

# 監督指導事例

## 事例 1 (小売業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者からの自己申告による労働時間と、業務で使用するパソコンのログ時間に乖離が認められ、事業場の実態調査を行わせた結果、割増賃金の未払いが確認された。
- 3 労働者3名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち2名については、36協定で定めた上限時間（特別条項：月90時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月104時間）が認められたほか、特別条項に定められた特別延長時間まで労働時間を延長できる手続きが適正に行われていなかった。

## 立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者3名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち2名については、36協定で定めた上限時間（特別条項：月90時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月104時間）が認められたほか、特別条項に定められた特別延長時間まで労働時間を延長できる手続き（労働者代表に対する事前申し入れ）が適正に行われていなかった。

### 労働基準監督署の対応

36協定で定める上限時間を超えて時間外・休日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）

特別条項に定められた特別延長時間まで労働時間を延長できる手続きを行わず特別条項により時間外労働をさせており、特別条項の不適切運用については是正勧告（労働基準法第32条違反）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 労働者からの自己申告による労働時間と、業務で使用するパソコンのログ時間に乖離が認められ、事業場の実態調査を行わせた結果、割増賃金の未払いが確認された。

### 労働基準監督署の対応

「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」に基づき、改善に向けた方策を講ずるよう指導 ←参考資料1参照

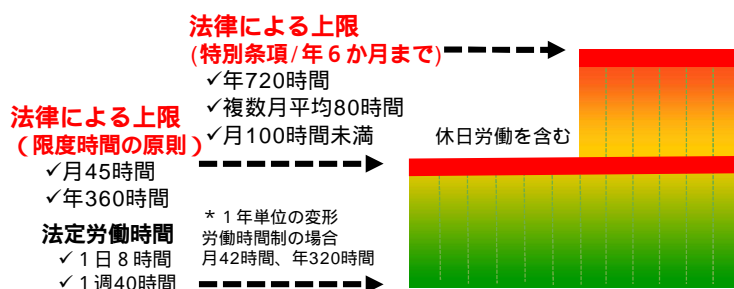


## 時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働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ができなくなりました。

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。



以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。

- ・建設事業 ・自動車運転の業務
- ・医師
- ・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）
- ・新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

# 監督指導事例

## 事例2 (その他の商業)

- 1 長時間労働が原因で精神障害を発症したとして労災請求が行われた中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者2人について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（特別条項：月60時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月168時間）が認められた。
- 3 1年に1回の定期健康診断を実施していなかった。
- 4 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者に対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていない。

### 立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者2人について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（特別条項：月60時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月168時間）が認められた。

#### 労働基準監督署の対応

36協定で定める上限時間を超えて時間外・休日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）

1か月100時間以上の時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）

- 2 1年に1回の定期健康診断を実施していなかった。

#### 労働基準監督署の対応

常時使用する労働者に対して1年以内に1回、定期に健康診断を実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

- 3 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者に対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていない。

#### 労働基準監督署の対応

面接指導等の実施及び必要な措置について指導 ←参考資料2参照



### 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。

# 監督指導事例

## 事例3 (派遣業)

- 1 若者の「使い捨て」が疑われる中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者について、特別条項に定められた特別延長時間まで労働時間を延長できる手続きが適正に行われていない状態で、36協定で定めた上限時間を超える違法な時間外・休日労働が認められた。
- 3 1年以内に5日間以上の年次有給休暇を取得させていなかった。
- 4 心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。

### 立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者について、特別条項に定められた特別延長時間まで労働時間を延長できる手続き（労働者代表に対する事前申し入れ）が適正に行われていない状態で、36協定で定めた上限時間を超える違法な時間外・休日労働が認められた。

#### 労働基準監督署の対応

特別条項に定められた特別延長時間まで労働時間を延長できる手続きを行わず特別条項により時間外労働をさせており、特別条項の不適切運用については是正勧告（労働基準法第32条違反）時間外・休日労働を月45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 1年以内に5日間以上の年次有給休暇を取得させていなかった。

#### 労働基準監督署の対応

年5日以上有給休暇を取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）←参考資料3参照

法定の年次有給休暇の付与日数が年10日以上有給休暇を付与した日数から1年以内に、年次有給休暇の日数のうち5日について、使用者が時季を指定して取得させる必要があります。対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

- 3 心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。

#### 労働基準監督署の対応

1年以内ごとに1回のストレスチェックを実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の10違反）



### ストレスチェック制度

（労働安全衛生法第66条の10）

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担を把握するための検査（ストレスチェック）を実施しなければなりません。

医師・保健師等によるストレスチェックの実施

結果を労働者に通知

労働者のセルフケア

事業者の結果通知

医師による面接指導の実施