

監督指導事例

事例 1 (保健衛生業)

36 協定で定める上限（特別条項あり）を超えて違法な時間外労働及び休日労働を行わせていたことから、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対応

労働基準監督官による監督指導において、一部の労働者に対して、36 協定で定める上限（特別条項の限度時間及び休日労働の上限回数）を超えて、違法な時間外労働（最も長い労働者で月 100 時間超）及び休日労働を行わせていたことが判明した。

また、自己申告により始業・終業時刻の確認及び記録を行っているにもかかわらず、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実態調査を行っていなかったことが判明した。

監督署の対応

- ①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
- ②36 協定の不適正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について指導
- ③時間外・休日労働を 1 か月あたり 80 時間以内へ削減するよう専用指導文書により指導
- ④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実態調査を行い、割増賃金の不足があれば支払うよう指導



36 協定の特別条項における「特別の事情」

特別条項を適用する際の「特別の事情」は臨時的なものに限られ、また、限度時間を超えることのできる回数も全体として 1 年の半分を超えないよう定めなければなりません。

36 協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる時間又は回数を超えた場合には、労働基準法違反となります。

<臨時的に必要な場合の例>

- ・ 予算、決算業務 ・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ・ 納期のひっ迫
- ・ 大規模なクレームへの対応 ・ 機械のトラブルへの対応

事例 2 (建設業)

- 時間外労働に対する割増賃金の支払い不足があったことから、指導を実施。
- 時間外・休日労働時間が 100 時間を超える労働者が認められたにもかかわらず、産業医に情報提供がなされ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対応

- 労働基準監督官による監督指導において、一部の労働者に対して、いわゆる固定残業代※による割増賃金の支払いがなされた結果、割増賃金の支払い不足が判明した。
 - ※ あらかじめ一定時間分の時間外労働、休日労働又は深夜労働を行わせることを見込んで、その一定時間分の時間外労働等に対する割増賃金を固定額で支払うもの。
- 時間外・休日労働時間が 100 時間を超える労働者が認められたにもかかわらず、産業医に情報提供がなされておらず、また、衛生委員会も開催されていなかったことが判明した。

監督署の対応

- ① 労働基準法第 37 条違反（割増賃金不払）を是正勧告
- ② 労働安全衛生法第 66 条の 8（面接指導の対象となる労働者）及び第 18 条（衛生委員会未設置）を是正勧告



産業医への情報提供（※）

産業医への情報提供

（労働安全衛生法第 66 条の 8）

- ☞ 時間外・休日労働時間が月 80 時間を超えた場合は、速やかに、当該労働者の氏名及びその超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。

（※）長時間労働者への医師の面接指導及び産業医への情報提供については、働き方改革を推進するための整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、報告対象が 100 時間超から 80 時間超へと改正されました。（平成 31 年 4 月 1 日施行。）