



行政の 焦点

労働基準監督署では11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に、長時間労働が疑われる事業場に対し重点的に監督指導を行っております。

今回の『行政の焦点』では、実際の監督指導事例についてご紹介いたします。

事例1
長時間労働を原因とする精神障害の労災請求があった事業場に対し立入調査を実施

○精神障害を発症した労働者について、36協定で

定めた上限時間（月45時

11月は「過労死等防止啓発月間」

— 監督指導事例の紹介 —

れていないことを理由に割増賃金を支払っていないかった。

【労働基準監督署の対応】

○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は正勧告（労働基準法第32条違反）。

○労働基準法第36条第6項に定められた上限時間

法第37条違反）。

事例2

労働者の情報から長時間労働が疑われる事業場に対し立入調査を実施

【概要】

○労働者12名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働（最長…99時間）が認められた。36協定を確認したところ、

し、1年以内に5日間以上の年次有給休暇を取得させていなかった。

【労働基準監督署の対応】

○36協定の締結当事者の要件を満たしていないため、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は正勧告（労働基準法第32条違反）。

○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。

○時間外・休日労働が1月当たり80時間を超えた労働者について、面接指導等を実施するよう努めること、また、その実施に当たり衛生委員会等により調査審議を行うことを指導。

○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は正勧告（労働基準法第39条第7項違反）。

間）を超え、かつ、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（最長…月177時間）が認められた。

○一部の労働者について、時間外労働を把握しているながら、残業申請が行われ、

を超えて時間外・休日労働を行わせたことについては正勧告（労働基準法第36条第6項違反）。

○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。

○時間外労働に対し、2割5分以上の割増賃金を支払っていないことについては正勧告（労働基準

縮結当事者である労働者代表を会社が指名しており、民主的な手続により選出されていなかった。

○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いかった。

○年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対