

監督指導事例

事例 1 (製造業)

- 1 労働者 1 名について、1 か月 80 時間を超える時間外・休日労働が認められ、また、時間外・休日労働に関する協定で定めた上限時間（特別条項：90 時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月 95 時間）が認められた。
- 2 1 か月 80 時間を超える時間外・休日労働を行った労働者に対し、当該超えた労働時間に関する情報を通知していなかったため、労働者から事業者に対して面接指導の申出がなされず、医師による面接指導を実施していなかった。

立入調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

- 1 労働者 1 名について、1 か月 80 時間を超える時間外・休日労働が認められ、また、36 協定で定めた上限時間（特別条項：月 90 時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月 95 時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ① 36 協定で定める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 32 条違反）
- ② 時間外・休日労働を月 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 1 か月 80 時間を超える時間外・休日労働を行った労働者に対し、当該超えた労働時間に関する情報を通知していなかったため、労働者から事業者に対して面接指導の申出がなされず、医師による面接指導を実施していなかった。

労働基準監督署の対応

月 80 時間を超える時間外・休日労働を行った労働者に対し、当該超えた労働時間に関する情報を通知していなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第 66 条の 8）（参考資料 1 参照）

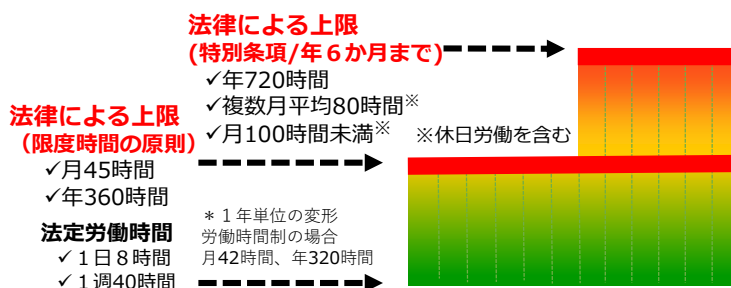


時間外労働の上限規制（労働基準法第 36 条第 6 項第 2、3 号）

平成 31 年 4 月 1 日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月 45 時間、年 360 時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも

- ・時間外労働・・・年 720 時間以内
- ・時間外労働 + 休日労働・・・月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内とする必要があります。



◆以下の事業・業務は、令和 6 年 3 月 31 日まで上限規制の適用が猶予されます。

- ・建設事業 ・自動車運転の業務
- ・医師
- ・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均 80 時間以内、月 100 時間未満のみが猶予の対象となります。）

◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

監督指導事例

事例 2 (建設業)

- 1 労働者 3 名について、時間外・休日労働に関する協定届を所轄労働基準監督署長へ届け出ていないにもかかわらず、最大月 75 時間の時間外・休日労働を行わせていた。
- 2 タイムカードによる記録等の客観的な方法その他適切な方法により労働者の労働時間の状況を把握していなかった。

立入調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

- 1 労働者 3 名について、時間外・休日労働に関する協定届を所轄労働基準監督署長へ届け出ていないにもかかわらず最大月 75 時間の時間外・休日労働を行わせていたことが認められた。

労働基準監督署の対応

- ① 時間外・休日労働に関する協定届を所轄労働基準監督署長へ届け出ていないにもかかわらず、労働者に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）
- ② 時間外・休日労働を月 45 時間以内とするよう削減に努めること。また、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めるよう指導
- 2 労働者の労働時間を出勤簿への押印により管理しており、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他適切な方法により労働時間の状況を把握していなかった。

労働基準監督署の対応

タイムカードによる記録等の客観的な方法その他適切な方法により労働者の労働時間の状況を把握していなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3 違反）

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、改善に向けた方策を講ずるよう指導

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（参考資料 2 参照）

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること
 - (1) 原則的な方法
 - ・使用者が**自ら現認**することにより確認すること
 - ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制により労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対して自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は、労働者が自己申告できる時間数に上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない**こと。さらに、36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること