用者にあることは論を待たないが、賃金不払残業の背景には、職場の中に賃金不払残業が存在することはやむを得ないとの労使双方の意識(職場風土)が反映されている場合が多いという点に問題があると考えられることから、こうした土壌をなくしていくため、労使は、例えば、次に掲げるような取組を行うことが望ましい。

経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握

労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言

企業内又は労働組合内での教育

(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立

賃金不払残業が行われることのない職場を創るためには、職場において適正に労働時間を管理するシステムを確立し、定着させる必要がある。

このため、まず、例えば、出退勤時刻や入室時刻の記録、事業場内のコンピュータシステムへの入力記録等、あるいは賃金不払残業の有無も含めた労働者の勤務状況に係る社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムを確立することが重要である。

その際に、特に、始業及び終業時刻の確認及び記録は使用者自らの現認又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録によることが原則であって、自己申告制によるのはやむを得ない場合に限られるものであることに留意する必要がある。

労働時間の管理のための制度等の見直しの検討

必要に応じて、現行の労働時間の管理のための制度やその運用、さらには仕事の進め方も含めて見直すことについても検討することが望まれる。特に、賃金不払残業の存在を前提とする業務遂行が行われているような場合には、賃金不払残業の温床となっている業務体制や業務指示の在り方にまで踏み込んだ見直しを行うことも重要である。

その際には、例えば、労使委員会において、労働者及び管理者からヒアリングを行うなどにより、業務指示と所定外労働のための予算額との関係を含めた勤務実態や問題点を具体的に把握することが有効と考えられる。

賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施

賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施(賃金不払残業を行った労働者も、これを許した現場責任者も評価しない。)等により、適正な労働時間の管理を意識した人事労務管理を行うとともに、こうした人事労務管理を現場レベルでも徹底することも重要である。

(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

労働時間を適正に把握し、賃金不払残業の解消を図るためには、各事業場ごとに労働時間の管理の責任者を明確にしておくことが必要である。特に、賃金不払残業が現に行われ、又は過去に行われていた事業場については、例えば、同じ指揮命令系統にない複数の者を労働時間の管理の責任者とするにより牽制体制を確立して労働時間のダブルチェックを行うなど厳正に労働時間を把握できるような体制を確立することが望ましい。

また、企業全体として、適正な労働時間の管理を遵守徹底させる責任者を選任することも重要である。

労働時間の管理とは別に、相談窓口を設置する等により賃金不払残業の実態を積極的に把握する体制を確立することが重要である。その際には、上司や人事労務管理担当者以外の者を相談窓口とする、あるいは企業トップが直接情報を把握できるような投書箱(目安箱)や専用電子メールアドレスを設けることなどが考えられる。

労働組合においても、相談窓口の設置等を行うとともに、賃金不払残業の実態を把握した場合には、労働組合としての必要な対応を行うことが望まれる。