

愛知県雇用労働相談センター 主催  
2023年度 第4回定例セミナー



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

# 適正な労働時間管理のための社内体制とは？ ～元監督官の視点から～

講師：川口 潤 （AECC相談員）

社会保険労務士 / アスパワー社労士事務所

**個別相談をご希望**の方は、右にあるQRコードまたはAECCホームページの  
ご相談・お問い合わせフォームよりご連絡ください。  
**ご相談も、何度でも無料です。**



本日のセミナーの趣旨を再確認



愛知県雇用労働相談センター

Aichi Employment Consultation Center

## ～セミナー案内文より～

労働時間を適正に把握・管理していなければ、**隠れ残業が横行し、従業員のモチベーションが下がり、退職後に労基署や弁護士を通じて未払い残業代を請求される**などのリスクが高まります。

そういった**不測の事態に振り回されることなく**、企業側が**主体的かつ適正に労働時間を把握・管理していくには、どのような社内体制や規定整備が望ましい**のでしょうか。

これまで1000社以上の管理状況を見てきた元労働基準監督官の視点から具体的に解説します。

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.



# 自己紹介



愛知県雇用労働相談センター

Aichi Employment Consultation Center

## 講師：川口 潤 (かわぐち じゅん)

平成19年4月 労働基準監督官 任官  
その後、鹿児島・埼玉・北海道の労基署と本省  
(霞が関)にて労務監査、刑事事件、安全衛生指導、  
労災保険審査事務などに関する業務を計12年経験

平成24年11月 社会保険労務士試験 合格

平成31年3月 労働基準監督官 退官  
(退職時の役職は川口労基署方面主任監督官)

令和元年5月 社労士事務所 開業

現在 愛知県雇用労働相談センター相談員  
労働局、労基署、商工会等によるセミナー講師、  
民事・家事調停委員(名古屋)など



個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

## 本日のポイント



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

1. このケースは労働時間に当たる？
2. 労働時間の管理方法のあれこれ
3. 労働時間に関する労基署の調査とは？



個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.



## 労働時間適正把握ガイドライン (H29.1.20付け基発0120第3号)

### 労働時間とは

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。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。

#### 労働時間として扱わなければならない時間の例

- 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）を事業場内で行った時間
- ② 使用者の指示があった場合に、**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



上記以外の時間であっても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価されれば、労働時間として取り扱う必要がある。

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。





## 労働時間適正把握ガイドライン (H29.1.20付け基発0120第3号)

### 措置

#### (1) 始業・終業時刻の確認および記録

使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録**する必要がある。出勤簿に押印するだけでは、労働時間記録として不十分。



#### (2) 確認・記録の原則的な方法

##### ① **使用者が、自ら現認**して確認・記録

(例) 役員が、個々の労働者の始業・終業時刻を目の前で確認し、記録を残す。

##### ② **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・記録

(例) タイムカードの打刻時間を労働時間とする。  
パソコンのログオン・ログオフの時間を労働時間とする。





## 労働時間適正把握ガイドライン (H29.1.20付け基発0120第3号)

### 措置 (3) 自己申告制 (確認・記録の例外的な方法)

#### ③ 労働者の自己申告記録を基礎として確認・記録

(例) 出勤・退勤時刻を、労働者が手書きで日報に記録する。

ただし、自己申告制によらざるを得ない場合は、以下の措置を講ずる必要がある。

ア	実態を正しく記録し、適正に自己申告することを対象者に十分説明
イ	実際に労働時間を管理する者に、ガイドラインの措置内容を十分説明
ウ	申告された時間と実際の時間が合致しているか、必要に応じ実態調査を実施し、補正 (例: 警備記録とパソコン使用時間が著しく乖離)
エ	申告した時間を超えて在社している理由を労働者に報告させる場合、報告が適正に行われているか確認
オ	申告できる時間数の上限設定や上限を超える申告を認めないなどの、適正な申告を阻害する措置を講じないこと



個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

## このケースは労働時間に当たる？ ①研修・教育訓練など



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

問題

### 問1

終業後の夜間に行くため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。

### 問2

労働者が、会社の設備を無償で使用する許可をとった上で、自ら申し出て、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練。

### 問3

会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習。なお、英会話（の内容）は業務とは関連性がない。

### 問4

使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

## このケースは労働時間に当たる？ ①研修・教育訓練など



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

問

問5

更衣時間について、制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めている場合。

問6

週1回交代で、夜間の緊急対応当番を決めているが、当番の労働者は社用の携帯電話を持って帰宅した後は自由に過ごすことが認められている場合の当番日の待機時間。

問7

取引先の会社の敷地内に設置された浄化槽の点検業務のため、自宅から取引先に直行する場合の移動時間。

問8

遠方に出張するため、仕事日の前日に当たる休日に、自宅から直接出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間。

