

労働基準監督署からの是正勧告等について（報告）

平成22年8月4日、保土ヶ谷営業所に横浜西労働基準監督署の立ち入り調査があり、8月4日に是正勧告書を、また8月5日に指導票をそれぞれ交付されたので、その内容及び対応策について報告します。

また、当該是正勧告書及び指導票の内容については、臨時部課長会や各部内会議等で所属長に対して、全職員に掲示等により周知するとともに労務管理を適正に行うよう指示しました。

1 是正勧告書内容

是正勧告とは、労働基準監督署が、労働基準法や労働安全衛生法等の法令の遵守状況について事業所に立ち入り調査し、法令違反があった場合に行う行政指導です。

是正勧告		是正期限	対応策
違反事項(根拠法条項等)			
1	<p>時間外労働、休日労働に関する協定の限度(1か月45時間)を超えて、労働者に時間外労働を行わせていること。 (労基法第32条)</p> <p><関連する指導事項> 現在の36協定の特別条項が適正に規定されていないため、法違反が生じているので、改善を図ること。</p> <p>※36協定では、限度時間は1か月45時間、1年360時間以内と規定しています。 限度時間を超えて時間外労働を命じる場合には、36協定において、臨時的に発生する特別な事由や手続きを規定した特別条項を定めることが必要です。</p>	即時	<p>長い間、36協定に定める限度時間を超えて、時間外労働や休日の労働を行わせていました。そこで、超過勤務時間の平準化に取り組むとともに、労働組合にバス乗務員の36協定の限度時間の延長について提案をしています。 また、特別条項は定めていませんでした。</p> <p>今回の指摘を受け、</p> <p>① 臨時部課長会や営業所長会議、部内会議等で月間の時間外労働を30時間以内、休日出勤は2回以内にするよう指示をしました。</p> <p>② 特別条項については、必要事項を定めるために、今回の勧告を踏まえ、労働組合に新たに提案し協議中です。</p>

是正勧告		是正期限	対応策
違反事項(根拠法条項等)			
2	<p>常時 10 人以上の労働者を使用するにもかかわらず、平成 22 年 4 月 1 日変更した就業規則を所轄労働基準監督署長に届け出していないこと。</p> <p>また、休憩時間を特定した就業規則を作成していないこと。 (労基法第 89 条)</p> <p><関連する指導事項> 当局が採用している乗務時間制は、実労働時間が正確に把握できないため、改善対策を講じ、実施状況を報告すること。</p> <p>※バス、地下鉄乗務員について、1 日の基準乗務時分を 370 分(6 時間 10 分)と定め、それを超えて乗務した時間について、超過勤務手当を支給しています。この制度を乗務時間制といい、交通局では、昭和 35 年から採用しています。</p> <p>この方式では、乗務時間を正確に管理する必要がありますが、休憩時間については、法定の時間を付与しているものの、時間を特定して規定していません。</p>	平成 22 年 10 月 4 日	<p>平成 22 年 4 月 1 日に施行された改正労働基準法に基づき、月 60 時間を超える時間外労働の賃金割増率を引き上げる就業規則の改正を行いました。その内容について、労働組合と合意しましたが、法定されている労働組合の意見を聴いて労働基準監督署長に届け出るという手続きを行っていませんでした。</p> <p>今回の指摘を受け、 ① 4 月 1 日の就業規則の改正部分については、労働組合に意見を求めたうえで、速やかに労働基準監督署長に提出します。</p> <p>乗務時間制で勤務時間を管理しているため、バス乗務員について、休憩時間を規定していませんでした。 そのため、労働組合には、休憩時間を明らかにした 1 か月単位の変形労働時間制を提案し協議中です。</p> <p>今回の指摘を受け、 ① 乗務時間制から労働時間と休憩時間を管理する拘束時間制に変更する必要があります。 ② 現在提案している事項について、労働組合と協議を進めます。 ③ 改善状況、取組状況について、労働基準監督署に月 1 回の報告を求められております。</p>
3	<p>賃金台帳について、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数等法定の事項について賃金支払の都度遅滞なく、記入していないこと。 (労基法第 108 条)</p>	平成 22 年 10 月 4 日	<p>平成 17 年度の人事・給与システム構築時に賃金台帳についての必要事項をプログラム化していませんでした。</p> <p>今回の指摘を受け、 ① 賃金台帳として不足していた性別、労働日数、労働時間について、整備します。</p>
4	<p>常時 50 人以上の労働者を使用するバス業であり、安全管理者を選任しているにもかかわらず、遅滞なく様式第 3 号による報告書を所轄労働基準監督署長あて提出していないこと。 (安衛法第 100 条、安衛則第 4 条第 2 項)</p>	平成 22 年 8 月 18 日	<p>人事異動に伴い安全管理者である副所長が交代しましたが、労働基準監督署長へ届け出をしていませんでした。</p> <p>今回の指摘を受け、 ① 平成 22 年 8 月 12 日に、労働基準監督署長へ届け出ました。</p>

