

Q&A (長時間・過重労働に関する実務)

労務管理実務相談

長時間・過重労働を巡る労働法制・労働行政の動き

Q 長時間・過重労働を巡る法制度や行政の動きが活発だが、その背景とこれまでの具体的な動き、今後の展開について注意していくべきポイントはありますか？

A 疲労の蓄積と脳・心臓疾患の関連性が示されたのは2002年から、厚労省の過重労働対策が開始されました。近年は「過重労働撲滅特別対策班」(通称「かどく」)の設置にみられるように、監督指導・捜査体制の強化が図られます。今後新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底、違法残業には社名公表や本社を対象とした全社的な是正指導、複数の精神障害の認定があった企業の本社に対する個別指導等が予想されます。

「発症前1カ月間に概ね100時間を超える時間外労働が認められる場合、発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月あたり概ね80時間を越える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性は強いと判断される」とされ、後に「過労死ライン」とも呼ばれるようになり、長時間労働の危険性を示す基準となりました。

Q 労基署による監督指導等はどのように行われていますか？また、労基署が特に問題意識を持つ企業はどのような企業ですか？

A 労基署による監督指導は、厚労省の行政運営方針を基に、各労働局が管内の特性により応じて策定した行政方針と年間計画により、各監督官に毎月の監督対象を割り振ることで進められていきます。2016年でいえば、1カ月80時間を超える時間外労働や過労死・過労自殺等で請求が行われた企業は、労基署の監督対象になります。

労働条件の明示等に関するチェックポイント

Q 様々な雇用形態の従業員が働いています。労基署の指導等や調査が入った時に備えて、採用時等に労働条件の明示に関して、どのような点に注意したらいいですか？

A 労働者を雇い入れる際に、所定労働時間、休憩、休日などの法定事項について労働条件を明示していないもの、書面を交付していないもの、一部の法定事項について書面を交付しているが法定事項が不足しているものがないか留意する必要があります。

労働者のすべてに対して労基法15条により、労働条件の明示を行わなければなりません。労使トラブルは労働条件が書面で交付されていないこと、又は明示されていても双方の理解が異なっていることが原因で発生することがありますので、労働条件の明示を法定通り書面によって交付することが重要だと言えます。

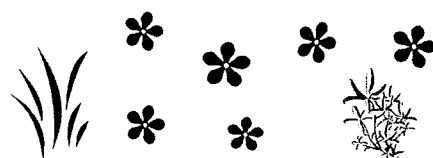
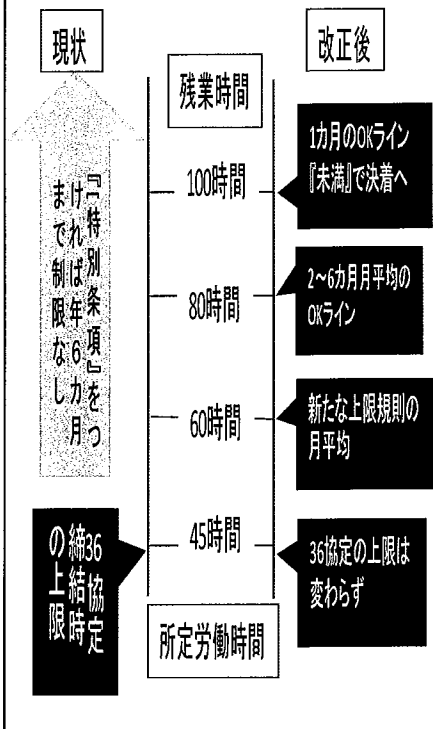
長時間労働者への対応に関するチェックポイント

Q 最近、1ヶ月の残業時間が80時間を越える従業員がでてきます。月80時間超の残業がある企業に対して、労基署の対応が厳しくなると聞きました。労基署の指導等を受けないようにするため、又は調査に入った時に備えて、実際に当該者が出てしまったときの過去の対応を検証します。どのような点に注意して検証したら良いですか？

A 衛生委員会に求められる活動実態、ストレスチェックならびに医師による面接指導の実態等が趣旨に即したものになっているかどうかを確認する必要があります。

「過労死ライン」を基に、2016年4月1日より、「月残業100時間超から80時間超へ重点監督対象を拡大」することが決定されました。そのため、月80時間を超える残業がある場合、「長時間労働が疑われる事業場」となり、監督対象になることが予想されます。主な法違反のうち、いつでも監督指導されてもよいように長時間労働の改善の努力を行っていることが大事です。また、「過重労働による健康障害防止設置が未設置のもの」については法違反等が認められる場合があるので注意が必要です。

残業時間を巡るルール



人事賃金に関する体系

- 人事関係 職務等級規程、成績評価制度
人事考課制度
- 賃金関係 複数賃金表
- 経営関係 目標管理制度



(株)大城マネジメント研究所 TEL:(098)866-8524 (佐渡山・比嘉)

諸要件の整備

- 介護職員処遇改善申請・・・
- 就業規則の作成、職場環境の整備等

大城労務管理事務所

検索

<http://www.omc-group.jp/>