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

## 回答 ①研修・教育訓練など



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

# 厚生労働省リーフレット

『労働時間の考え方：「研修・教育訓練等」の取扱い』  
(2019年10月公表)

### 労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

労働基準法の改正により、**中小企業でも2020年4月から「時間外労働の上限規制」が適用されます**（大企業は2019年4月から適用）。このリーフレットでは、労働基準監督署へのお問合せが多い「『研修・教育訓練』等が労働時間に該当するか否か」について、実際の相談事例をもとに解説します。労働時間の適正な管理にお役立てください。

※ 時間外労働の限度時間を原則月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）を設定。

### 労働時間とは

- ・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。
- ・**使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間**は、労働時間に該当します。

### 研修・教育訓練の取扱い

- 研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。**

※ 研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかつたりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。

【相談事例】

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

## このケースは労働時間に当たる？ ②自発的な残業



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

状況：残業申請 2 時間。2 時間以降は誰も現認なし。ただ上司としては申請以上の残業をしないと、ここまでの成果物ができないという感覚はある。ログを見ればわかるかもしれないが、そこまでするかという気もある。

問い：この場合、どこまで残業と認める？

2 時間以降は、明確な残業時間も不明だけど？

→改めて本人に申告させる？（ほとんどは黙認で済ませるが…）

→仮にこの申告時間を追加すると 3 6 協定超となる場合は？

余計に黙認か？

行政解釈では「残業しないと終わらない業務量を指示しておいて、無申請の残業を見て見ぬふりしたと判断される場合はアウト」（黙示の労働時間）

結局どう対応すればよい？

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

## このケースは労働時間に当たる？ ②自発的な残業



### 正直にいきましょう

- ・残業したんじゃないのかと問う（自分にも欠けた点があると認識しつつ）
- ・こういったことは上司自身の評価に響くかもしれないが、部下の士気を下げるよりマシ、と考える
- ・そして、改めて申告してもらった残業時間と成果物の予想作成時間を勘案して、部下の理解を得た上で適切な残業時間を認める

そうしないと...



36協定違反よりも隠れ残業の黙認の方が問題が根深くなる

→部下は隠れ残業を繰り返すようになりかねない

### ◎残業時間のブラックボックス化

→的確な残業抑制対策や健康対策が打てなくなる

→職場の不活性化、突然の退職や休職、離職率の上昇に加え、次ページの判例のようになってしまうかも...



個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



## このケースは労働時間に当たる？ ②自発的な残業



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

### 仙台高判26.6.27（運送会社 過労自殺事案）

上司（営業所長）は、会社に対し、部下（亡A）の時間外労働を正確に報告して増員を要請したり、業務内容や業務分配の見直しを行うことにより、部下の業務量などを適切に調整するための措置を採る義務を負っていた。

しかし、部下を含めた従業員の時間外労働時間は、実際よりも相当低く記載され、営業所全体の就労環境を正確に伝えるものでなかったことが認められ、上記義務の違反があった。

→会社と営業所長が連帯して損害賠償責任があると認められた（総額6,900万円）



個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

## 労働時間の把握方法が問題となった事案 ② 自発的な残業



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

YAHOO! ニュース  
JAPAN

### 社員が過労自殺 自ら勤務時間を過少申告、時短目標が影響か

7/16(日) 5:00 配信 1821



朝日新聞  
DIGITAL



清水建設の本社=東京都中央区

ゼネコン大手の[ ]の男性社員（当時29）が2021年8月に自殺し、今年5月に労災認定されていたことが分かった。長時間の残業をしていたが、勤務時間に関する記録を操作し、過少に申告していた。時短目標の達成が評価の対象になると上司から伝えられたことが影響した可能性があり、会社は実際の労働時間を把握できていなかった。

【写真】カレンダー埋めた「タ×」夫は倒れた 休んでと言えなかった妻の無念

男性は東京都内の独身寮で亡くなった。遺族から仕事が原因ではないかと指摘を受け、会社は21年11月に外部の弁護士3人による特別調査委員会を設置。22年3月に、長時間労働が原因だったとする報告書をまとめた。会社は翌月、遺族に謝罪して和解した。

報告書や遺族によると、男性は東大工学部を卒業後、16年に同社に入社。20年に下水処理施設の工事を手がける東京都江東区の作業所に配属され、工程の管理や下請け会社との調整などを担った。

