

～36 協定締結時の労働者代表選出手続が見直されています～

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

厚生労働省労働基準局監督課過重労働特別対策室は、9月8日、令和元年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめ公表しました。

厚生労働者では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、**11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行う**こととしています。2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）から、時間外労働の上限規制が導入されています。今月は、時間外労働に関する取り組みの注意点について特集します。

1. 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

2019年4月から2020年3月までに、32,981事業場に対して監督指導を実施し、そのうちの78.1%に当たる25,770事業場で労働基準関係法令違反が認められました。

主な法違反は、違法な時間外労働があったものが15,593事業場（47.3%）、賃金不払残業があったものが2,559事業場（7.8%）、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが6,419事業場（19.5%）でした。

【違法な労働時間（内訳）】

- 月 80 時間超
5,785 事業場 (37.1%)
- 月 100 時間超
3,564 事業場 (22.9%)
- 月 150 時間超
730 事業場 (4.7%)
- 月 200 時間超
136 事業場 (0.9%)

	監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違反 があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)
合計 (注1, 2)	32,981 (100%)	25,770 (78.1%)	15,593 (47.3%)	2,559 (7.8%)	6,419 (19.5%)
主な業種	商業	8,009 (24.3%)	6,088	584	1,802
	製造業	6,594 (20%)	5,466	430	992
	接客娯楽業	3,161 (9.6%)	2,625	309	990
	建設業	2,881 (8.7%)	2,271	305	475
	運輸交通業	2,547 (7.7%)	2,161	192	419
	その他の事業 (注6)	3,877 (11.8%)	2,721	1,550	306

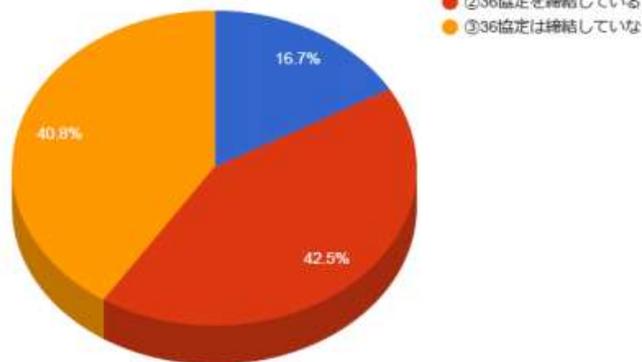
【企業規模別の監督指導実施事業場数】

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
32,981	3,997 (12.1%)	8,144 (24.7%)	3,604 (10.9%)	3,322 (10.1%)	4,237 (12.8%)	9,677 (29.3%)

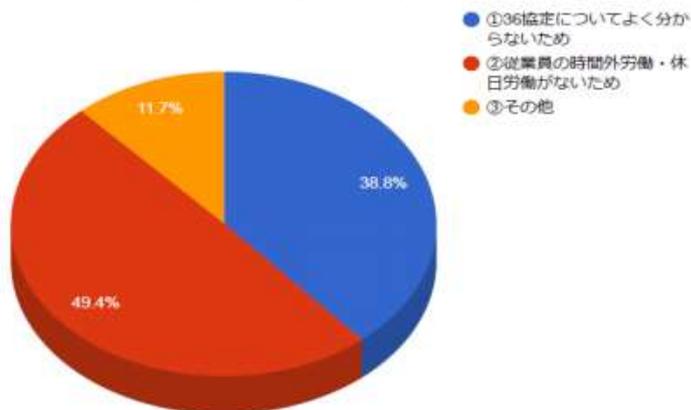
2. 働き方改革関連法等への対応状況等に関する調査結果（全国商工会連合会）

全国商工会連合会では、商工会地域の中小・小規模事業者の働き方改革関連法等への対応状況等を調査する目的でアンケート調査を実施し、その調査結果について、概要を公表しました。それによると、36協定の締結状況は以下のとおりです。

【36協定の締結状況】



【36協定を締結していない理由】 ※36協定を締結していない企業のみ (n=1,090)



3. 監督指導事例から見る注意

【監督指導事例（製造業）】

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中小企業の事業場に対し、労働基準監督署が立ち入り調査を実施した。

(1) 労働者19名について、1か月100時間を超える時間外・休日労働（最長：月136時間）が認められた。36協定を確認したところ、**労働者代表について、特定の役職者が代々労働者代表を引き継ぐ形で決められており、民主的な手続きにより選出されていなかったことから、指導を実施した。**

(2) 時間外労働の割増賃金について、いわゆる固定残業代制を採用しており、実際の時間外労働に対して不足が認められたことから、指導を実施した。

<労働基準監督署の対応>

(1) について

- ①36協定の締結当事者の要件を満たさず、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（労働基準法第32条違反）については是正勧告
- ②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

★36協定の締結当事者の要件 ～過半数組合がなく、過半数代表者と協定する場合～

- ①すべての労働者（パート、アルバイトを含む）の過半数を代表していること
- ②すべての労働者が参加した民主的な手続きにより選出された労働者であること
使用者の意向に基づき選出された労働者でないこと
○：投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議等
×：会社側の氏名、親睦会の幹事などを自動的に選任等

③管理監督者に該当しないこと

※36協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

(2) について

時間外労働の割増賃金について、いわゆる固定残業代制を採用しており、実際の時間外労働を基に法定計算で算定したところ不足が生じていたことから、全額支払っていないこと（労働基準法第37条違反）については是正勧告

★無効な36協定を提出し違法な長時間労働を行わせた企業が書類送検された事例★

労働者と一切協議せず、無効な36協定を提出して違法な長時間労働を行わせたとして、会社と代表者が労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで書類送検された。捜査の過程で、協定書を作成した事務員に労働者代表として押印させ、届け出ていたことが発覚。再三の是正指導にも応じず、長時間労働の改善を求める労働者から告訴される。