



報道発表資料

山形労働局発表
平成29年3月31日（金）

担 山形労働局 労働基準部 監督課
監督課長 石澤 敏昭
専門監督官 阿久津 拓也
当 電話 023-624-8222

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 ～重点監督を実施した事業場の約7割の72事業場で違法な労働を摘発～

山形労働局（局長 相浦亮司）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」が疑われる事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、72事業場（全体の66.7%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち35事業場（32.4%）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・改善に向けた指導を行いました。

山形労働局では、今後も、是正をしていない事業場に対する確認を行い、応じない場合は送検も視野に入れて対応するなど、引き続き監督指導を行ってまいります。

【重点監督の結果のポイント】（詳細は別添1「重点監督実施状況」、別添2「監督指導事例」を参照のこと。）

(1) 重点監督の実施事業場： **108事業場**
このうち、72事業場（全体の**66.7%**）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： **35事業場（32.4%）**

うち、時間外労働^{*1}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： **16事業場（45.7%）**

うち、月100時間を超えるもの： **10事業場（28.6%）**

うち、月150時間を超えるもの **1事業場（2.9%）**

② 賃金不払残業があったもの： **13事業場（12.0%）**

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **8事業場（7.4%）**

(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： **60事業場（55.6%）**

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： **38事業場（63.3%）**

② 労働時間の把握方法が不適正なため
指導したもの： **19事業場（17.6%）**

※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」では、監督指導を実施した114事業場のうち、80事業場（全体の70.2%）で労働基準関係法令違反が認められた。

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、108事業場に対し重点監督を実施し、72事業場（全体の66.7%）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35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8事業場であった。

表1 重点監督実施件数等

業種	事項	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（注1）	主な違反事項		
				労働時間 （注2）	賃金不払残業 （注3）	健康障害防止 対策（注4）
合計		108 (100.0%)	72 (66.7%)	35 (32.4%)	13 (12.0%)	8 (7.4%)
主な業種	製造業	32 (44.4%)	22 (30.6%)	11	1	2
	建設業	18 (25.0%)	10 (13.9%)	3	2	2
	運輸交通業	17 (23.6%)	12 (16.7%)	8	1	1
	商業	12 (16.7%)	9 (12.5%)	5	6	0
	保健衛生業	12 (16.7%)	10 (13.9%)	4	0	2
	接客娯楽業	4 (5.6%)	3 (4.2%)	1	0	1
	その他の事業	13 (18.1%)	6 (8.3%)	3	3	0

（注1）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〔計算誤り等は含まない。〕。

（注4）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。

※ 重点監督では、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて、より深刻・詳細な情報のあった事業場を優先して対象としているため、労働時間の違反のあった事業場の比率が32.4%（平成27年の定期監督等における比率は36.8%（山形労働局管内））と高くなっている。

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人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
108	19 (17.6%)	39 (36.13%)	25 (23.1%)	9 (8.3%)	13 (12.0%)	3 (2.8%)

表3 企業規模別で見た場合の重点監督実施件数

企業の規模別で見た場合の重点監督実施件数						
合計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
108	12 (11.1%)	11 (10.2%)	11 (10.2%)	14 (13.0%)	26 (24.1%)	34 (31.5%)

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 **60 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）
60	2	9	22	38	0

（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などを、あらかじ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 **19 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「参考資料」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（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(3)7）（注2）	実態調査の実施（基準2(3)1）（注2）	適正な申告の阻害要因の排除（基準2(3)7）（注2）		
19	12	4	11	2	0	0

（注1）指導事項は、重複があり得る。

（注2）各項目のかつこ内は、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 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監督を実施した **35 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、**16 事業場で1か月80時間を、うち10事業場で1か月100時間を、うち1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
9	10	6	9	1

(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、64事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、24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、11事業場で自己申告制により確認し、23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管理の方法

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		
64	24	35	11	23

（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	108	114
	うち、労働基準法などの法令違反あり	72(66.7%)	80(70.2%)
主な違反内容	1 違法な時間外・休日労働があったもの	35(32.4%)	42(36.8%)
	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	16(45.7%)	25(59.5%)
	1か月当たり100時間を超えるもの	10(28.6%)	18(42.9%)
	1か月当たり150時間を超えるもの	1(2.9%)	3(7.1%)
	1か月当たり200時間を超えるもの	0(0.0%)	0(0.0%)
	2 賃金不払残業があったもの	13(12.0%)	5(4.4%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	8(7.4%)	8(7.0%)
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に改善を指導したもの	60(55.6%)	73(64.0%)
	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	38(63.3%)	50(68.5%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	19(17.6%)	14(12.3%)

監督指導事例

事例1 (コンビニ)

- 1 18歳未満のアルバイト（年少者）について、時間外・休日労働が原則禁止されているにもかかわらず、月79時間の違法な時間外・休日労働を行わせ、かつ、休日労働に対する割増賃金を支払わなかった。また、アルバイトを含む10名の労働者について、36協定の締結・届出がないにもかかわらず、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 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

監督指導において把握した事実と労働基準監督署の指導

- 1 満18歳未満に満たない者（年少者）については、時間外・休日労働が原則禁止されているにもかかわらず、アルバイトの年少者に月79時間の違法な時間外・休日労働を行わせ、かつ、休日労働に対する割増賃金を支払わなかった。

アルバイトを含む10名の労働者について、36協定の締結・届出がないにもかかわらず、違法な時間外労働を行わせていた。

労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条・60条（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働基準法第35条・60条（休日）違反を是正勧告
- ③労働基準法第37条（休日の割増賃金）違反を是正勧告
- ④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45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）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。

