

監督指導事例

事例 1：特別条項付き時間外労働協定の不適正な運用が認められ、月 100 時間を超える時間外労働が行われていた事例

【監督指導時において把握した事実】

- 1 時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定）は、労使で締結され、労働基準監督署長に届出されていたが、特別条項付き時間外労働協定で協定した特別延長時間を超える時間外労働が認められ、月の時間外労働時間が 100 時間を超過している者が認められた。

【監督署の対応】

- 1 労働基準法第 3 2 条（労働時間）違反を是正勧告
- 2 法違反を繰り返すことのないよう、原因を分析した上で具体的な再発防止対策を検討し、その実施状況を報告するよう指導

（注）特別条項付き時間外労働協定（労基法第 36 条、労働省告示第 154 号）

限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じた場合に限り、限度時間を超える一定の時間（特別延長時間）まで労働時間を延長することができる旨を労使協定で定めることができます。

事例 2：労働時間の管理が不適切であり、また、管理監督者の範囲も不適正であったこと等から、賃金不払残業が認められた事例

【監督指導時において把握した事実】

- 1 IC カードと出退勤状況報告書の併用により労働時間管理を行っていたが、それらの時間数にかい離があり、割増賃金の一部が支払われていなかった。
- 2 労働基準法第 4 1 条第 2 号に規定する「監督若しくは管理の地位にあるもの」（管理監督者）に該当しない可能性がある者を管理監督者として取扱い、割増賃金を支払っていなかった。

【監督署の対応】

- 1 労働基準法第 3 7 条（割増賃金）の違反を勧告
- 2 労働時間の適正な把握について指導
- 3 管理監督者の範囲について、見直しを指導