

労働基準法等の適用状況に関する調査の実施結果について(平成 30 年度)

大阪市人事委員会(注1)では、地方公務員法第 58 条第 5 項による労働基準監督機関として、管轄事業場(注2)における労働基準法や労働安全衛生法等の適用状況を把握し、必要に応じて改善指導することを目的に、平成 30 年度に次のとおり調査(定期調査及びフォローアップ調査)を実施しました。

(注1)大阪市人事委員会では労働基準監督権限を当人事委員会の委員に委任しています。

(注2)「管轄事業場」は、大阪市の事業場の内、次の(1)~(3)のいずれかに該当する事業場です。なお、それ以外の事業場は、厚生労働省大阪労働局又は各労働基準監督署の管轄です。ただし、特別職、企業職員及び技能労務職員については、事業場の区分にかかわらず厚生労働省大阪労働局又は各労働基準監督署の管轄です。

(1)「労働基準法別表第一第 11 号(郵便、信書便又は電気通信の事業)に該当する事業場」(本市では該当なし)

(2)「労働基準法別表第一第 12 号(教育、研究又は調査の事業)に該当する事業場」(例:学校園、図書館等)

(3)「労働基準法別表第一各号に該当しない官公署」(例:区役所、消防署等)

1. 定期調査

(1) 労働基準法第 36 条第 1 項に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定(36 協定)の

遵守状況等に関する調査

① 調査目的

平成 31 年 4 月から労働基準法による時間外労働の罰則付き上限規制の導入を含む「働き方改革関連法」が施行されることを踏まえ、平成 30 年度における事前の助言及び指導を通じ改善を求めておくことが合理的であると考えられるため、当該上限規制が適用される大阪市人事委員会管轄の「労働基準法第 36 条第 1 項に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定(36 協定)を締結できる事業場」(学校園を除く。)を対象に調査を実施しました。

② 調査事項

「働き方改革関連法」施行後(平成 31 年 4 月以降)における時間外労働の上限の遵守見込み(時間外労働の上限を遵守できる見込みがあるか)

- ・労基法 36 条 1 項に基づく時間外労働・休日労働に関する協定の遵守(36 協定が遵守されているか)
- ・管理監督者による適正な勤務時間の管理の徹底(勤務時間が適正に管理されているか)
- ・時間外労働・休日労働に対する割増賃金不払の是正(超過勤務手当の不払いがないか)

③ 調査対象

(ア)調査対象事業場・・大阪市人事委員会が管轄する 36 協定締結事業場(学校園を除く)

(労基法別表第一第 12 号該当の計 32 事業場)

職員人材開発センター、大阪城天守閣、環境科学研究センター、
保育・幼児教育センター、天王寺動植物公園事務所、水質試験所、
図書館(合計 24 館)、教育センター、高度専門教育訓練センター

(イ) 調査対象者・・・調査対象期間において、調査対象事業場に在籍する本務職員(再任用を含む)

※ただし、課長級以上の職員、技能労務職員、特別職非常勤嘱託職員、臨時的任用職員、任期付職員及び臨時職員は、調査対象外

(ウ) 調査対象期間・・・平成 29 年4月～平成 30 年 10 月

※ただし、庁内情報利用パソコンのログデータ及び勤務情報システムの出退勤打刻等データによる勤務時間管理状況等調査は、平成 30 年 10 月のみ

④ 調査結果

(ア) 36 協定の遵守状況

項目	事業場数	備考
36 協定違反有り	1	・日単位 36 協定違反 1 件 ・月単位 36 協定違反 1 件
36 協定違反無し	31	—

(イ) 勤務時間の管理状況等

項目	事業場数
連日に渡って始業前又は終業後に、大きな乖離が生じている職員有り	9
うち 定期調査で賃金不払残業(1件)が判明したもの	(1)
連日に渡って始業前又は終業後に、大きな乖離が生じている職員無し	23

(備考) 上記表における「連日」は月 10 日以上、「大きな乖離」は 1 回 1 時間以上を指す。

⑤ 調査結果に基づく各事業場への指摘事項

<法令違反事項>

項目	内容	事業場数
36 協定違反	36 協定違反が生じた原因を究明した上で改善計画を策定し、今後は 36 協定を遵守できるように措置を講じること	1

<指導事項>

項目	内容	事業場数
勤務時間の適切な把握等	<ul style="list-style-type: none"> 乖離時間に関しては、過重勤務による健康障害発生リスク、賃金不払残業発生リスク及びこれらに付随する管理監督者自身の法的リスクなどの多くのリスクが潜在していることを強く認識した上で、職員の勤務時間を適切に把握するよう一層努めること。 乖離時間に関する自主調査を実施し、必要があれば、遅滞なく未払いの時間外勤務手当を追給するなどの措置を講じること 	9
	[定期調査で賃金不払残業が判明した事業場のみ] <ul style="list-style-type: none"> 未払いとなっている時間外勤務手当の追給を確実にすること 	

