

2 「過重労働重点監督」における監督指導事例

○ 違法な時間外労働を行わせていたほか、一定額分を超える割増賃金を支払わなかった事例

事例1(旅館業)

【監督指導において把握した事実】

時間外労働・休日労働に関する協定(いわゆる「36 協定」)が締結されていないのに、最も長い労働者で月 270 時間を超える時間外・休日労働を行わせていたこと。

特定の部署の労働者について、月 45 時間分を超える時間外労働・休日労働に対する割増賃金が支払われていなかったこと。

【監督署の指導内容】

について、労働基準法第 32 条(労働時間)違反を是正勧告するとともに、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導を実施するなどの過重労働による健康障害防止対策を講じるよう指導。

について、労働基準法第 37 条(割増賃金)違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導。

事例2(製造業)

【監督指導において把握した事実】

36 協定の限度を超えて、最も長い労働者で月 240 時間を超える時間外・休日労働を行わせていたこと。

管理職に対して、役職に応じて一定の割増賃金を支払っているが、実際の時間外労働時間等の実績との比較を行っていなかったため、一定額分を超える時間外労働・休日労働に対する割増賃金が支払われていなかったこと。

【監督署の指導内容】

について、労働基準法第 32 条(労働時間)違反を是正勧告し、時間外労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策を講じることを指導。

について、労働基準法第 37 条(割増賃金)違反を是正勧告し、不払いとなる割増賃金の支払いを指導するとともに、労働時間の適正把握基準に基づく適正な管理を指導。

事例3(卸売業)

【監督指導において把握した事実】

月 45 時間の時間外労働を限度とする 36 協定を締結していたが、月 100 時間を超えて時間外労働を行わせていたこと。

割増賃金を定額で支払うこととしているが、一定額分を超える時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金を支払っていなかったこと。

定期健康診断の結果、有所見者に対する医師の意見聴取が行われておらず、また、長時間労働者に関する面接指導制度も設けられていなかったこと。

毎月開催する必要がある衛生委員会が開催されていなかったこと。

【監督署の指導内容】

について、労働基準法第 32 条(労働時間)違反を是正勧告。

について、労働基準法第 37 条(割増賃金)違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導。

について、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)違反を是正勧告し、過重労働による健康障害防止対策を講じることを指導。

について、労働安全衛生規則第 23 条違反を是正勧告。

○ 36 協定で締結された限度時間を超えて時間外労働が行われていた事例

事例4(商業)

【監督指導において把握した事実】

特別条項付き 36 協定(特定の条件を要件に月 100 時間の時間外労働を可能とするもの)の締結がなされていたが、協定で締結された月 100 時間を超えて、時間外労働を行わせていたこと。

深夜業(午後 10 時から午前 5 時)に従事する労働者に対して、年 2 回の健康診断を実施していなかったこと。

【監督署の指導内容】

について、労働基準法第 32 条(労働時間)違反を是正勧告し、過重労働による健康障害防止対策を講じることを指導。

について、労働安全衛生法第 66 条(健康診断)違反を是正勧告し、健康診断の実施を指導。

事例5(飲食店)

【監督指導において把握した事実】

特別条項付き 36 協定(特定の条件を要件に月 130 時間を限度として時間外労働を可能とするもの)の締結がなされていたが、適正な手続を経ず 36 協定で締結された1か月の限度時間及び限度回数を超えて、時間外労働を行わせていたこと。

正社員以外の労働者に対し、労働時間、賃金等の事項を書面により明示していなかったこと。

【監督署の指導内容】

について、労働基準法第 32 条(労働時間)違反を是正勧告し、過重労働による健康障害防止対策を講じることを指導。

について、労働基準法第 15 条(労働条件の明示)違反を是正勧告。

○労働時間が適正に把握されていなかったため賃金不払残業が生じた事例

事例6(教育・研究業)

【監督指導において把握した事実】

労働時間の実績が、パート労働者を除いて出勤簿のみの記録しかなかったこと。

労働時間の実績について、責任者に説明を求めたところ、1日数時間程度の時間外労働が、月に複数回あることを申し立てていたこと。

【監督署の指導内容】

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基準」に基づき、労働時間の適正把握方法やその改善のための具体的な措置について指導。

について、労働基準法第 37 条(割増賃金)違反を是正勧告し、不払いとなっている割増賃金の支払いを指導。