

# 働き方改革の推進について

平成 31 年 3 月 11 日

宮崎労働局監督課



# 36協定で定める時間外労働及び休日労働 について留意すべき事項に関する指針

(労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針)

- 2019(平成31)年4月より、36(サブロク)協定(1)で定める時間外労働に、罰則付きの上限(2)が設けられます。
- 厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

(1)36(サブロク)協定とは

## ⚠ 時間外労働(残業)をさせるためには、36協定が必要です!

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働(残業)をさせる場合には、
  - ✓労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の締結
  - ✓所轄労働基準監督署長への届出  
が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

(2)時間外労働の上限規制とは

## ⚠ 36協定で定める時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました!

- 2018(平成30)年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることとなりました( )。 ( )2019年4月施行。ただし、中小企業への適用は2020年4月。
- 時間外労働の上限(「限度時間」)**は、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があっても、**年720時間、複数月平均80時間**以内(休日労働を含む)、**月100時間未滿**(休日労働を含む)を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

## 36協定の締結に当たって留意していただくべき事項

**時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。**(指針第2条)

使用者は、36協定の範囲内であっても**労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。**(指針第3条)

- ◆36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達)において、
  - ✓1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
  - ✓さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2~6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていること  
に留意しなければなりません。

**時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。**(指針第4条)

**臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。**限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、**できる限り具体的に定めなければなりません。**この場合にも、**時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。**（指針第5条）

- ◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。  
「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。
- ◆時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1)1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2)1年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。
- ◆限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

**1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（ ）を超えないように努めてください。**（指針第6条）

（ ）1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

**休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。**（指針第7条）

**限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。**

（指針第8条）

- ◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。  
(1) 医師による面接指導、(2)深夜業の回数制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、(4)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断、(6)連続休暇の取得、(7)心とからだの相談窓口の設置、(8)配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

**限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。**（指針第9条、附則第3項）

- ◆限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。
- ◆限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

指針の全文はこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/000350259.pdf>

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード：**都道府県労働局** または **労働基準監督署**

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



# 年次有給休暇の時季指定義務

- 労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。( )

( )年次有給休暇(労働基準法第39条)

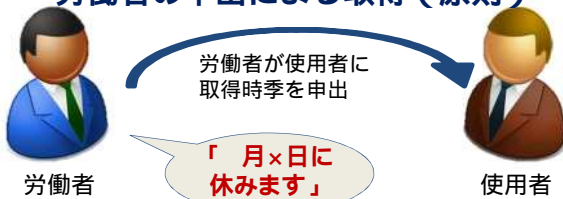
雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者(管理監督者を含む)には、年10日の有給休暇が付与されます。

- 継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
- パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

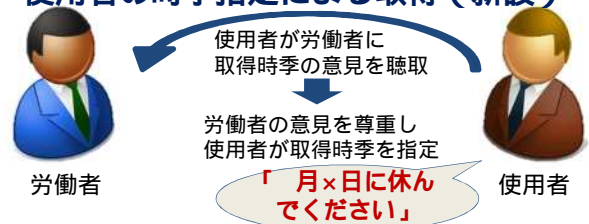
- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、**2019(平成31)年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。

## 時季指定義務のポイント

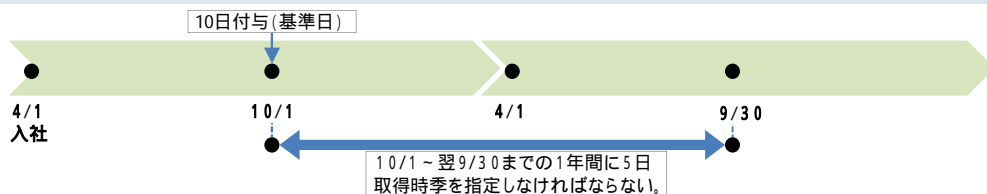
### 労働者の申出による取得(原則)



### 使用者の時季指定による取得(新設)



〔(例)4/1入社の場合〕



- ◆対象者は、年次有給休暇が**10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)**に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を**付与した日(基準日)**から**1年以内に5日**について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

( )労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。

- (例) > 労働者が自ら5日取得した場合 使用者の時季指定は不要
- > 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 "
- > 労働者が自ら3日取得した場合 使用者は2日を時季指定
- > 計画的付与で2日取得した場合 " 3日 "



- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

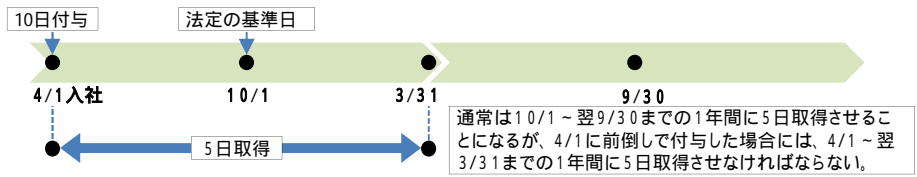
法定の基準日(雇入れの日から半年後)より前に年次有給休暇を付与する場合などの時季指定義務の取扱いについては、裏面を参照してください。

法定の基準日と異なり、

- 入社日から年次有給休暇を付与する場合、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなります。

法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上の前倒しで付与する場合は、使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

