

監督指導事例

事例 1 (一般飲食店)

- 1 長時間労働を原因とする脳・心臓疾患の労災請求があった会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定を締結・届出することなく、発症前の直近 1 か月で月149時間の違法な時間外・休日労働を行わせ、それ以外の労働者 5 名についても、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月145時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 3 また、同会社では、衛生推進者を選任していなかったことから、上記 2 と併せて指導を実施した。

立入調査において把握した事実 と 労基署の指導

- 1 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定を締結・届出することなく、発症前の直近 1 か月で月149時間の違法な時間外・休日労働を行わせるとともに、1 か月以上の間 1 日も休日を与えることなく労働させていたことが判明した。
- 2 また、この労働者以外の労働者についても調査したところ、5 名の労働者に対し、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月145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
 - ②労働基準法第35条（休日労働）違反を是正勧告
 - ③月80時間以内への削減について専用指導文書により指導
 - ④過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導
- 3 さらに、同会社では常時10名以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者の健康障害を防止するための措置等を推進する衛生推進者を選任していなかった。

労働基準監督署の対応

労働安全衛生法第12条の 2 （衛生推進者）違反を是正勧告



過重労働による健康障害防止のため、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100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



面接指導の
実施義務

次のいずれかに該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が 1 月当たり80時間を超えており、疲労の蓄積が認められ、または健康上の不安を感じている者（本人からの申出が前提）
- ② 事業場で定めた基準に該当する者



面接指導その他
これに準ずる措
置を実施する努
力義務

- ① 時間外・休日労働時間が月100時間超及び 2 ～ 6 か月平均で月80時間超のすべての労働者に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。

事例 2 (陸上貨物取扱業)

- 1 全国展開する企業について、複数の支店で労働基準法違反が認められたため、本社に対し、立入調査を実施した。
- 2 本社において、労働時間の記録を確認したところ、36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数（年6回）を上回る時間外労働（最長：月141時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 また、上記2の実態が企業全体で認められたこと等から、本社経営幹部に対する全社的な指導を併せて実施した。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

- 1 労働時間の記録を確認したところ、複数の支店において、36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数（年6回）を上回り最大12回、時間外労働を行わせていたことが判明した。
- 2 また、自己申告の記録とパソコン端末のログオフ記録との間に乖離がみられ、これに合理的な理由が認められなかったため、実態調査を行わせたところ、10名の労働者に月100時間を超える違法な時間外労働（最長：月141時間）を行わせていたこと、及び、過少に申告された労働時間分の割増賃金を支払っていないことが判明した。

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月80時間以内への削減について専用指導文書により指導
- ④自己申告の記録とパソコン端末のログオフ記録との間の乖離について、その原因を分析し、具体的な再発防止対策を講ずるよう指導
- ⑤労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告

- 3 上記1及び2の実態が企業全体で認められたことから、全社的に改善を求める必要が生じた。

労働基準監督署の対応

本社の経営幹部に対して、全社的な改善を図るよう指導



36協定の特別条項における「特別の事情」

特別条項付き協定を結べば、「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」で定める限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。ただし、特別条項を適用する際の「特別の事情」は臨時的なものに限られ、また、**限度時間を超えることのできる回数も全体として1年の半分を超えない**よう定めなければなりません。36協定の**特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数を超えた場合には、労働基準法違反**となります。

事例3
(水産食料品
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、立入調査を実施した。
- 2 全労働者の約半数に当たる16名の労働者について、36協定で定める上限時間（特別条項：月78時間）を超えて、月100時間を超える違法な時間外労働（最長：月170時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 満18歳未満の労働者について、深夜労働を含む時間外労働を行わせていたことから、上記2と併せて指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

- 1 タイムカード及び賃金台帳を確認したところ、全労働者の約半数に当たる16名の労働者について、36協定で定める上限時間（特別条項：月78時間）を超えて、月100時間を超える違法な時間外労働（最長：月170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
- ②月80時間以内への削減について専用指導文書により指導
- ③過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導
- 2 満18歳に満たない者（年少者）については、原則として時間外労働及び深夜労働が禁止されているにもかかわらず、年少者である労働者2名に月80時間を超える時間外労働及び深夜労働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（第60条）（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働基準法第61条（深夜業）違反を是正勧告

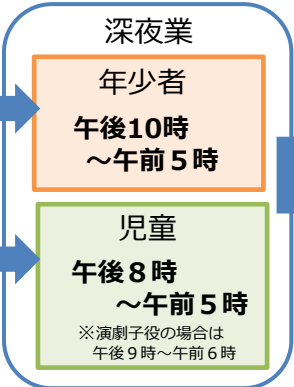
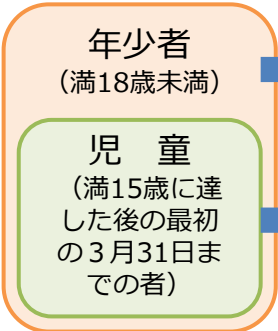


年少者については、下記のとおり労働時間に特別な制限が設けられています。

〈時間外・休日労働〉

原則、労働させてはならない。（ただし、一部例外あり）

〈深夜業〉



原則	労働させてはならない
例外	年少者に深夜業をさせることができる場合
① 交替制で使用する16歳以上の男性	
② 交替制による事業において労基署長の許可により午後10時30分まで労働させる場合など	
③ 農林水産業、保健衛生業、電話交換業務の従事者	
④ 非常災害時の時間外・休日労働	