



鳥取労働局発表
平成29年8月28日(月)

担当
鳥取労働局
労働基準部監督課

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します

鳥取労働局では、このたび、平成28年4月から平成29年3月までに、長時間労働が疑われる143事業場に対して実施した、労働基準監督署による監督指導の実施結果を取りまとめましたので、公表します。

この監督指導は、月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場を対象としています。

対象となった143事業場のうち、63事業場(44.1%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に月80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、44事業場(69.8%)でした。

【平成28年4月から平成29年3月までの監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： **143 事業場**
このうち、106事業場(全体の74.1%)で労働基準関係法令違反あり。
- (2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕
- ① 違法な時間外労働があったもの： **63 事業場 (44.1%)**
 - うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるもの： **44 事業場 (69.8%)**
 - うち、月100時間を超えるもの： **23 事業場 (36.5%)**
 - うち、月150時間を超えるもの： **6 事業場 (9.5%)**
 - うち、月200時間を超えるもの： **2 事業場 (3.2%)**
 - ② 賃金不払残業があったもの： **18 事業場 (12.6%)**
 - うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるもの： **10 事業場 (55.6%)**
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **12 事業場 (8.4%)**
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕
- ① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの： **117 事業場 (81.8%)**
 - うち、時間外・休日労働を月80時間※以内に削減するよう指導したもの： **65 事業場 (55.6%)**
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **17 事業場 (11.9%)**
 - うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるもの： **7 事業場 (41.2%)**
- ※ 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

(鳥取労働局長からのメッセージ)

鳥取労働局では、今後も引き続き月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行い、悪質な事案に対しては、厳正に対処してまいります。

監督指導事例

事例1 (製造業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 特別条項付き36協定が労使で締結され、労働基準監督署長に届出されていたが、36協定で定める上限（特別条項：月110時間）を超えて、違法な時間外労働（最長：月200時間超）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 また、36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数（年6回）を上回る回数（年7回）が認められたことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

ICカード及び賃金台帳等確認したところ、36協定で定める上限（特別条項：月110時間）を超えて、違法な時間外労働（最長：月200時間超）を行わせていたこと、また、限度時間を超える回数が年7回認められたことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②36協定の不適切な運用について原因を分析し、適切な運用を図るための具体的な再発防止対策を検討するよう指導
- ③月80時間以内への削減について専用指導文書により指導
- ④過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

指導の結果

総務課において時間外労働の許可をして確認する方法に変更し、時間外労働時間数が36協定の範囲内になり、違反が是正されたことを確認した



36協定の特別条項における「特別の事情」

特別条項付き協定を結べば、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」で定める限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。ただし、特別条項を適用する際の「特別の事情」は臨時的なものに限られ、また、**限度時間を超えることのできる回数も全体として1年の半分を超えない**よう定めなければなりません。

36協定の**特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数を超えた場合には、労働基準法違反**となります。

事例2 (接客娯楽業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 特別条項付き36協定が労使で締結され、労働基準監督署長に届出されていたが、36協定で定める上限（特別条項：月100時間）を超えて、違法な時間外労働（最長：月100時間超）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 また、面接指導等実施に係る方法、体制の整備等について併せて指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

タイムカード及び賃金台帳等確認したところ、36協定で定める上限（特別条項：月100時間）を超えて、違法な時間外労働（最長：月100時間超）を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働基準法第35条（休日労働）違反を是正勧告
- ③36協定の不適切な運用について原因を分析し、適切な運用を図るための具体的な再発防止対策を検討するよう指導
- ④月80時間以内への削減について専用指導文書により指導
- ⑤過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

指導の結果

時間外労働時間数が36協定の範囲内になり、面接指導の実施に係る方法、体制の整備が構築され、違反が是正されたことを確認した



過重労働による健康障害防止のため、長時間労働を行う労働者については、下記のとおり面接指導等を実施することとされています。

次の要件に該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が月100時間を超えていること
- ② 疲労の蓄積が認められること
- ③ 本人が申し出ていること

面接指導の
実施義務

次のいずれかに該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えており、疲労の蓄積が認められ、または健康上の不安を感じている者（本人からの申出が前提）
- ② 事業場で定めた基準に該当する者

面接指導その他
これに準ずる措
置を実施する努
力義務

- ① 時間外・休日労働時間が月100時間超及び2～6か月平均で月80時間超のすべての労働者に面接指導を実施するように基準の策定に努める。
- ② 時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるよう基準の策定に努める。