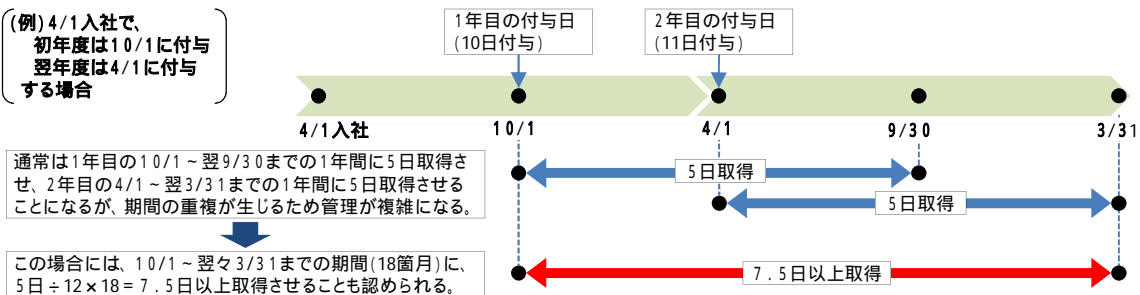
〔例〕4/1入社時に10日付与する場合



入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）

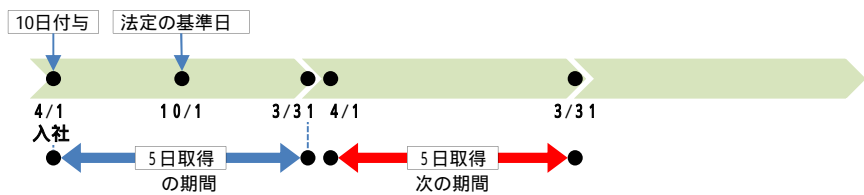
重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。

〔例〕4/1入社で、初年度は10/1に付与、翌年度は4/1に付与する場合

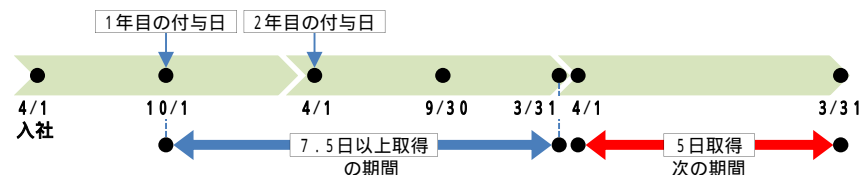


上記・の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。

〔例〕上記の場合

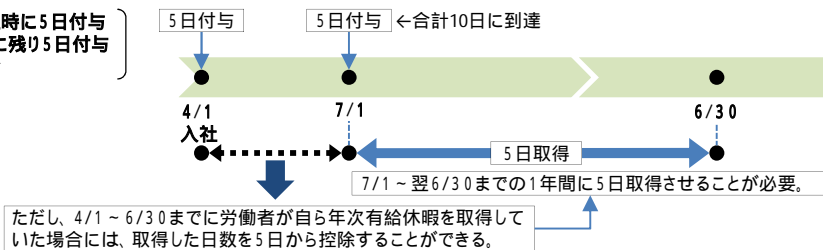


〔例〕上記の場合



10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合、分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。

〔例〕4/1入社時に5日付与し、7/1に残り5日付与する場合



ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： 都道府県労働局 または 労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



## 働き方改革関連法により

2019年4月1日から

## 「産業医・産業保健機能」と

## 「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます

### Part1 産業医・産業保健機能の強化

#### Chapter1 産業医の活動環境の整備

##### Section1 産業医の独立性・中立性の強化

Point1	産業医の独立性・中立性の強化	1
Point2	産業医の知識・能力の維持向上	1
Point3	産業医の辞任・解任時の衛生委員会等への報告	1

##### Section2 産業医への権限・情報提供の充実・強化

Point1	産業医の権限の具体化	2
Point2	産業医等に対する労働者の健康管理等に必要情報の提供	2
Point3	産業医が勧告しようとするときの事業者に対する意見の求め、 産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の記録・保存	3

##### Section3 産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化

Point1	産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告	3
Point2	産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め	4
Point3	安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存	4

#### Chapter2 健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い

Point1	労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等	4
Point2	労働者の心身の状態に関する情報の取扱い	5
Point3	産業医等の業務の内容等の周知	5

### Part2 長時間労働者に対する面接指導等

Point1	労働時間の状況の把握	6
Point2	労働者への労働時間に関する情報の通知	8
Point3	医師による面接指導の対象となる労働者の要件	8
Point4	研究開発業務従事者に対する医師による面接指導	9



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

# Part1 産業医・産業保健機能の強化

長時間労働やメンタルヘルス不調などによって、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等を確実に実施します。

## Chapter1 産業医の活動環境の整備

- 産業医の独立性・中立性を高めることなどによって、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のために、より一層効果的な活動を行いやすい環境を整備します。

### Section1 産業医の独立性・中立性の強化

#### Point 1 産業医の独立性・中立性の強化（改正労働安全衛生法第13条第3項）

- 産業医が、産業医学の専門的立場から、独立性・中立性をもってその職務を行うことができるよう、産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

#### Point 2 産業医の知識・能力の維持向上（改正労働安全衛生規則第14条第7項）

- 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識・能力の維持向上に努めなければなりません。

#### Point 3 産業医の辞任・解任時の衛生委員会等への報告（改正安衛則第13条第4項）

- 産業医の身分の安定性を担保し、その職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から、事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なくその旨・その理由を衛生委員会又は安全衛生委員会（衛生委員会等）に報告しなければならない。 ※ 「遅滞なく」とは、おおむね1月以内をいいます。

