

# 監督指導事例

## 事例 1 (卸売業)

労働時間の不適切な管理により、必要な時間外手当を支払っ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

- 1 事業場ではタイムカードにより労働時間の管理を行っていたが、一部営業職の終業時刻がタイムカードに手書きされ、その時刻が所定終業時刻となっているものが認められた。
- 2 営業職のメール送信履歴やパソコンの使用ログを確認した結果、タイムカードに手書きされた終業時刻との間に、最大で 1 日 2 時間余りの乖離があることが判明した。
- 3 事業場では固定残業代として一定の金額が支払われていたが、時間外労働について、これまで実績の集計が行われていなかった。

### 監督署の対応

- ① 「時間外労働・休日労働に関する労使協定（36 協定）」を締結し、届け出ることなく時間外労働を行わせていたことから、労働基準法第 40 条(労働時間)違反を是正勧告
- ② 時間外労働時間数の集計により、固定残業代に相当する時間外労働時間数を超えて時間外労働を行わせながら、その差額を払っていなかったことから、労働基準法第 37 条（時間外労働の割増賃金）違反を是正勧告
- 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に関するガイドライン」にもとづき、適正な労働時間の把握を行うよう指導



### 「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」について

【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、管理監督者やみなし労働時間制が適用される者に対して、健康管理・確保の面から、労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3 により、労働時間の状況を把握する必要があります。

## 事例 2 (販売業)

36協定を届け出ることなく、月に最大で120時間を超える違法な長時間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

- 1 労働基準監督官による監督指導の際に、「時間外労働・休日労働に関する労使協定（36協定）」を締結し、所轄労働基準監督署に届け出ることなく、労働者に時間外労働・休日労働を行わせていたことが判明した。
- 2 対象労働者は配達業務に従事する者で、月80時間を超える者が3名、そのうち月100時間超えが1名。最大で月120時間の時間外労働を行っている者がいた。
- 3 長時間労働は、新型コロナウイルス感染症によるステイホームの影響により、業務量が増えたことが要因であった。

### 監督署の対応

- ① 労働基準法第40条(労働時間)を是正勧告し、36協定の提出を指導
- ② 時間外・休日労働を1か月あたり80時間以内に削減するよう専用指導文書を交付し、時間外労働削減対策の策定とその対策実施後の改善状況を報告するよう指導
- ③ 長時間労働者に対し、医師による面接指導を実施するよう是正勧告



### 時間外労働の上限規制について

時間外労働・休日労働が長くなればなるほど、脳・心臓疾患などの健康障害を発症するリスクが高まります。

労働基準法の改正により、2020年（令和2年）4月1日から、自動車運転者などの一部適用猶予業種・職種を除き、時間外労働の上限規制が強化されています（下記のとおり）。

#### 法改正のポイント

- ✓ 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、**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なくなります。
- ✓ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、  
・時間外労働 ……**年720時間以内**  
・時間外労働＋休日労働 ……**月100時間未満、2～6か月平均80時間以内**とする必要があります。
- ✓ 原則である月45時間を超えることができるのは、**年6か月**までです。
- ✓ 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。
- ✓ 大企業への施行は2019年4月ですが、中小企業への適用は1年猶予され2020年4月となります。