同社では労働時間は自己申告制だった。それとは別に個人の業務用パソコンのログオン・ログオフ時刻も自動的に記録され、上司が両方に差異がないかを確認していた。

しかし、自分のパソコンでログオンしたまま、共用パソコンなどにも自分のIDでログオンしたうえでログオフすると、その時刻が記録され、自分のパソコンで仕事を続けても記録が残らない仕組みになっていた。作業所の社員約10人のうち、男性を含む3人がこうした操作をしていた。

調査委がパソコンの操作履歴などから男性の実際の残業時間を調べた結果、うつ状態になったとみられる21年8月1日ごろの直前3カ月は平均100時間を超えていた。

出典：Yahoo!ニュースより一部加工

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

## このケースは労働時間に当たる？ ③1分単位の管理



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

③タイムカードで15分、30分未満の作業時間に対して  
分単位のカウントにすべきか

5分の遅刻でも許されないのに…（労働者側の視点）

→「分単位のカウントにすべき」が正解

→ただ、残業申請制の徹底により、分単位の  
作業時間を発生させない工夫も



個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.



タイムカード等の客観的データ

+

残業の事前許可制

(上司からの粘り強い声掛けも)

+

ログイン・ログアウトや残業申請状況の不定期抜き打ち調査

(事前許可制でなければ、言い訳されうる)

+

上司への人事評価への影響

(労働時間の未把握に故意・過失が認められたら)



趣旨：労働時間といえる時間の範囲を踏まえた上で、適正な残業申請  
をしてもらう（ただし、自己申告制の弊害から3重に管理する）





### パソコンのログインログアウト≠労働時間だと認識はしておく

(メール送信履歴、文書作成保存履歴、警備記録なども勘案しないと特定困難)

→結局、行政指導のレベルでは疑いでも指導できるが、送検となると疑いレベルでは通らず、使用者側の指示があったと明確に言えるレベルの証拠がないと難しい

→よって**発覚した場合でも、疑わしきは罰せず、しかし警告はしておくこと**



## 残業の事前許可制に関する規定例①



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

### 【第〇〇条】

従業員は、始業時刻に業務を開始できるよう余裕をもって出勤しなければならない。

また、所定の終業時刻（許可を得て時間外等の業務を行うときはその終了予定時刻）までに業務が終了するよう職務に専念しなければならず、業務終了後は、速やかに退社しなければならない。

### 【第〇〇条】

従業員は、自ら●●システムにて、入社時ではなく業務の開始時に始業の打刻をし、退社時ではなく業務の終了時に終業の打刻をしなければならない。

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.



## 残業の事前許可制に関する規定例②



### 【第〇〇条】

従業員は、時間外・休日（以下「時間外等」という。）に業務を行う場合には事前に申告し、所属長の許可を得なければならない、かつ、時間外等に業務を行った実績について事後に所属長に報告しなければならない。

許可・報告のない場合は、業務を行ったとの主張があっても時間外等の業務とは認めない。

ただし、会社が緊急性を認める場合は、事前申請のない場合でも時間外等に業務を行うことはできるが、事後速やかに所属長の許可を得るようにしなければならない。

この場合でも、所属長の許可のない場合は、時間外等の業務とは認めない。

- ★許可していないのに業務を行う気配があれば、会社の方針として粘り強く帰社を促し続ける
- ★上記の事前許可制が形骸化している場合には、2段目や4段目の主張は通らないおそれあり

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



# 事前の残業許可申請書（例）



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

## 残業・休日出勤 許可申請書

**※申請期限**

残業：所定終業時刻の30分前まで

休日：前勤務日の所定終業時刻の30分前まで

年度	月	所属名	職名	氏名
----	---	-----	----	----

申請内容欄				実績確認欄						
事前確認印 (所属長)	従事日	残業・休日出勤の理由 (必要性を具体的に)	予定時間	実際に従事 した時間	(うち勤務時間数)	(累計時間数)	(予定時間超過の場合) 超過した理由	事後確認印		変更 承認印
								従事者	所属長	
			自 : 至 :	自 : 至 :	:	:				
			自 : 至 :	自 : 至 :	:	:				
			自 : 至 :	自 : 至 :	:	:				



個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

# 番外編：労基署の調査について



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

Q

労働基準監督官は、予告もなく突然に立入調査（臨検監督）に来ると聞きましたが本当でしょうか？また、その際にはどのような点に注意すればよいのでしょうか？

A

労働基準監督官は、労基法、最賃法、安衛法等で定められている労働者の労働条件や安全・健康の確保・改善を図るための各種規定が工場、事業場等で遵守されるよう、必要な立入調査（臨検監督）を行い、法違反が認められた場合には、事業主等に対し文書でその是正を求めることを基本的任務としています。そのためは、事業場のありのままの現状を的確に把握することが重要なため、原則予告することなく事業場に立入調査（臨検監督）を行っているところです。