#### ！ 産業医から一身上の都合により辞任したい旨の申出があった場合の衛生委員会等への報告は？

- ☞ 産業医の辞任や解任の理由が産業医自身の健康上の問題であるなど、その産業医にとって機微な内容のものである場合には、産業医の意向を確認した上で、「一身上の都合により」、「契約期間満了により」などと報告しても差し支えありません。



## Section2 産業医への権限・情報提供の充実・強化

### Point 1

#### 産業医の権限の具体化（改正安衛則第14条の4第1項、第2項）

- 事業者が産業医に付与すべき権限には、以下のアからウまでの事項に関する権限が含まれます。

ア	事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。
イ	労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること。
ウ	労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること。

#### ！ 産業医が労働者の健康管理等を行うために必要な情報を労働者から収集する方法とは？

- ☞ 作業場等を巡視する際などに、対面により労働者から必要な情報を収集する方法のほか、事業者から提供された労働時間に関する情報、労働者の業務に関する情報等を勘案して選定した労働者を対象に、職場や業務の状況に関するアンケート調査を実施するなど、文書により労働者から必要な情報を収集する方法等があります。

#### ！ 産業医が労働者の健康管理等を行うために必要な情報を労働者から収集する際に、産業医や事業者が配慮することは？

- ☞ 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な情報を収集しようとする際には、情報の収集対象となった労働者に人事上の評価・処遇等において、事業者が不利益を生じさせないようにしなければなりません。
- ☞ 事業者は、産業医が情報を収集する際の情報の具体的な取扱い（対象労働者の選定方法、情報の収集方法、情報を取り扱う者の範囲、提供された情報の取扱い等）について、あらかじめ衛生委員会等において審議し、決定しておくことが望まれます。

#### ！ ウの「労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合」とは？

- ☞ 保護具等を使用せずに、有害な化学物質を取り扱うことにより、労働災害が発生する危険のある場合のほか、熱中症等の徴候があり、健康を確保するため緊急の措置が必要と考えられる場合などが含まれます。

### Point 2

#### 産業医等に対する労働者の健康管理等に必要な情報の提供（改正安衛法第13条第4項、第13条の2第2項、改正安衛則第14条の2第1項、第2項、第15条の2第3項）

- 産業医が産業医学の専門的立場から労働者の健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医を選任した事業者は、産業医に対して、以下のアからウまでの情報を提供しなければなりません。
- 事業者から産業医へのアからウまでの情報の提供は、次の情報の区分に応じ、それぞれに定める時期に行わなければなりません。 ※「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいいます。

ア	①健康診断、②長時間労働者に対する面接指導、③ストレスチェックに基づく面接指導実施後の既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨・その理由） 提供時期：①～③の結果についての医師又は歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。
イ	時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報 提供時期：当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。
ウ	労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの 提供時期：産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

※ 事業者から産業医への情報提供の方法については、書面により行うことが望まれ、具体的な情報提供の方法については、事業場ごとにあらかじめ事業者と産業医で決めておくことが望まれます。

➤ 労働者数50人未満の事業場の事業者は、医師又は保健師に対して、アからウまでの情報について、各情報の区分に応じて、情報提供するように努めなければなりません。

**！ アの「時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報」について、該当する労働者がいない場合は？**

☞ 時間外・休日労働が1月当たり80時間を超えた労働者がいない場合には、該当者がいないという情報を産業医に情報提供する必要があります。

**！ ウの「労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの」とは？**

☞ 「労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの」には、①労働者の作業環境、②労働時間、③作業態様、④作業負荷の状況、⑤深夜業等の回数・時間数などのうち、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるものが含まれます。

☞ なお、必要と認めるものについては、事業場ごとに、あらかじめ事業者と産業医とで相談しておくことが望まれます。

☞ また、健康管理との関連性が不明な情報について、産業医から求めがあった場合には、産業医に説明を求め、個別に確認することが望まれます。

**！ 事業者は産業医等に労働者の健康管理等に必要情報は、書面により提供しなければならないか？ また、事業者が産業医等に提供した情報は、保存しておく必要があるか？**

☞ 事業者が産業医若しくは労働者数50人未満の事業場の事業者が選任する医師又は保健師に情報を提供する方法としては、書面による交付のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録して提供する方法や電子メールにより提供する方法等があります。

☞ また、産業医等に提供した情報は、記録・保存しておくことが望まれます。

**Point 3 産業医が勧告しようとするときの事業者に対する意見の求め、産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の記録・保存**（改正安衛則第14条の3第1項、第2項）

➤ 産業医の勧告が、その趣旨も含めて理解され、かつ、適切に共有されることにより、労働者の健康管理等のために有効に機能するよう、産業医は、勧告をしようとするときは、あらかじめ当該勧告の内容について、事業者の意見を求めることとされています。

➤ 事業者は、当該勧告を受けたときは、当該勧告の内容・当該勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合は、その旨・その理由）を記録し、これを3年間保存しなければなりません。

## Section3 産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化

**Point 1 産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告**（改正安衛法第13条第6項、改正安衛則第14条の3第3項、第4項）

➤ 事業者は、勧告を受けたときは、当該勧告を受けた後、遅滞なく当該勧告の内容、当該勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置を講じない場合にあっては、その旨・その理由）を衛生委員会等に報告しなければなりません。

Point  
2

産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め（改正安衛則第23条第5項）

- 産業医が産業医学の専門的な立場から、労働者の健康管理等について積極的に提案できるよう、産業医は、衛生委員会等に対して、労働者の健康を確保する観点から、必要な調査審議を求められます。