(2) 過重勤務による健康障害防止措置実施状況に関する調査

① 調査目的

平成 29 年度の定期調査において、産業医の意見を基にした長時間勤務者に対する就業上の健康障害防止措置（就業制限等）が適切に実施されていなかった事案が判明したため、平成 30 年度の定期調査においては調査対象事業場を拡大して調査を実施しました。

② 調査事項

過重勤務による健康障害防止措置等の適切な実施（健康障害防止措置等が適切に実施されているか）

③ 調査対象

(ア) 調査対象事業場・・・大阪市人事委員会が管轄するすべての事業場（フォローアップ調査対象事業場及び学校園を除く）

(イ) 調査対象者・・・調査対象期間において、調査対象事業場に在籍する本務職員（再任用を含む）

※ただし、課長級以上の職員、技能労務職員、特別職非常勤嘱託職員、臨時的任用職員、任期付職員及び臨時職員は、調査対象外

(ウ) 調査対象期間・・・平成 30 年 4 月～9 月

④ 調査結果

産業医の意見を基にした長時間勤務者に対する就業上の健康障害防止措置（就業制限等）は、適切に実施されていました。

(3) 教員の長時間勤務の解消に向けた取組状況

① 調査目的

学校現場においては多くの教員が授業準備、生徒指導、部活動指導及び関係者対応等の負担が重なり、恒常的に長時間勤務を余儀なくされている中で、教員の長時間勤務の解消に向けた取組状況について、平成 29 年度～平成 30 年度を対象として、調査を実施しました。

② 調査事項

教員の長時間勤務の解消に向けた取組（教員の長時間勤務の解消の取組が適切に実施されているか）

③ 調査結果

大阪市教育委員会を中心に教員の長時間勤務の解消に向けた取組は推進されているところであり、労働基準監督機関としての立場から中長期的な視点で引き続き状況を注視していくこととします。なお、直ちに改善指導を行う必要までは認められませんでした。

2. フォローアップ調査

(1) 調査目的及び調査対象

平成 29 年度定期調査で指導事項があった事業場(計9事業場)を対象に、平成 30 年度における改善状況をフォローアップするため、調査を実施しました。(調査対象期間は、①～③は平成 30 年4～9月、④は平成 30 年 10 月)

①長時間勤務者に対する疲労度確認を実施せず	2事業場
②長時間勤務者の疲労度確認の際、口頭のみで疲労度チェック票を使用せず	1事業場
③長時間勤務者に対する就業上の健康障害防止措置を適切に実施せず	1事業場
④勤務終了時刻(記録上)と退勤打刻との乖離が大きい職場(課等)有り	5事業場

(2) 調査事項

平成 29 年度に改善を指導した項目(勤務時間の適切な管理、長時間勤務者に対する疲労度チェック、健康障害防止措置等の適切な実施)

(3) 調査結果

内 容	事業場数
平成 29 年度の指導事項について平成 30 年度は状況の改善がみられた事業場	7
平成 29 年度の指導事項について平成 30 年度も状況の改善がみられなかった事業場	2

(4) 調査結果に基づく各事業場への指摘事項

平成 29 年度の指導事項について平成 30 年度においても状況の改善がみられなかった事業場(2事業場)については、事業場名の公表を行うとともに、任命権者に対して早急に改善を求めました。

<指導事項>

項 目	内 容	事業場数 (事業場名)
長時間勤務者に対する健康障害防止措置の適切な実施	平成30年9月に産業医の意見を基にした健康障害防止措置(時間外勤務時間の制限)を適切に実施できなかった原因を究明し、再発防止策を講じた後、状況を定期的に確認すること。	1 (学校経営管理センター)
長時間勤務者に対する疲労度確認の実施	時間外労働が単月 100 時間以上の場合には疲労度確認を実施していたものの、2～6ヶ月の平均で1ヶ月当たりの時間外労働が 80 時間を超えた場合についても、疲労度確認を実施すること。	1 (田辺中学校)