

事例1 (小売業)

- 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事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 36協定で定めた上限時間（月45時間）を超える時間外労働が確認され、また労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満）を超える月106時間の違法な時間外・休日労働が認められたことから、指導を実施した。
- 3 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者に対して、医師による面接指導制度が導入されていなかったため、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対応

- 1 36協定で定めた上限時間（月45時間）を超え、また労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満）を超える違法な時間外・休日労働（月106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）
- ② 労働基準法第36条第6項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条違反）
- ③ 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者に対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかった。（参考資料1参照）

また、一部の労働者について、労働時間を適正に把握していなかった。（参考資料2参照）

労働基準監督署の対応

時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者に対する労働時間の通知方法などを、衛生委員会において審議し、当該労働者に面接指導等を適切に実施するよう指導

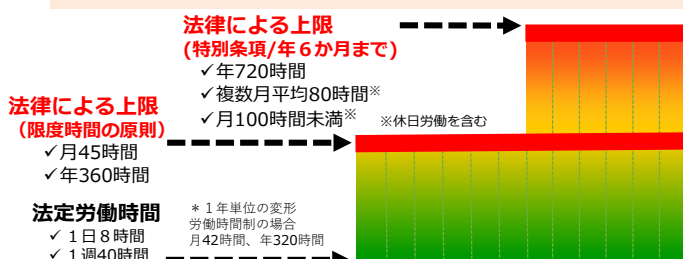


時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間とされており、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ません。

臨時的な特別の事情があっ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・沖縄における砂糖製造業（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 (製造業)

- 1 脳・心臓疾患の労災請求があった事業場に対し、長時間労働の疑いもあったため、立入調査を実施した。
- 2 脳・心臓疾患を発症した労働者は、人員不足対応で深夜シフトなどの不規則勤務に従事していたが、発症直前6か月間に36協定で定めた上限時間（月42時間）を超える時間外労働は認められたものの、労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える時間外・休日労働は認められなかった。
- 3 脳・心臓疾患を発症した労働者以外の労働者について、起算日から6か月の間に36協定で定めた上限時間(月42時間)を超える時間外労働が2回認められたため、特別条項の適用回数が年6回を超えない管理をするよう指導。

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 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間（月42時間）を超えていたものの、労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働は認められなかった。

労働基準監督署の対応

36協定(特別条項)で定めた上限時間を超えていないものの、時間外・休日労働を月45時間以内に削減するよう指導

- 2 一部の労働者について、起算日から6か月の間に月の上限時間を超える時間外労働が2回認められた。

労働基準監督署の対応

労働時間の削減に努め、36協定の特別条項の適用回数が、年6回を超えない管理をするよう指導



過重労働による健康障害防止

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。

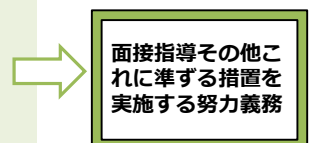
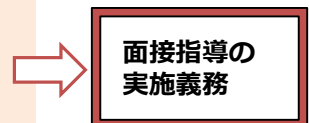
次の要件に該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が月80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

事業場で定めた基準（※）に該当する労働者

- (※) ① 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者について、本人の申出がない場合であっても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。

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるよう、**客観的な方法等により、労働時間の状況を把握しなければなりません。**



監督指導事例

事例3 (派遣業)

- 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事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 36協定を確認したところ、締結当事者である労働者代表を事務担当者の中から会社側が指名して選出しており、民主的な手続により選出されていなかったため、指導を実施した。
- 3 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日間以上の年次有給休暇を時季を指定して取得させていなかったため、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対応

- 1 36協定を確認したところ、締結当事者である労働者代表を一部労働者の中から会社側が指名して選出しており、民主的な手続により選出されていなかった。(参考資料3参照)

労働基準監督署の対応

- ①36協定の締結当事者の要件を満たさず、36協定が無効であるにもかかわらず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自己申告制による労働時間管理を実施していたため、労働時間適正把握ガイドラインに基づく適正な把握を指導

- 2 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日間以上の年次有給休暇を時季を指定して取得させていなかった。

労働基準監督署の対応

年5日以上の年次有給休暇を取得させていないことについて是正勧告(労働基準法第39条第7項違反)



年5日の年次有給休暇の確実な取得

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、**年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。**

対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者
※対象者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

休暇を取得させる手段

●使用者による時季指定
●労働者自らの請求・取得
●計画年休
} 年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、いずれかの方法で取得させる必要あり
※労働者の意見や希望を聴取する必要があります。

管理簿の作成

労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する必要あり
※管理簿では時季、日数及び基準日を明確にしておく必要があります。

就業規則への規定

●時季指定の対象となる労働者の範囲
●時季指定の方法
} 使用者による時季指定を実施する場合は就業規則に記載する必要あり