**！ 産業医が衛生委員会等に対して調査審議を発議するときは、産業医が衛生委員会等に出席する必要はあるか？**

- ☞ 産業医が衛生委員会等に対して調査審議を発議するときは、発議の趣旨等を産業医から他の委員に説明する必要があることから、産業医は、衛生委員会等に出席する必要があります。

Point  
3

安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存（改正安衛則第23条第4項）

- 事業者は、安全委員会、衛生委員会等の開催の都度、これらの委員会の意見・当該意見を踏まえて講じた措置の内容・これらの委員会における議事で重要なものを記録し、これを3年間保存しなければなりません。

**！ 衛生委員会等の意見・当該意見を踏まえて講じた措置の内容等の記録・保存について、議事録を保存することでもよいか？**

- ☞ 衛生委員会等の意見、当該意見を踏まえて講じた措置の内容等が具体的に記載された議事録であれば、その議事録を保存することでも構いません。

## Chapter2 健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い

- 労働者が産業医等に直接相談できるようにするための環境整備やその仕組みが労働者に周知されるようにします。
- 面接指導や健康診断の結果など、労働者の健康情報が適正に取り扱われ、労働者が安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにします。そのための取組として、健康情報の事業場内での取扱いルール の明確化・適正化が推進されるようにします。

Point  
1 労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等（改正安衛法第13条の3）

- ☞ 産業医等が産業医学の専門的立場から労働者の健康管理等を適切に実施できるよう、事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じるように努めなければなりません。

**！ 労働者が産業医等による健康相談を安心して受けられる体制を整備するためには？**

- ☞ 事業者は、産業医による健康相談の申出の方法（健康相談の日時・場所等を含む。）、産業医の業務の具体的な内容、事業場における労働者の心身の状態に関する情報の取扱方法を、労働者に周知させる必要があります。
- ☞ また、労働者数50人未満の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師又は保健師を選任した事業者は、労働者に周知させるように努めなければなりません。
- ☞ なお、保健指導、面接指導、健康相談等は、プライバシーを確保できる場所で実施できるように、配慮するとともに、その結果については、労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針に基づき事業場ごとに策定された取扱規程により、適切に取り扱う必要があります。

**Point 2** **労働者の心身の状態に関する情報の取扱い** (改正安衛法第104条第1項から第4項まで、改正じん肺法第35条の3第1項から第4項まで、改正安衛則第98条の3、改正じん肺則第33条)

- ▶ 労働者が雇用管理において不利益な取扱いを受ける不安なく、安心して医師等による健康診断等を受けられるようにするため、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければなりません。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではありません。
- ▶ 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません。 ※ 「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成30年9月7日付け労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号) 参照

**！ 「その他正当な事由がある場合」とは？**

☞ 「その他正当な事由がある場合」とは、メンタルヘルス不調により自殺企図の徴候が見られる場合など、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるときなど、以下のアからエまでの場合が含まれます。

ア	法令に基づく場合
イ	人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき
ウ	公衆衛生の向上、児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき
エ	国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき

**Point 3** **産業医等の業務の内容等の周知** (改正安衛法第101条第2項、第3項、改正安衛則第98条の2第1項、第2項)

- ▶ 産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の具体的な内容・産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を、以下のアからウまでの方法で、労働者に周知させなければなりません。
- ※ 周知は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師又は保健師に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる労働者数50人未満の事業者の事業者も行うよう努めなければなりません。

ア	常時各作業場の見やすい場所に掲示し、備え付けること。
イ	書面を労働者に交付すること。
ウ	磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

**！ 「事業場における産業医の業務の具体的な内容」とは？**

- ☞ 産業医が事業場において遂行している業務を指します。
- ☞ 業務の内容については、改正安衛則第14条第1項に定める職務と対比できるようにしておくことと分かりやすいので、そのようにしておくことが適当です。

## Part2 長時間労働者に対する面接指導等

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化します。

### Point 1 労働時間の状況の把握 (改正安衛法第66条の8の3、改正安衛則第52条の7の3第1項、第2項)

- 事業者は、改正安衛法第66条の8第1項又は第66条の8の2第1項の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。
- 事業者は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。
- ※ 派遣労働者については、派遣先事業者が労働時間の状況を把握し、派遣元事業者が面接指導等を実施しなければなりません。

#### ！ 「労働時間の状況」として、事業者は何を把握すればよいか？

- ☞ 労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。
- ☞ 事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入室時刻の記録等を把握しなければなりません。
- ☞ なお、労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができます（ただし、労働基準法第41条各号に掲げる管理監督者等、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者については、この限りではありません。）。

#### ！ 面接指導の要否については、時間外・休日労働時間により判断することとされているが、個々の事業場の事情により休憩時間等を含めた時間により労働時間の状況を把握した場合には、その時間により、面接指導の要否を判断してよいか？

- ☞ 面接指導の要否については、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時間）により判断することとなります。
- ☞ ただし、個々の事業場の事情により休憩時間等を除くことができず、休憩時間等を含めた時間により、労働時間の状況を把握した労働者については、その時間をもって判断することとなります。

#### ！ 労働時間の状況を把握しなければならない労働者には、裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれるか？

- ☞ 労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

**！ 労働時間の状況の把握方法について、改正安衛規則第52条の7の3第1項に規定される客観的な方法により把握し難い場合に、どのような把握方法があるか？**

☞ 「その他の適切な方法」としては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合に、労働者の自己申告による把握が考えられますが、その場合には、事業者は、以下のアからオまでの措置を全て講じる必要があります。

