

# 監督指導事例

## 事例1 (卸売業)

- 1 始業・終業時刻を全く把握しないまま、36協定の締結・届出をせず、複数の労働者に月約100時間の違法な時間外労働を行わせるとともに、割増賃金を全く支払っていなかった事業場に対し指導を実施
- 2 上記1以外の同一の企業に属する他の複数の事業場においても、始業・終業時刻を全く把握していないなど、同様の法違反の問題が生じているおそれがあると認められたことから、全社的な指導を実施

### 監督指導において把握した事実と労基署の指導

- 1 会社は、労働者の始業・終業時刻を全く把握せず、労働時間の管理を適正に行っていなかったが、パソコンのログイン・ログオフ時刻の確認や労働者からの勤務実態等についての聴取の結果、複数の労働者に月約100時間の時間外労働を36協定（労使協定）の締結・届出なく行わせていたことが明らかとなった。

#### 労基署の対応

- ①労働基準法第40条（労働時間）違反を是正勧告  
※労働時間に係る違反は第32条違反だが、特例対象事業場（常時使用する労働者が10人未満の卸売業を含む一定業種の事業場）の場合、第40条違反となる。
- ②労働時間の適正把握について指導
- ③長時間労働の抑制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

- 2 時間外労働の実態を全く把握していなかったことを理由として、割増賃金を全く支払っておらず、また、賃金台帳に時間外労働時間数等を記入していなかった。

#### 労基署の対応

- ①労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告
- ②不払いとなっている割増賃金の支払いを指導
- ③同法第108条（賃金台帳）違反を是正勧告

- 3 他の複数の事業場においても、労働者の始業・終業時刻を全く把握していなかったことから、同様に労働時間の管理が適切に行われておらず、労働時間に関する問題が生じているおそれがあった。

#### 労基署の対応

企業傘下の他の全ての事業場においても同様の問題が生じていないかを確認し、問題が認められた場合には、全社的に是正等を図るよう指導

事例2  
(小売業)

- 1 インターネット上の求人情報等を監視・収集し、得られた過重労働に関する情報を契機に監督指導を実施。  
違法な時間外労働を行わせていたほか、管理監督者に該当しない労働者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払わず、また、年少者（満18歳未満）の学生アルバイトについて、年齢の証明書を備え付けていなかった店舗に対して指導を実施。
- 2 上記1以外の同一の企業に属する他の複数の店舗においても、管理監督者でない者を管理監督者として取り扱い、同様の法違反の問題が生じているおそれがあると認められたことから、全社的な指導を実施

監督指導において把握した事実 と 労基署の指導

- 1 36協定で定めた時間外労働の上限時間を超えて月約80時間の違法な時間外労働を行わせるとともに、法定の休憩時間（1日6時間超の場合45分以上、8時間超の場合1時間）を取得させていなかった。

労基署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②同法第34条（休憩時間）違反を是正勧告
- ③労働時間の適正把握について指導
- ④長時間労働の抑制について専用指導文書により指導
- ⑤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 店舗の店長を、労働基準法第41条に規定する「管理監督者」に該当しないにもかかわらず、「管理監督者」として取り扱い、違法な時間外労働を行わせるとともに、割増賃金を支払っていなかった。

労基署の対応

- ①「管理監督者」の範囲を見直すよう指導
- ②労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告（再掲）
- ③同法第37条（割増賃金）違反を是正勧告

- 3 年少者（満18歳未満）である学生アルバイトについて、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けていなかった。

労基署の対応

- 労働基準法第57条（年少者の証明書）違反を是正勧告

- 4 管理監督者の範囲は本社が定めたものであり、他の店舗においても、同様の問題が生じているおそれがあった。

労基署の対応

- 企業傘下の他の全ての事業場においても同様の問題が生じていないかを確認し、問題が認められた場合には、全社的に是正等を図るよう指導

事例3  
(飲食店)

- 1 36協定の締結・届出をせず、最も長い労働者で月約120時間の違法な時間外労働を行わせるとともに、一定の金額以上の割増賃金を支払わず、かつ、学生アルバイトについて、労働条件を書面で明示していなかった事業場に対し指導を実施
- 2 上記1以外の同一の企業に属する他の複数の事業場においても、労働時間管理を適正に行わず、学生アルバイトに労働条件を書面で明示していないなど、同様の法違反等の問題が生じているおそれが認められたことから、全社的な指導を実施

監督指導において把握した事実と労基署の指導

- 1 静脈認証システムにより労働者の始業・終業時刻を把握していたものの、実際の労働時間にかかわらず、勤務シフトで定めた時間を労働時間として取り扱っていた。実際には、最も長い労働者で月約120時間の時間外労働を行わせており、36協定の締結・届出も行っていなかった。

労基署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
- ②労働時間の適正把握について指導
- ③長時間労働の抑制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

- 2 就業規則において、一定の金額（基準内賃金の一定割合の額）を割増賃金として支給することとしていたものの、この金額が実際の労働時間で計算した割増賃金額より低く、また、休憩時間が90分であるにもかかわらず、賃金計算上は一律に210分取得したこととして取り扱われ、割増賃金額が不足していた。

労基署の対応

- ①労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告
- ②不払いとなっている割増賃金の支払いを指導
- ③労働時間の適正な把握について指導（再掲）

- 3 学生アルバイトについて、労働条件を書面で明示することなく使用していた。

労基署の対応

- 労働基準法第15条（労働条件の明示）違反を是正勧告

- 4 労務管理を本社が定めた方法により実施していることから、他の事業場においても、労働時間管理を適正に行わず、学生アルバイトに労働条件を書面で明示していないなど、同様の問題が生じているおそれがあった。

労基署の対応

- 企業傘下の他の全ての事業場においても同様の問題が生じていないかを確認し、問題が認められた場合には、全社的に是正等を図るよう指導