是正勧告		是正期限	対応策
違反事項(根拠法条項等)			
5	産業医について、少なくとも毎月1回作業場を巡視していないこと。 (安衛法第13条、安衛則第15条)	平成22年9月30日	産業医が1名であったため、毎月1回各事業所を巡視することができませんでした。 今回の指摘を受け、 ① 新たに産業医を3名増員し、各事業所に月1回の巡視を行います。
6	平成22年4月1日変更した就業規則について書面を交付する等省令で定める方法によって、労働者に周知させていないこと。 (労基法第106条)	平成22年8月18日	4月1日に変更した就業規則について乗務員休憩室の共用パソコンで閲覧できることを職員に周知していませんでした。 今回の指摘を受け、 ① 平成22年8月16日、職員に休憩室のパソコンで閲覧できる旨を周知しました。
7	卓上用研削盤について、ワークレストを備え付け、調整台を調整出来るものとしていないこと。 (安衛法第20条、安衛則第27条、研削盤構造規格第5条、第28条)	平成22年8月18日	3台ある卓上用研削盤のうち、1台について、ワークレスト(振動障害予防のため工作物を支える台)を装備していませんでした。 今回の指摘を受け、 ① 当該卓上用研削盤の使用を中止し廃棄します。

労基法：労働基準法、安衛法：労働安全衛生法、安衛則：労働安全衛生規則

2 指導票内容

指導票とは、是正勧告とは異なり法令違反には至らないが、改善したほうが好ましい事項がある場合や、法違反に該当するおそれがある場合に交付されます。

1	<p>貴事業場においては、GPS機能により検知したハンドル時間に、一定の係数を乗じた数字を、超過勤務手当の算出の基礎となる総労働時間として管理されていますが、この方法によると、実労働時間数が正確に把握できないため、このような状況を改善するための具体的な対策を講じ、その改善対策の実施状況を報告すること。</p> <p>また、平成22年8月、9月、10月度の3か月間について、全職員にかかる実労働時間数を正確に管理把握した上で、ハンドル時間数をもとに算出し支給された超過勤務手当の金額が、実労働時間管理により導かれる超過勤務手当の金額を下回るケースがないか点検し、平成22年11月までの間、月1回、定期的に報告すること。</p>
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2	36 協定の特別条項付き協定については、適正な特別条項となっていないため、法違反が生じているので、改善を図ること。
3	就業規則等により、休憩時間の長さを特定し、労働条件を明確にすること。
4	休日については、休息时间+24時間の連続した時間とすることが必要ですが、一部に休日 が 32 時間を下回っている実態が認められるので、休日として「休息时间 8 時間+24 時間=32 時間」以上の連続した時間を確保すること。
5	出入業者に、高所作業等の危険作業を行わせる際には、当該業者が安衛法等に違反しないよう、作業床を設ける等の必要な措置を講じること。
6	メンタルヘルス対策については、自主点検表の活用、メンタルヘルス支援センターの活用等により、対策を講じること。

<参考> 現行 36 協定（平成 22 年 7 月 29 日締結）

（趣 旨）

第 1 条 この協定は、法第 36 条の規定に基づき、法に定める法定労働時間 1 日 8 時間、1 週間 40 時間）を超える労働（以下「時間外労働」という。）及び法第 35 条に定める休日（毎週 1 日又は 4 週 4 日）における労働（以下「休日労働」という。）に関し、必要な事項を定めるものとする。

（労働の事由及び労働時間数）

第 2 条 甲は、次により時間外労働または休日労働を行わせることができる。
ただし、法第 133 条に規定する特定労働者（その者に係る時間外労働を短いものとするを管理者に申し出た者に限る。）の時間外労働については、1 週間について 6 時間、1 年について 150 時間を超えない範囲で行わせるものとする。

時間外労働または休日労働をさせる必要のある事由	業務の種類	延長することができる時間		
		1 日	1 月	1 年
・季節的な需要の増大及び突発的な業務の変更に対処するため。	全業務	8 時間以内	45 時間以内	360 時間以内
・一時的な道路事情の変化等によって到着時刻に遅延が生ずるため。				
・当面の人員不足に対処するため。				
・予算決算関係事務のため。				
・期限のある業務で緊急を要する場合				
・災害その他避けることのできない場合				
・以上のほか、甲と乙との協議の結果、合意に達した場合	16 時間以内 但し、休日労働は 2 週間に 1 回以内			

2 バス運転手については、前項の規定により時間外労働又は休日労働を行わせることによって「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（労働省告示）に定める 2 週間及び 4 週間についての拘束時間並びに 1 日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の時間外労働又は休日労働の限度とする。

（協定外労働）

第 3 条 甲は、第 2 条の規定による時間数以上に時間外労働及び休日労働の必要が生じた場合は、その都度、乙と協議するものとする。

2 前項の場合において、法定時間外労働が 1 か月 60 時間以上を超えた場合の割増賃金率は 50% とする。

（有効期間）

第 4 条 この協定の有効期間は、平成 22 年 8 月 1 日から、3 箇月とする。