ア	自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況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	実際に労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、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の状況が実際の労働時間の状況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、所要の労働時間の状況の補正をすること。
エ	自己申告した労働時間の状況を超過して事業場内にいる時間又は事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、その報告が適正に行われているかについて確認すること。 その際に、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の状況には該当しないと報告されていても、実際には、事業者の指示により業務に従事しているなど、事業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、労働時間の状況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す。このため、事業者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働者による労働時間の状況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状況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、その阻害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すが、実際には延長することができる時間数を超過し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、実際に労働時間の状況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。

**！ 労働時間の状況の把握方法について、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合に、労働者の自己申告による把握が考えられるとされているが、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」とは？**

☞ 「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断することとなります。

☞ ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などでも、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められません。

☞ また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められません。

**！ 労働時間の状況を自己申告で把握する場合に、日々の把握が必要か？**

☞ 労働時間の状況を労働者の自己申告により把握する場合には、その日の労働時間の状況を翌労働日までに自己申告させることが適当です。

☞ なお、労働者が宿泊を伴う出張を行っているなど、労働時間の状況を労働日ごとに自己申告により把握することが困難な場合には、後日一括して、それぞれの日の労働時間の状況を自己申告させることとしても差し支えありません。

☞ ただし、このような場合であっても、事業者は、時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要があるため、これを遵守できるように、労働者が出張の途中であっても、労働時間の状況について自己申告を求めなければならない場合があることには、留意する必要があります。

**！ パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録は紙媒体により毎月出力して記録しなければならないか？**

☞ 労働時間の状況の記録・保存の方法については、紙媒体により出力することによる記録のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずるものに記録・保存することでも差し支えありません。

Point  
2

労働者への労働時間に関する情報の通知（改正安衛則第52条の2第3項）

- 事業者は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
- ※ 当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者に適用されます。

！ 「当該超えた時間に関する情報」とは？

- ☞ 「当該超えた時間に関する情報」とは、時間外・休日労働時間数を指すものであり、通知対象は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者です。
- ☞ 通知は、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すためのものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望まれます。
- ☞ また、研究開発業務従事者については、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えたものに対して、申出なしに面接指導を行わなければならないため、事業者は、対象労働者に対して、労働時間に関する情報を、面接指導の案内と併せて通知する必要があります。

！ 労働者に対する労働時間に関する情報の通知の方法は？

- ☞ 事業者は、1月当たりの時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要があり、時間が1月当たり80時間を超えた労働者に対して、その超えた時間を書面や電子メール等により通知する方法が適当です。
- ☞ なお、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えありません。

！ 労働者に対する労働時間に関する情報の通知の時期は？

- ☞ 事業者は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者に対して、その算定後、速やかに通知する必要があります。

！ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合は？

- ☞ 労働者が自らの労働時間に関する情報を把握し、健康管理を行う動機付けとする観点から、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、これに応じることが望ましいと考えられます。

Point  
3

医師による面接指導の対象となる労働者の要件（改正安衛法第66条の8第1項、改正安衛則第52条の2第1項）

- 面接指導の対象となる労働者の要件を、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に拡大しました。
- ※ 面接指導を行うに当たっては、この要件に該当する労働者の申出により行います。

！ 所定労働時間が1週間当たり40時間に満たない事業場は、1週間当たり40時間（法定労働時間）と所定労働時間のどちらを基準として算定すればよいか？

- ☞ 1週間当たり40時間（法定労働時間）を基準として、改正安衛法第66条の8の3に基づき把握した労働時間の状況により、その超えた時間を算定します。

**！ 海外派遣された労働者について、時間外・休日労働時間の算定後（労働者からの申出が必要な場合は申出後）、遅滞なく面接指導を実施することが困難な場合における面接指導の実施方法・時期は？**

- ☞ 海外派遣された労働者が面接指導の対象となった場合には、情報通信機器を用いた面接指導を実施することが適当です。 ※ 「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（平成27年9月15日付け基発0915第5号）参照
- ☞ また、上記の対応が困難な場合には、書面や電子メール等により派遣中の労働者の健康状態を可能な限り確認し、必要な措置を講じることが適当であり、この場合には、帰国後面接指導の実施が可能な状況となり次第、速やかに実施する必要があります。

**Point 4 研究開発業務従事者に対する医師による面接指導**（改正安衛法第66条の8の2第1項、第2項、改正安衛則第52条の7の2第1項、第2項）

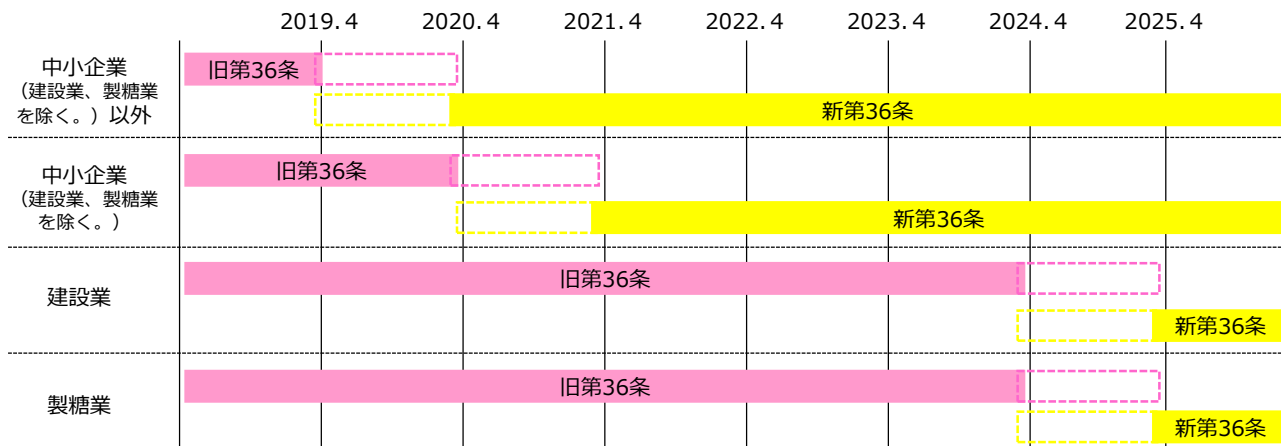
➤ 事業者は、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える研究開発業務従事者に対して、申出なしに医師による面接指導を行わなければなりません。

