

監督指導事例

事例 1 (接客娯楽業)

管理監督者の不適切な運用により、違法な時間外労働及び休日労働を行わせ、必要な残業代を支払っていなかったことから指導を実施した。

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、監督対象の事業場で管理監督者として取り扱われている役職者について、業務内容、待遇、事業場労働者の採用権限等の観点から、管理監督者に該当しないと判断された。

それにより、事業主は当該労働者に対して、36 協定で定める上限（特別条項の限度時間）を超えた違法な時間外・休日労働（最も長い月で最大 90 時間超）を行わせ、必要な時間外・休日割増賃金の一部を支払っていなかったことが判明した。

また、健康診断の結果、異常所見のあった者について、医師等に意見聴取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)違反を是正勧告
- ②労働基準法第 37 条（時間外・休日の割増賃金）違反を是正勧告し、未払いの時間外・休日割増賃金を過去に遡って支払うように指導
- 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を交付するとともに、時間外労働短縮対策の作成とその対策開始後の労働時間の状況の報告を指導
- ④労働安全衛生法第 66 条の 4（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）違反を是正勧告



監督または管理の地位にある者（管理監督者）とは

「管理監督者」とは**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**をいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩、休日の制限を受けません。

管理監督者にあてはまるかどうかは、役職名ではなく、**その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態**によって判断します。

なお、企業内で管理職とされていても**勤務態様に基づき総合的に判断した結果、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合には、労働基準法で定める労働時間等の規制を受け、時間外・休日割増賃金の支払いが必要**となります。

事例 2 (商業)

36 協定に定める上限（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した。

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の際に、監督官に提示された労働時間の記録が、実際の労働時間よりも短くなるよう記載し直されたものであったことが判明した。

監督官に提示された労働時間の記録は、労働者の自己申告により把握されたものであったため、実際の労働時間を調査し、労働時間数を計算し直したところ、事業主が労働者に、36 協定で定める上限（特別条項の限度時間）を超えた違法な時間外・休日労働（最も長い月で最大 100 時間超）を行わせていたことが判明した。

監督署の対応

- ① 労働基準法第 32 条について是正勧告
- ② 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を交付するとともに、時間外労働短縮対策の作成とその対策開始後の労働時間の状況の報告を指導
- ③ 労働時間を適正に把握するように指導



労働者の労働時間管理の方法

労働者の労働時間は、下記ガイドラインに基づき適正に管理する必要があります。

【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】

労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録する必要があります。

原則：①タイムカードや IC カード、PC の使用時間記録など客観的な記録による方法

②使用者自らが労働者の始業と就業の時刻を確認する方法

例外：原則の方法によることが困難で、労働者の自己申告により労働時間を把握する場合は、労働者からの報告が適正に行われているか実態調査をする必要があります。

※事業者は、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、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません（労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3）。省令には、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によらなければならないことが定められています。