

## 事例 1 (電気通信工 事業)

- 1 36協定で定める上限時間（特別条項：月99時間）を超えて、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月168時間）を行わせており、また、それ以外の労働者についても、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月152時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 2 また、同会社では、健康診断結果に異常の所見があると診断された労働者について、健康保持のために必要な措置について医師の意見を聴いていなかったことから、指導を実施した。

## 調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 36協定で定める上限時間（特別条項：月99時間）を超えて、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月168時間）を行わせ、それ以外の労働者についても、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月152時間）を行わせていた。

### 労働基準監督署の対応

- ①36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ②特別条項付き36協定の不適切運用について、再発防止対策を検討・実施するよう指導
- ③時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

- 2 労働者について、定期健康診断の結果、異常の所見があると診断されているにもかかわらず、健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていなかった。

### 労働基準監督署の対応

定期健康診断の結果、異常の所見があると診断されているにもかかわらず、当該労働者に係る健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66の4条違反）

## 健康診断の実施 及び 健康診断結果に基づく事後措置

(労働安全衛生法第66条、第66条の4、第66条の5)

### 健康診断の実施

- ☞ 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。
- ☞ 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の健康診断を実施しなければなりません。

### 事後措置（健康診断後、使用者が実施）

- ☞ 健康診断で異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。