**！ 研究開発業務従事者に対する面接指導については、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者のみが対象か？**

- ☞ 研究開発業務労働者の面接指導については、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた場合には、その労働者からの申出なしに、事業者は、面接指導を行わなければなりません。
- ☞ また、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えない場合でも、その超えた時間が80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められた場合には、改正安衛法第66条の8第1項の規定される面接指導の対象となるため、労働者から申出があれば、事業者は、面接指導を行わなければなりません。

**研究開発業務従事者に対する医師による面接指導の経過措置**

- ☞ 研究開発業務従事者に対する面接指導について、
  - ・ 中小企業（建設業、製糖業を除く。）以外については、2019年3月31日までに締結した改正前の労働基準法第36条（旧第36条）に基づく36協定の有効である1年間は適用が猶予（最大で2020年3月31日まで適用が猶予）
  - ・ 中小企業（建設業、製糖業を除く。）については、改正後の労働基準法第36条（新第36条）の適用が1年間猶予されるため、2020年3月31日までに締結した旧第36条に基づく36協定の有効である1年間は適用が猶予（最大で2021年3月31日まで適用が猶予）
  - ・ 建設業、製糖業については、新第36条の適用が5年間猶予されるため、2024年3月31日までに締結した旧第36条に基づく36協定の有効である1年間は適用が猶予（最大で2025年3月31日まで適用が猶予）
 となります。



※ 図中の「旧第36条」は改正前の労働基準法第36条、「新第36条」は改正後の労働基準法第36条を指します。



○ 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（抄）  
（産業医等）

第十三条 1・2（略）

- 3 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。
- 4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。
- 5 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。
- 6 事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

第十三条の二（略）

- 2 前条第四項の規定は、前項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、同条第四項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

第十三条の三 事業者は、産業医又は前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（面接指導等）

第六十六条の八 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（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）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。

2～5（略）

第六十六条の八の二 事業者は、その労働時間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時間を超える労働者（労働基準法第三十六条第十一項に規定する業務に従事する者（同法第四十一条各号に掲げる者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。）に限る。）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を行わなければならない。

- 2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与」と読み替えるものとする。

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

第六十六条の九 事業者は、第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項又は前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（法令等の周知）

第百一条（略）

- 2 産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の内容その他の産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならない。
- 3 前項の規定は、第十三条の二第一項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、前項中「周知させなければ」とあるのは、「周知させるように努めなければ」と読み替えるものとする。
- 4（略）

（心身の状態に関する情報の取扱い）

第百四条 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

- 2 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
- 4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

（厚生労働省令への委任）

第百十五条の二 この法律に定めるもののほか、この法律の規定の実施に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

- じん肺法（昭和35年法律第30号）（抄）  
（心身の状態に関する情報の取扱い）

第三十五条の三 事業者は、この法律、これに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な理由がある場合は、この限りでない。

- 2 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
- 4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者、その団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

- 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）（抄）  
（産業医の選任等）

第十三条 1～3（略）

- 4 事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なく、その旨及びその理由を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

（産業医及び産業歯科医の職務等）

第十四条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

- 一（略）
- 二 法第六十六条の八第一項及び第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導並びに法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
- 三～九（略）
- 2～6（略）
- 7 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならない。

（産業医に対する情報の提供）

第十四条の二 法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報は、次に掲げる情報とする。

- 一 法第六十六条の五第一項、第六十六条の八第五項（法第六十六条の八の二第二項において読み替えて準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第六項の規定により既に講じた措置、講じようとする措置の内容に関する情報（これらの措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由）
- 二 第五十二条の二第一項又は第五十二条の七の二第一項の超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であつて産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認められるもの
- 2 法第十三条第四項の規定による情報の提供は、次の各号に掲げる情報の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行うものとする。
  - 一 前項第一号に掲げる情報法第六十六条の四、第六十六条の八第四項（法第六十六条の八の二第二項において準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第五項の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。
  - 二 前項第二号に掲げる情報第五十二条の二第二項（第五十二条の七の二第二項又は第五十二条の七の四第二項において準用する場合を含む。）の規定により同号の超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。
  - 三 前項第三号に掲げる情報産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

（産業医による勧告等）

第十四条の三 産業医は、法第十三条第五項の勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めるものとする。

- 2 事業者は、法第十三条第五項の勧告を受けたときは、次に掲げる事項を記録し、これを三年間保存しなければならない。
  - 一 当該勧告の内容
  - 二 当該勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由）
- 3 法第十三条第六項の規定による報告は、同条第五項の勧告を受けた後遅滞なく行うものとする。
- 4 法第十三条第六項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。
  - 一 当該勧告の内容
  - 二 当該勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由）