労働基準監督官の立入調査（臨検監督）の基本的目的は、法違反の責任を追究することではなく、法違反がある場合にはその是正を通じて、より適正な労働環境を作ることにあります。

したがって、むやみに警戒する必要はなく、事業場としては労働基準監督官の調査にできる限り協力する姿勢で対応することを基本とすることが適切です。立入調査（臨検監督）は法律上の権限に基づいて行われているので、特段の理由もなく立入調査（臨検監督）拒否等を行うことははなりません。

出典：確かめよう労働条件（厚生労働省HP）

## 1 労働基準監督官の権限等

(1)労働基準監督官には、労基法101、103、安衛法91、98、最賃法32等に基づき、事業場への臨検（立入調査）権限、帳簿・書類等の検査権限、関係者への尋問権限など多くの権限が与えられています。労働基準監督官は、これら権限を行使して、工場や事業場等に監督を実施し、関係者に尋問したり、各種帳簿、企画・設備等を検査し、法律違反が認められた場合には、事業主等に対しその是正を求めるほか、危険性の高い機械・設備等について労働基準監督署長が命ずる使用停止等の行政処分の実行を担っています。

なお、臨検（立入調査）の拒否・妨害や尋問に対する陳述の拒否・虚偽の陳述、書類の提出拒否・虚偽を記載した書類の提出については、罰則が設けられています。（労基法120、安衛法120、最賃法41等）

(2)労働基準監督官には、司法警察員としての職務権限があるため、重大又は悪質な法違反を犯した事業者等に対しては、司法警察権限を行使して、刑事事件として犯罪捜査を行うこともあります。（労基法102、安衛法92、最賃法33等）

## 2 監督に対応できない場合

労働基準監督官は、事業場のありのままの現状を的確に把握することが重要であるため、原則予告することなく事業場に監督を行っています。したがって、当然のことながら、監督時においては、事業場で労働基準監督官に対応すべき職務を担っている者も通常の自分の仕事をしている状況にあると思われませんが、労働基準監督官は法律上の権限を基に監督していることを踏まえ、できる限り時間をとって、これに対応することが適切です。ただし、どうしてもアポイントがあるなどして時間が取れない場合もあると考えられますので、そのような場合には労働基準監督官に事情を十分に説明し、監督時間の短縮や監督日時の延期を要望すればよいと考えられます。

