

事例1 (製造業)

- 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会社に対し、夜間に立入調査を実施した。
- 2 労働者7名について、36協定(※1)で定める上限時間(特別条項(※2):1か月80時間)を超えて、1か月80時間を超える違法な時間外労働(最長:126時間)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

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。※本調査では、夜間に事業場を臨検している。

- ①労働者7名について、36協定で定める上限時間(特別条項:1か月80時間)を超えて、1か月80時間を超える違法な時間外労働(最長:126時間)を行わせていた。
- ②IDカードと出退勤記録、パソコン上の始業・終業時刻を突合し、労働者への聞き取り等を実施したところ、終業時刻後にも残業を行っているなど労働時間の把握が不十分であることを要因としたサービス残業(賃金不払残業)の実態が認められた。

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
- ②労働基準法第37条(時間外労働の割増賃金)違反を是正勧告
- ③36協定(※1)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
- ④時間外・休日労働時間を1か月80時間以内へ削減するよう専用指導文書により指導
- ⑤労働時間の適正な把握(※3(次ページ))について文書指導

※1 36協定とは?

労働基準法第36条に定める時間外労働・休日労働に関する「使用者と過半数の労働者を代表する者(労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合)との協定」を指します。

この36協定を毎年、労働基準監督署に提出しなければ、法定労働時間(原則、1日8時間、1週間40時間)を超える時間外労働、法定休日(原則、1週間に1日)における休日労働を労働者に行わせることはできません。

※2 特別条項とは?

「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)の第3条第1項に定める限度時間を超えて、時間外労働を行わせるとき(特別の事情が生じたときに限る。)に協定を締結するもの。

事例2 (電気通信工事業)

- 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会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 3名の労働者について、36協定の締結・届出なく、1か月100時間（最長月167時間）を超える違法な時間外労働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

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、現場監督員3名の労働者について、以下のことが判明した。

- ① 36協定の締結・届出なく、1か月100時間を超える違法な時間外労働を行わせていた。（135時間～167時間）
- ② 現場ごとに作成する業務日報には、1日8時間を超える時間外労働時間数は記入されていたものの、日々の始業・終業時刻が未記入であり、正確な労働時間を把握していなかった。
- ③ 健康診断を実施後、医師等から就業上の措置等について意見を聞いていなかった。

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
- ② 労働安全衛生法第66条の4（医師等からの意見聴取）違反を是正勧告
- ③ 時間外・休日労働時間を1か月80時間以内へ削減するよう専用指導文書により指導
- ④ 労働時間の適正な把握（※3）について文書指導

※3 「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」のポイント

○使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

【労働時間の考え方】

○労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。

○例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当します。

【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が求められます。

(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で労働時間を把握する場合

- ・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も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
- ・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
- ・使用者は労働者が自己申告できる時間数の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。