（産業医に対する権限の付与等）

第十四条の四 事業者は、産業医に対し、第十四条第一項各号に掲げる事項をなし得る権限を与えなければならない。

- 2 前項の権限には、第十四条第一項各号に掲げる事項に係る次に掲げる事項に関する権限が含まれるものとする。
  - 一 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。
  - 二 第十四条第一項各号に掲げる事項を実施するために必要な情報を労働者から収集すること。
  - 三 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること。

（産業医の定期巡視）

第十五条の二 1・2（略）

- 3 第十四条の二第一項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報について、第十四条の二第二項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の規定による情報の提供について、それぞれ準用する。

(委員会の会議)

第二十三条 1～3 (略)

- 4 事業者は、委員会の開催の都度、次に掲げる事項を記録し、これを三年間保存しなければならない。
  - 一 委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容
  - 二 前号に掲げるもののほか、委員会における議事で重要なもの
- 5 産業医は、衛生委員会又は安全衛生委員会に対して労働者の健康を確保する観点から必要な調査審議を求めることができる。

(法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間等)

第五十二条の七の二 法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間は、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について、一月当たり百時間とする。

- 2 第五十二条の二第二項、第五十二条の三第一項及び第五十二条の四から前条までの規定は、法第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導について準用する。この場合において、第五十二条の二第二項中「前項」とあるのは「第五十二条の七の二第一項」と、第五十二条の三第一項中「前条第一項の要件に該当する労働者の申出により」とあるのは「前条第二項の期日後、遅滞なく」と、第五十二条の四中「前条第一項の申出を行った労働者」とあるのは「労働者」と読み替えるものとする。

第五十二条の七の二 法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間は、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について、一月当たり百時間とする。

- 2 第五十二条の二第二項、第五十二条の三第一項、第五十二条の四から前条までの規定は、法第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導について準用する。この場合において、第五十二条の二第二項中「前項」とあるのは「第五十二条の七の二第一項」と、第五十二条の三第一項中「前条第一項の要件に該当する労働者の申出により」とあるのは「前条第二項の期日後、遅滞なく」と、第五十二条の四中「前条第一項の申出を行った労働者」とあるのは「労働者」と読み替えるものとする。

(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

- 2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

(法第六十六条の九の必要な措置の実施)

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、法第六十六条の八の面接指導の実施又は法第六十六条の八の面接指導に準ずる措置とする。

- 2 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者以外の労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、事業場において定められた当該必要な措置の実施に関する基準に該当する者に対して行うものとする。

(法令等の周知の方法等)

第九十八条の二 法第百一条第一項及び第二項(同条第三項において準用する場合を含む。次項において同じ。)の厚生労働省令で定める方法は、第二十三条第三項各号に掲げる方法とする。

- 2 法第百一条第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
  - 一 事業場における産業医(法第百一条第三項において準用する場合にあつては、法第十三条の二第一項に規定する者。以下この項において同じ。)の業務の具体的な内容
  - 二 産業医に対する健康相談の申出の方法
  - 三 産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法
- 3 (略)

(指針の公表)

第九十八条の三 第二十四条の規定は、法第百四条第三項の規定による指針の公表について準用する。

○ じん肺法施行規則(昭和35年労働省令第6号)(抄)

(指針の公表)

第三十三条 法第三十五条の三第三項の規定による指針の公表は、当該指針の名称及び趣旨を官報に掲載するとともに、当該指針を厚生労働省労働基準局及び都道府県労働局において閲覧に供することにより行うものとする。

\* 第196回通常国会において、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。(法律の概要等はこちら↓)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

\* 本パンフレットでは、その中の「産業医・産業保健機能」、「長時間労働者に対する面接指導等」の強化について解説しています。





# 相談窓口のご案内

## ■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

<b>労働基準監督署</b>	産業医・産業保健機能、長時間労働者に対する面接指導等の強化、時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a> 
<b>都道府県労働局</b> 【パートタイム勤者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a> 

## ■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

<b>産業保健総合支援センター</b>	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター <a href="https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx">https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</a> 
<b>働き方改革推進支援センター</b>	働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</a> 
<b>よろず支援拠点</b>	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 <a href="https://yorozu.smrj.go.jp/">https://yorozu.smrj.go.jp/</a> 
<b>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</b>	経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ <a href="http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754">http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</a> ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 <a href="https://www5.cin.or.jp/ccilist">https://www5.cin.or.jp/ccilist</a> ▶検索ワード：都道府県中央会 <a href="https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm">https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</a>   
<b>ハローワーク</b>	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a> 
<b>医療勤務環境改善支援センター</b>	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ <a href="https://iryoku-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/">https://iryoku-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/</a> 

その他の相談窓口

法律について

課題解決の支援

その他

# 労働安全衛生法改正の概要

## 1 面接指導等

（安衛法）**研究開発業務**に従事する労働者が、長時間労働（安衛則により**1月当たり100時間超**）を行った場合、**申出なし**で医師による**面接指導の実施**を事業者に義務付け（**罰則付き**。労働者にも**受診義務あり**。）。

（安衛則）一般労働者に対する面接指導の対象を、現行の「1月当たり**100時間超**」から「1月当たり**80時間超**」へ見直し。

（安衛法）**客観的な方法**その他適切な方法により**労働時間の状況を把握**することを事業者に義務付け。

（安衛則）長時間労働者（1月当たり**80時間超**）に対し、**労働時間の状況に関する情報を通知**することを事業者に義務付け。

# 労働安全衛生法改正の概要

## 2 産業医の独立性・中立性の強化

(安衛法) 産業医は、必要な**医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないものとする**（理念規定の創設）。

