

# 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（接客娯楽業）

### 立入調査で把握した事実

- ① 飲食店を運営する事業場（労働者約15人）に立入調査を実施した。
- ② 年末年始の繁忙期において、調理担当者1人について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超える、**最長で1か月当たり94時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ **特別条項の適用に当たって必要な手続（労使協議）**が適切に実施されていなかった。

### 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）
- ・ 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
- ・ 特別条項の適用に当たって必要な手続（労使協議）を適切に実施するよう指導

### 長時間労働是正の取組

- ◆ 上記法違反は、労働者及び管理者双方において、時間外労働の上限に係る認識が不足していたために生じたことから、**勤怠管理システムにアラート機能を設定し、月の途中で設定された時間を超過した場合に注意喚起**を行うことで、労働者及び管理者において適確な時間外労働の抑制策を講じることを可能とした。
- ◆ 予約が集中するなど、**繁忙が予想される際は、他店舗からの応援を要請**することにより、業務量の平準化を図った。
- ◆ やむを得ず特別条項を適用する際は、**適時に労使協議を実施**することとした。

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数は、概ね月45時間未満に減少

## 事例 2（情報処理サービス業）

### 立入調査で把握した事実

- ① 情報処理サービス業の事業場（労働者約70人）に立入調査を実施した。当該事業場は、過去の監督指導において、月80時間を超える長時間労働が認められたため指導を行っていた。
- ② 例年、年度末は繁忙期であるが、これに加え現場で発生した想定外のトラブル等によって、システム開発技術者において**2ヶ月連続で80時間を超える時間外・休日労働**が認められた。
- ③ また、長時間労働による労働者の健康障害を防止するために、**医師による面接指導（※）の実施方法及び実施体制が構築されていなかった。**

（※）脳血管疾患及び虚血性心疾患等の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、これらの疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされている。

### 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

- ・ 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
- ・ 長時間労働による労働者の健康障害を防止するために、医師による面接指導の申出様式の作成、申出窓口の設置、申出方法の周知徹底などを実施するよう指導

### 長時間労働是正の取組

#### ◆ 時間外労働の申請書を改正し、時間外労働の累計を必須記載事項とした

- ・ 労働者及び管理者の意識が仕事の完遂に集中してしまい、労働時間の把握が不十分であったことが長時間労働の原因であったことから、時間外労働の申請書に時間外労働時間数の累計を記載させることで、労働者及び管理者において時間外労働の状況を把握させるとともに、適時に時間外労働の縮減に向けた対策を講じることを可能とした。

#### ◆ グループミーティングを活用し、業務負荷を平準化

- ・ グループ内における各メンバーの状況把握が不十分であったことが長時間労働の原因であったことから、グループミーティングにおいて各メンバーの業務負荷状況を共有するとともに、相互支援体制を構築することにより負荷の平準化を図った。

#### ◆ 衛生委員会において調査審議の上、医師による面接指導の実施方法及び実施体制を構築

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数は、概ね月45時間未満に減少