

# 監督指導事例

## 事例1 (コンビニ)

- 1 18歳未満のアルバイト（年少者）について、時間外・休日労働が原則禁止されているにもかかわらず、月79時間の違法な時間外・休日労働を行わせ、かつ、休日労働に対する割増賃金を支払わなかった。また、アルバイトを含む10名の労働者について、36協定の締結・届出がないにもかかわらず、違法な時間外労働を行わせた事業場に対し指導を実施
- 2 常時使用する労働者に対し、定期健康診断や深夜業に従事する場合の健康診断を実施していなかったことについても併せて指導

### 監督指導において把握した事実と労働基準監督署の指導

- 1 満18歳未満に満たない者（年少者）については、時間外・休日労働が原則禁止されているにもかかわらず、アルバイトの年少者に月79時間の違法な時間外・休日労働を行わせ、かつ、休日労働に対する割増賃金を支払わなかった。

アルバイトを含む10名の労働者について、36協定の締結・届出がないにもかかわらず、違法な時間外労働を行わせていた。

#### 労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条・60条（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働基準法第35条・60条（休日）違反を是正勧告
- ③労働基準法第37条（休日の割増賃金）違反を是正勧告
- ④過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の月45時間以内への削減について専用指導文書により指導

- 2 常時使用する労働者に対し、医師による定期健康診断（1年以内ごとに1回実施）や、深夜業に従事する場合の健康診断を実施していなかった。

#### 労働基準監督署の対応

労働安全衛生法第66条（健康診断）違反を是正勧告

## 事例 2 (電気機械器 具製造業)

- 1 会社は、労働者からの自己申告により労働時間の管理を行っていたが、在社時間と自己申告の時間に月最大約70時間の乖離が認められたことから、適正に労働時間を把握するよう指導
- 2 全労働者の約2割に当たる23名の労働者について、36協定で定める上限時間を超えて、月80時間を超える違法な時間外労働（最も長い者で月約160時間）を行わせた事業場に対し指導を実施

### 監督指導において把握した事実 と 労働基準監督署の指導

- 1 会社は、労働者からの自己申告により労働時間の管理を行い、タイムカードで在社時間を把握していたが、タイムカードの打刻時間と自己申告時間に月約50時間～70時間の乖離がある労働者が認められ、その原因について、会社は把握していなかった。  
また、賃金台帳に労働時間数などを記入していなかった。

#### 労働基準監督署の対応

- ①労働時間の適正把握について指導
- ②労働者から聴き取りなどによる実態調査の実施を指導  
また、実態調査の結果、割増賃金の支払が必要な場合は、追加で差額を支払うとともに、再発防止対策を報告するよう指導
- ③労働基準法第108条（賃金台帳）違反を是正勧告

- 2 上記1②の実態調査の結果、全労働者の約2割に当たる23名について、36協定で定める上限時間（※）を超えて、月80時間を超える違法な時間外労働（最も長い者で月約160時間）を行わせていたことが判明した。

（※）特別条項：月75時間

#### 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過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の月80時間以内への削減について専用指導文書により指導

事例3  
(一般貨物  
自動車運送  
業)

- 1 脳・心臓疾患を発症した自動車運転者について、36協定を届け出ていないにもかかわらず、発症前の直近3か月間のうち、最も長い月で110時間の違法な時間外労働を行わせていた。また、他の自動車運転者3名についても月100時間を超える違法な長時間労働（最も長い者で月135時間）を行わせるとともに、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）※に違反した事業場に指導を実施
- 2 自動車運転者について、休憩時間を与えず労働を行わせていたこと、雇入時の健康診断を実施していなかったことについても併せて指導

監督指導において把握した事実と労働基準監督署の指導

- 1 脳・心臓疾患を発症した自動車運転者について、36協定を届け出ていないにもかかわらず、発症前の直近3か月平均で月100時間を超える違法な長時間労働（最も長い月で110時間）を行わせていた。また、他の自動車運転者3名についても、月100時間を超える違法な長時間労働（最も長い者で月135時間）を行わせるとともに、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）※を超えて労働を行わせていた。

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改善基準告示第4条（1か月の総拘束時間が320時間を超えていることなど）違反を是正勧告
- ③過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の月80時間以内への削減について専用指導文書により指導

- 2 自動車運転者について、労働時間が8時間を超えているにもかかわらず、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えず、また、雇入時に健康診断を実施していなかった。

労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第34条（休憩時間）違反を是正勧告
- ②労働安全衛生法第66条（健康診断）違反を是正勧告

※自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

バス、トラック、タクシーなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性から、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間（始業時刻から終業時刻までの時間（休憩時間を含む））、休息期間（勤務と次の勤務の間の自由な時間）、運転時間等の基準を、平成元年に、大臣告示として制定したものを。

## 事例 4 (肉製品製造業)

- 1 賃金不払残業が行われているとの情報に基づき、労働基準監督署による夜間の立入調査を行ったところ、所属長によるICカードの出退勤時刻のデータの改ざんが判明。実際は、36協定で定める上限時間を超えて、月104時間の違法な時間外労働が行われていた事業場に対し指導を実施
- 2 長時間労働による健康障害防止対策等についての調査審議を行う衛生委員会を設置せず、衛生管理者や産業医を選任していなかったことから指導を実施

### 監督指導において把握した事実と労働基準監督署の指導

- 1 賃金不払残業が行われているとの投書が労働基準監督署に寄せられたことから、定時後の実態を確認するため、夜間の立入調査を実施した。

調査の結果、所属長が自身の人事評価を良く見せるため（※1）、一部労働者のICカードの出退勤時刻のデータを改ざんし、データ上は定時に帰宅した記録となっていたが、実際は時間外労働が行われていたことが判明した。

最も被害の大きかった労働者については、実際は36協定で定める限度時間（※2）を超えた月104時間の時間外労働を行っているにもかかわらず、データの改ざんにより月60時間過少に修正され、月44時間の時間外労働とされていた。

（※1）当該事業場では、部下の労働時間をより短くなるよう管理した所属長に対し、人事評価において高い評価を与えていた。

（※2）特別条項：75時間

#### 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（割増賃金）違反を是正勧告
- ③36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
- ④過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の月80時間以内への削減について専用指導文書により指導

- 2 常時50名以上の労働者を使用しているにもかかわらず、①労働者の健康確保など会社の衛生管理を行う衛生管理者を選任していなかった、②会社において労働者の健康管理などについて、専門的な立場から指導・助言を行う医師である産業医を選任していなかった、③長時間労働による健康障害防止対策などについて調査審議を行う衛生委員会を設置していなかった。

#### 労働基準監督署の対応

- ①労働安全衛生法第12条（衛生管理者の未選任）違反を是正勧告
- ②労働安全衛生法第13条（産業医の未選任）違反を是正勧告
- ③労働安全衛生法第18条（衛生委員会の未設置）違反を是正勧告