

これが「企業の労働110番」です



(社)名北労働基準協会 事務局事業担当次長
特定社会保険労務士・RSTトレーナー 市之瀬高司

季節の移り変わりを肌で感じるある寒い日の朝、本日最初の着信コールが響いた。「はい、こちら企業の労働110番です」。電話の主は、製造業の会員企業の総務課長さんで

あった。「労働基準監督署から時間外労働の違法を是正勧告された」とのことでした。36協定と出勤簿を確認したところ、延長時間の1カ月45時間を超え

て、時間外労働を行った労働者が多数おり、毎月100時間を超える者も見受けられた。延長時間を超える時間外労働を行わないか、時間外労働の事由が特別な場合は、36

長時間労働の改善

協定に特別条項をつけ是正することをお話しました。さて、法定労働時間を超える労働を行わせた使用者には罰則規定があり、36協定の締結届け出は、協定の範囲でこの罰を与えない、いわば免罪符を得るものであり、協定時間には厳しい遵守が求められる。なお、この免罰効果は労働基準法

のみに限られ、労働者が過重労働で健康障害を負った場合、安全健康配慮義務違反で、民事上の莫大な損害賠償請求も予想される。労働安全衛生法では、長時間労働者への医師による面接指

導等の義務づけもある。また、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上となり、長時間労働はコストの増大、労働の劣化、トラブルの発生等、重大な影響を企業に与える。さらには、



残業三銃士

期により異なるが、毎月100時間前後の時間外労働を行う者は、部署は異なるが同一階で勤務する、管理部門の若手3名の男性社員に限られていた。3名は上司の課長から

労働者の私生活の時間を奪い、家族や地域との絆、労働者の自己研鑽(さん)の機会をも奪う。さて、この企業さんの、出勤簿を見て気がついた。月45時間を超える時間外労働を行った労働者は時

時刻が存在する状態であった。そこで、「残業を当たり前としない業務」を目標に、延長時間の遵守と時間外労働の事前申請を徹底し、特にこの3名とその上司には個別面談で

3名は上司の課長から時間外労働の許可を受け、毎日午後9時頃まで仕事をを行い休日出勤もあり、また、各課長も緊急な要件は、無理が言えるこの若手職員に処理を任せており、上司、部下ともに認識のうえで、午後9時という、第2終業

改善を指示し、数カ月後には劇的に時間外労働を削減することができた。長時間労働には必ず理由がある。その理由が未解決のまま、禁止、削減を図ることは、一時的には是正できても長期的には有効でない。この理由には、ご相談の企業にある労働者の意識、慣習によるものと、業務と労働力とのミスマッチによるものの2タイプがある。

前者は教育、指導、管理の徹底で改善は可能である。後者は経営者、労務管理部門、現場管理者、労働者の全てが参加し、業務を分析し、業務体制、処理方法、要員配置等の改善を行う必要がある。労働時間の適正管理は、法令遵守、トラブルの防止とともに、企業の業績にも直結する経営上の重要問題です。全社的な改善が求められます。労働に関するご相談は『企業の労働110番』電話(052)961-7110まで。