監督指導において
違法な長時間労働を認めた事例

鳥取労働局では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例１（製造業）

立入調査で把握した事実

① 食料品製造業を営む事業場（労働者数約35名）に立入調査を実施した。

② 現場労働者３人について、 36協定で定めた上限時間（特別条項：月90時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働**（最長で1か月当たり120時間）**が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**

- 36協定で定めた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）
- 労働基準法に定められた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36条第６項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討するよう指導

当該事業場の長時間労働是正の取組

◆ **長時間労働の再発防止のための取組を実施**

- 現場労働者の人員確保のため、計３人を増員。
- 現場労働者が実施していた清掃業務を外注化した。

→ **取組の結果、監督指導実施から２か月後には、時間外・休日労働時間数が減少し、法律違反状態が解消。**

<用語解説>
是正勧告：労働基準関係法令違反の事項について是正を求める行政指導のこと。
改善指導：法令違反ではないが改善が望ましい事項の改善を求める行政指導のこと。

事例２（飲食店）

立入調査で把握した事実

① 飲食店を営む事業場（労働者数約20名）に立入調査を実施した。

② 店長1名について、 36協定で定めた上限時間（特別条項：月90時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働**（最長で1か月当たり110時間）**が認められた。

③ 各労働者が打刻していた出勤・退勤時刻の記録と、労働時間と評価された始業・終業時刻の間に1時間以上の乖離がある日が複数認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 労働時間を適正に把握していないこと

・ 労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施するよう指導
・ 過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなど時間外・休日労働の実態調査を行い、その結果を労働基準監督署に報告するよう指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

・ 36協定で定めた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）
・ 労働基準法に定められた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36条第6項違反）
・ 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討するとともに、労働時間を適正に把握するよう指導

◆割増賃金を支払っていないこと

・ 実態調査前に未把握であった時間外労働について、不足額を遡及して支払うよう是正勧告（労働基準法第37条違反）

当該事業場の長時間労働是正の取組

◆ 労働時間を適正に把握し、長時間労働の再発防止のための取組を実施

・ 労働時間の把握方法について、労働者が打刻した出勤・退勤時刻を労働時間として評価するよう変更した。実態調査の結果、不足していた時間外労働の割増賃金を支払った。
・ 毎週の勤怠を確認し、３６協定を超えるおそれがあれば、シフトを調整すること、応援人員を確保することとした。

→ **取組の結果、監督指導実施後から、事業場内の最長であった店長について、時間外・休日労働時間数が大幅に削減され、法律違反状態が解消。**