労働基準監督署の対応

労働安全衛生法第66条（健康診断）違反を是正勧告

事例 2
(電気機械器具製造業)

- 1 会社は、労働者からの自己申告により労働時間の管理を行っていたが、在社時間と自己申告の時間に月最大約70時間の乖離が認められたことから、適正に労働時間を把握するよう指導
- 2 全労働者の約2割に当たる23名の労働者について、36協定で定める上限時間を超えて、月80時間を超える違法な時間外労働（最も長い者で月約160時間）を行わせた事業場に対し指導を実施

監督指導において把握した事実 と 労働基準監督署の指導

- 1 会社は、労働者からの自己申告により労働時間の管理を行い、タイムカードで在社時間を把握していたが、タイムカードの打刻時間と自己申告時間に月約50時間～70時間の乖離がある労働者が認められ、その原因について、会社は把握していなかった。
また、賃金台帳に労働時間数などを記入していなかった。

労働基準監督署の対応

- ①労働時間の適正把握について指導
- ②労働者から聴き取りなどによる実態調査の実施を指導
また、実態調査の結果、割増賃金の支払が必要な場合は、追加で差額を支払うとともに、再発防止対策を報告するよう指導
- ③労働基準法第108条（賃金台帳）違反を是正勧告

- 2 上記1②の実態調査の結果、全労働者の約2割に当たる23名について、36協定で定める上限時間（※）を超えて、月80時間を超える違法な時間外労働（最も長い者で月約160時間）を行っていたことが判明した。
（※）特別条項：月75時間

労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②36協定の不適切な運用について原因を分析し、適切な運用を図るための具体的な再発防止対策を検討するよう指導
- 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

事例3
(一般貨物
自動車運送
業)

- 1 脳・心臓疾患を発症した自動車運転者について、36協定を届け出ていないにもかかわらず、発症前の直近3か月間のうち、最も長い月で110時間の違法な時間外労働を行わせていた。また、他の自動車運転者3名についても月100時間を超える違法な長時間労働（最も長い者で月135時間）を行わせるとともに、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）※に違反した事業場に指導を実施
- 2 自動車運転者について、休憩時間を与えず労働を行わせていたこと、雇入時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

監督指導において把握した事実と労働基準監督署の指導

- 1 脳・心臓疾患を発症した自動車運転者について、36協定を届け出ていないにもかかわらず、発症前の直近3か月平均で月100時間を超える違法な長時間労働（最も長い月で110時間）を行わせていた。また、他の自動車運転者3名についても、月100時間を超える違法な長時間労働（最も長い者で月135時間）を行わせるとともに、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）※を超えて労働を行わせていた。

労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②改善基準告示第4条（1か月の総拘束時間が320時間を超えていることなど）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 自動車運転者について、労働時間が8時間を超えているにもかかわらず、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えず、また、雇入時に健康診断を実施していなかった。

労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第34条（休憩時間）違反を是正勧告
- ②労働安全衛生法第66条（健康診断）違反を是正勧告

※自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

バス、トラック、タクシーなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性から、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間（始業時刻から終業時刻までの時間（休憩時間を含む））、休息期間（勤務と次の勤務の間の自由な時間）、運転時間等の基準を、平成元年に、大臣告示として制定したものの。

事例 4 (肉製品製造業)

- 1 賃金不払残業が行われているとの情報に基づき、労働基準監督署による夜間の立入調査を行ったところ、所属長によるICカードの出退勤時刻のデータの改ざんが判明。実際は、36協定で定める上限時間を超えて、月104時間の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 長時間労働による健康障害防止対策等についての調査審議を行う衛生委員会を設置せず、衛生管理者や産業医を選任していなかったことから指導を実施

監督指導において把握した事実と労働基準監督署の指導

- 1 賃金不払残業が行われているとの投書が労働基準監督署に寄せられたことから、定時後の実態を確認するため、夜間の立入調査を実施した。

調査の結果、所属長が自身の人事評価を良く見せるため（※1）、一部労働者のICカードの出退勤時刻のデータを改ざんし、データ上は定時に帰宅した記録となっていたが、実際は時間外労働が行われていたことが判明した。

最も被害の大きかった労働者については、実際は36協定で定める限度時間（※2）を超えた月104時間の時間外労働を行っているにもかかわらず、データの改ざんにより月60時間過少に修正され、月44時間の時間外労働とされていた。

（※1）当該事業場では、部下の労働時間をより短くなるよう管理した所属長に対し、人事評価において高い評価を与えていた。

（※2）特別条項：75時間

労働基準監督署の対応

- 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37条（割増賃金）違反を是正勧告
- ③36協定の不適切な運用について原因を分析し、適切な運用を図るための具体的な再発防止対策を検討するよう指導
- ④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50名以上の労働者を使用しているにもかかわらず、①労働者の健康確保など会社の衛生管理を行う衛生管理者を選任していなかった、②会社において労働者の健康管理などについて、専門的な立場から指導・助言を行う医師である産業医を選任していなかった、③長時間労働による健康障害防止対策などについて調査審議を行う衛生委員会を設置していなかった。

労働基準監督署の対応

- ①労働安全衛生法第12条（衛生管理者の未選任）違反を是正勧告
- ②労働安全衛生法第13条（産業医の未選任）違反を是正勧告
- ③労働安全衛生法第18条（衛生委員会の未設置）違反を是正勧告

【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。