

## 監 督 指 導 事 例

**事例 1** 業種 機械器具製造業  
労働者数 約 90 名

1 監督指導で把握した事実

36 協定届の特別条項付き協定について、時間外労働の上限時間が月 80 時間、年 4 回までであるところ、時間外労働月 100 時間超の者 10 名（最長 146.5 時間）、年 7 回運用を確認した。

2 労基署の指導

労働基準法第 32 条（労働時間）違反で是正勧告

36 協定の不適切な運用について、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を検討するよう指導

3 是正・改善結果

時間管理について、個人別の日々の時間外労働時間数をグラフにして可視化し、上限を超えないよう管理者が指導することとした。さらに、人員の増加、他部署からの応援態勢の整備、業務の効率化・平準化の取組等を進めたところ、違反が解消され、時間外労働は月 45 時間以内に削減した。

**事例 2** 業種 一般貨物自動車運送業  
労働者数 25 名

1 監督指導で把握した事実

36 協定届の上限時間が月 95 時間であるところ、時間外労働月 100 時間超の者 6 名（最長 216 時間）を確認した。

2 労基署の指導

労働基準法第 32 条（労働時間）違反で是正勧告

月 80 時間以内への削減について、過重労働による健康障害防止について（面接指導等の実施）専用指導文書により指導

自動車運転者改善基準（総拘束時間、最大拘束時間、最大運転時間）違反について指導

3 是正・改善結果

人員を増員し、社員教育、勤務シフトの調整、個人別の管理表による労働時間管理の適正化等を行ったところ、月 80 時間超を解消した。

**事例 3** 業種 自動車部品製造業  
労働者数 約 100 名

1 監督指導で把握した事実

36 協定届の特別条項付き協定の時間外労働の上限時間が月 80 時間であるところ、時間外労働月 100 時間超の者を確認し、月 80 時間超 10 名以上を確認した。

2 労基署の指導

労働基準法第 32 条（労働時間）違反で是正勧告

36 協定の不適切な運用について、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を検討するよう指導

月 80 時間以内への削減について、過重労働による健康障害防止について（面接指導等の実施）専用指導文書により指導

3 是正・改善結果

違反解消のため是正報告を受けたほか、事業場への助言等を継続的に行ったところ、事業場は自主的取組として、過重労働解消年間計画を策定し、「時間外・休日労働時間数を月 80 時間以上の者をなくすこと」を目標とし、管理者による業務内容の洗い出し、職務内容の標準化等から業務の効率化、平準化等を経営トップ自らが中心となり意欲的に取り組んだ。

また、社員の意識改革のため、ロゴ・マークコンテスト、管理者クラス対象の社内グループワークを開催したほか、問題点を把握するために岐阜労働局働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングを積極的に活用した。

以上の取り組みにより、月 80 時間超は基本的に解消された。さらに、事業場は長時間労働の要因となる急な受注内容の変更や短納期受注の解消などについて、取引先への交渉も今後進めていく予定である。