(安衛則) 産業医に、**知識及び能力の維持向上の努力義務**。

(安衛則) **産業医の解任等について衛生委員会への報告を事業者**に義務付け。

# 労働安全衛生法改正の概要

## 3 産業医に対する情報提供等

(安衛法) **産業医への情報提供**を事業者に義務付け。

(安衛則) **提供を義務付ける情報**は以下のとおり。

- ・ **健康診断、面接指導**（長時間労働及びストレスチェック）  
を実施後の**就業上の措置の内容等**
- ・ **長時間労働者**（80時間超の時間外・休日労働）の氏名、**超過時間等**
- ・ **労働者の業務に関する情報**（産業医等が健康管理等を行うために必要と認めるもの）

## 4 産業医の権限の明確化

(安衛則) 事業者が与えなければならない**産業医の具体的な権限を例示。**

- **事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。**
- **労働者から情報収集すること。**
- **緊急時に、労働者に対して必要な措置を指示すること。**
- **衛生委員会に対して調査審議を求めること。**



## 5 産業医の勧告の実効性の確保

(安衛則) 産業医が勧告をしようとするときは、**あらかじめ事業者の意見**を求めるものとする。

(安衛則) **産業医の勧告**について、**衛生委員会への報告**を事業者**に義務付け**。

(安衛則) **衛生委員会の意見**及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等の**記録・保存**を事業者**に義務付け**。

# 労働安全衛生法改正の概要

## 6 健康情報の取扱いルールの特化・適正化

(安衛法・じん肺法) 事業者は、労働者の健康情報を取り扱うに当たっては、労働者の**健康の確保に必要な範囲内で取り扱う**（本人の同意がある場合等を除く。）。

(安衛法・じん肺法) 労働者の**健康情報を適正に管理**するために必要な措置を事業者に義務付け。

(安衛法・じん肺法) **厚生労働大臣は**、事業者による健康情報の取扱いの適切かつ有効な実施を図るため**必要な指針を公表**する（必要に応じて指導等ができる。）。

# 労働安全衛生法改正の概要

## 7 産業医等に直接健康相談ができる環境整備

(安衛法) 産業医等が**労働者からの健康相談**に応じ、適切に対応するために**必要な体制の整備**等を、事業者の努力義務として規定。

(安衛法) 産業医の業務に関する事項等を、**労働者に周知**することを事業者**に義務付け**。

(安衛則) **周知を義務付ける事項**は以下のとおり。

- **産業医の業務**の具体的な内容
- 産業医に対する**健康相談の申出方法**
- **健康情報の取扱方法**

# 長時間労働者の健康確保の強化

拡充

《ガイドライン 法律》  
事業者が全ての労働者の  
労働時間の状況を把握

拡充

《省令 法律》  
事業者が長時間労働者の  
情報を産業医に提供  
《100 80h/月超》

《省令》  
産業医が長時間労働者に  
面接指導の申出を勧奨

拡充

《省令》  
長時間労働者が事業者に  
面接指導の申出  
《100 80h/月超》

《法律》  
事業者が必要な措置に  
ついて医師の意見を聴く

《法律》  
事業者が医師による  
面接指導を実施

新規

《省令》  
産業医が事業者から  
意見を求める  
(勧告を行う場合)

《法律》  
事業者が医師の意見を  
踏まえて措置を講じる

新規

《法律》  
事業者が措置内容等を  
産業医に情報提供

新規

《法律》  
事業者が勧告内容を  
衛生委員会に報告

《法律》  
産業医が事業者に勧告  
(必要があると認める場合)

# 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために 事業者が講ずべき措置に関する指針

## < 指針の目的 >

労働者が、不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにする。

事業者が、必要な情報を取得して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにする。

## < 指針のポイント >

労働者の健康情報

労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができる健康情報は労働者に周知した上で取得  
労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができない健康情報は、本人同意を得た上で取得

必要に応じて健康情報を加工

産業保健部門

(労働者の全健康情報を取得)

産業医



健康管理担当者

人事労務管理部門等



人事労務管理者



労働者の上司

労働者等の安全・健康確保の範囲内で健康情報を使用

事業場ごとの取扱規程の策定・周知・運用により、以上のスキームを実現

# 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために 事業者が講ずべき措置に関する指針

## 健康情報の分類

労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされている健康情報

例) 健康診断の受診・未受診の情報、面接指導の申出の有無、健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 等

労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能である健康情報

例) 健康診断の結果(法定の項目)、面接指導の結果 等

労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていない健康情報

例) 健康診断の結果(法定外項目)、保健指導の結果、健康相談の結果 等

## 本人同意の取得 等

取り扱う目的及び取扱方法等について、**労働者に周知**した上で収集する。

取り扱う目的及び取扱方法等について、**労働者に周知**した上で収集する。また、収集時に**労働者の十分な理解を得る**ことが望ましい。

(事業場の状況に応じて「**情報を取り扱う者を制限**」「**情報を加工**」等の適切な取扱いを取扱規程に定める。)

個人情報保護法に基づき、労働者**本人の同意**を得なければならない。

(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. みなし労働時間制が適用される労働者とは、
  - ① 事業場外で労働する者であつて、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当たります。
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。

### 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。