

事例1 (製造業)

- 1 労働者14名について、36協定で定める上限時間（月42時間（特別条項：月96時間））を超えて、1か月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：143.5時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 2 健康診断において異常の所見があった者の健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の指導

- 1 労働基準監督官が賃金台帳等の労働関係書類を調査したところ、36協定で定める上限時間（月42時間（特別条項：月96時間））を超えて、1か月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：143.5時間）を14名の労働者に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
 - 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時間外・休日労働時間を1か月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
- 2 健康診断において異常の所見があった者の健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていなかった。



労働基準監督署の対応

労働安全衛生法第66条の4（健康診断結果に基づく医師等からの意見聴取）違反を是正勧告



健康診断結果に基づく医師等からの意見聴取と事後措置

(労働安全衛生法第66条の4、第66条の5)

健康診断の実施

- ☞ 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。
- ☞ 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の健康診断を実施しなければなりません。



事後措置（健康診断後、使用者が実施）

- ☞ 健康診断で異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

事例2 (製造業)

- 1 労働者5名について、36協定で定める上限時間（月42時間（特別条項：月120時間））を超え1か月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：207時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 2 実際の労働時間数が固定残業代を超えた部分に対する割増賃金の不払い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働基準監督署の指導

- 1 設計部門の労働者等5名について、36協定で定める上限時間（月42時間（特別条項：1か月120時間））を超え1か月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：207時間）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
- 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時間外・休日労働時間を1か月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

- 2 実際の労働時間数が固定残業代を超えた部分に対し、割増賃金を支払っていなかった。



労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第37条（時間外の割増賃金）違反を是正勧告

◎固定残業代制の運用には注意が必要です！

固定残業代（名称によらず、一定時間分の時間外労働・休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金）制を採用している場合でも、**実際の労働時間数を適切に把握し、当該労働時間数が固定残業代を超えた部分**に対して、追加で**割増賃金を支払う必要**があります。

また、固定残業代に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数及び金額）や固定残業代を除いた基本給の額等について、労働者に具体的に明示することも必要です。

固定残業代制度は、労働時間の管理があいまいになりやすく、長時間労働の要因ともなりますので、運用には十分に注意しましょう。

(労働条件通知書における賃金関係項目の記載例)

基本給額：22万円

固定残業代：3万円（月18時間分の残業代に相当）

※「残業代込で25万円以上」のように、基本給額や固定残業代の計算方法が明確に示されていないものは、労働条件の明示として不適切です。