詳細情報はこちら

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

# 一般的な定期監督指導の流れ（具体例）



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center



出典：パンフレット「労働基準監督官採用試験2019」（厚生労働省HP）

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。

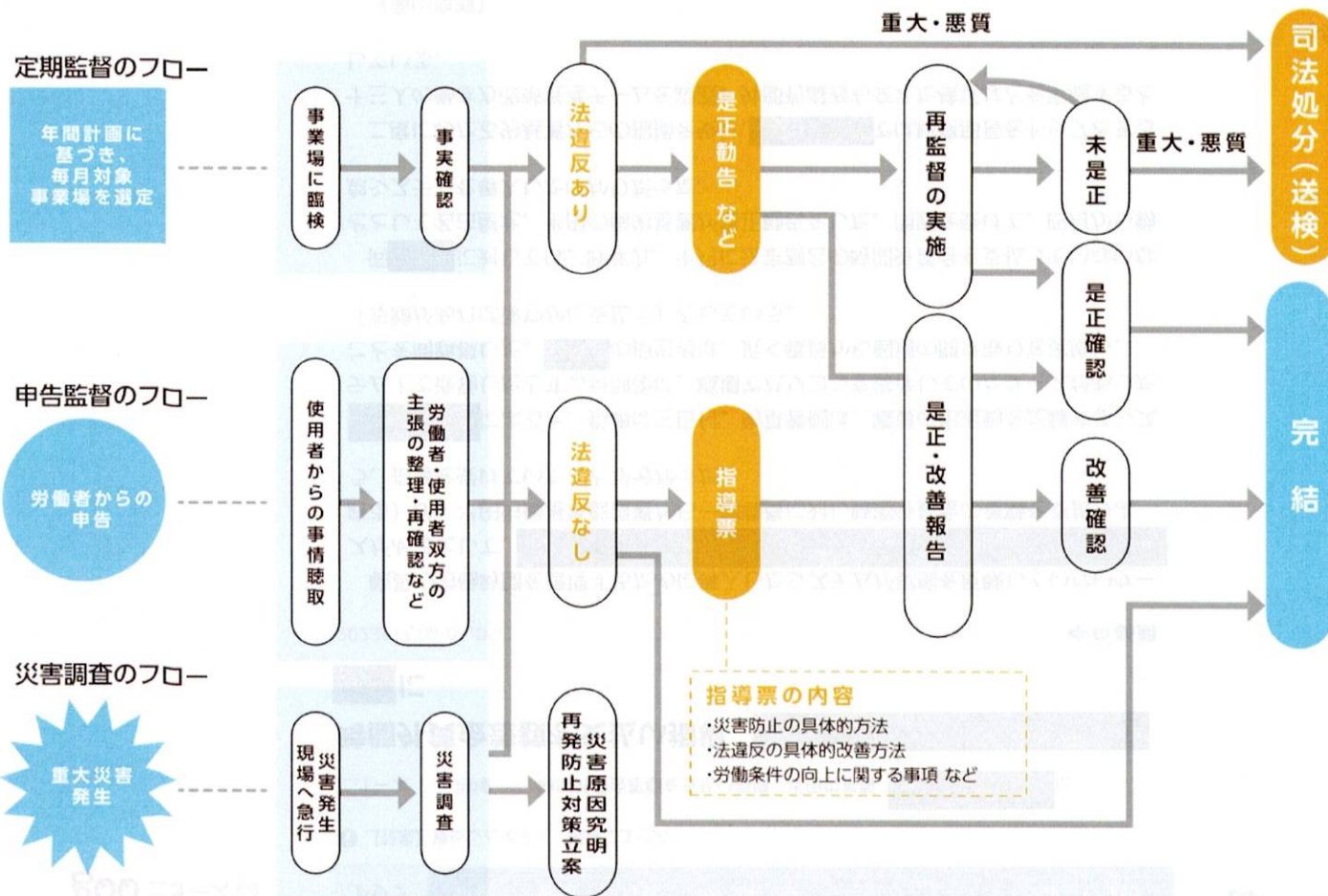


Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

# 労働基準監督の仕組み



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center



※過労死認定の背景に36協定違反があれば送検の可能性あり

出典：パンフレット「労働基準監督官採用試験2019」（厚生労働省HP）

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

# 指導の結果例



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

goo ニュース

トップ 新着 動画 写真 ランキング 今日のニュース スポーツ速報

【特集】暮らしとマネー 関連ニュース

ニュース 地域 時間外賃金差額を支払い指導 半田労基署、**■■■■**に

## 時間外賃金差額を支払い指導 **■■■■**

**■■■■**に

2023/07/08 05:05

中日新聞

職員の労働時間を管理するために導入したシステムが実態を反映していないケースがあるとして、**■■■■**（**■■■■**府市）が、半田労働基準監督署から一部職員に対し時間外賃金の差額を支払うよう、指導を受けていたことが分かった。

**■■■■**によると、指導は三日付。労基署側は、職員の出退勤を記録するシステム上で退勤したとする時刻後に、職場でパソコンを操作していたケースがあったことを問題視した。**■■■■**の担当者は、近く職員から個別の聞き取りを実施し、「差額があれば速やかに支払う」としている。

同**■■■■**に対しては、昨年九、十月に法定割合の時間外賃金を支払っていないなどとして名古屋北、半田の両労基署が是正勧告をした。問題を受けて、四月から勤怠システムを導入したばかりだった。

二度にわたる労基署からの指摘を受け、**■■■■**では総務部長をトップとする十三人の働き方改革推進チームを設置。外部有識者も交えた検証などを実施している。

（栗山真寛）

出典：gooニュースより企業名の箇所を黒塗り

個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.

## まとめ



愛知県雇用労働相談センター

Aichi Employment Consultation Center

- 労働時間と認められそうな範囲を押さえる
- 自社の労働時間の管理体制や規定を振り返ってみる
- 労基署の調査ポイントを知り、不測の事態に備える



個別ご相談は、何度でも無料で承ります。フォームよりご連絡下さい。



Copyright©2023 AECC All Rights Reserved.



愛知県雇用労働相談センター  
Aichi Employment Consultation Center

# ご清聴ありがとうございました。

講師：川口 潤（AECC相談員）

○ 社会保険労務士 / アスパワー社労士事務所

愛知県雇用労働相談センター（AECC） <https://aichi-elcc.jp/>

○ お問い合わせ：[aichi-elcc@pasona.co.jp](mailto:aichi-elcc@pasona.co.jp)

**個別のご相談希望をお受けいたします。**

QRコードまたはAECCホームページのご相談・お問い合わせフォームより  
ご連絡ください。

**その際のご相談も、何度でも無料で承ります。ぜひご活用ください。**

