

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

事例 1（貨物取扱業）

立入調査で把握した事実

- ① 陸上貨物取扱業を営む事業場（労働者約60人）に立入調査を実施した。
- ② 慢性的な人手不足、不適切な人員配置のほか、労働時間を管理する各部門のリーダーを含め、従業員全体において時間外・休日労働に関する意識が低かったため、労働者4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、最長147時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

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・実施するよう指導

長時間労働是正の取組

- ◆ 労働時間を管理する各部門のリーダーを含め、全労働者に対し、36協定の意義を説明し、遵守に向けた意識を醸成
- ◆ 労働者が自身の時間外・休日労働時間数の状況を常に確認できるよう、毎営業日の朝に時間外・休日労働の一覧表を、全労働者が確認できるグループチャットに掲示
- ◆ インカムを導入し、各部門間においてリアルタイムで業務の進捗状況を共有し、業務過多の部門への速やかな人員再配置を行うことで、部門ごと、また、労働者ごとの業務量を平準化

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数は大幅に削減（最長で月45時間）

事例 2（製造業）

立入調査で把握した事実

- ① 金属製品製造業を営む事業場（労働者約30人）において、金属加工を担当する労働者が脳血管疾患を発症。長時間労働が原因であるとして労災請求がなされたことをきっかけに立入調査を実施したところ、同僚労働者に36協定において定められた上限時間（月80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（複数月平均80時間以内）を超える、最長90時間の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ② そのほか、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日を取得させていなかった。

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・実施するよう指導
- ◆ **法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日を取得させていなかったことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項）**

長時間労働是正の取組

- ◆ **業務量が集中する部署に人員を投入するよう人員配置を再構成するとともに、労働者の多能工化を推進**
 - ◆ **発注企業との請負契約の内容を見直し、対応が可能な受注量に変更するとともに、納期を平準化**
 - ◆ **年次有給休暇制度を社内に周知したほか、年次有給休暇管理簿により取得状況の管理を徹底**
- 時間外・休日労働時間数は大幅に削減（おおむね月45時間以内、最長で月約55時間）