



行政の焦点

愛知労働局においては、平成28年度の行政運営方針として「公正、適正で納得し、安心して働くことのできる環境整備」を目標として、「過重労働による健康障害を発生させない」ために、長時間労働等削減対策を実施していきます。具体的には、時間外労働協定（三六協定）の適正な締結など関係法令の周知を徹底し、年次有給休暇の計画的付与制度などの取得促進指導などに取り組むこととされています。

その一方で、時間外労働時間が長時間となる事業者に対して、監督指導を実施することにしており、過労死等が発生し長時間や健康障害防止に

長時間労働等削減対策

られ、そのほとんどが労働時間の把握がされていない、または、把握内容が不十分だと認定されていますので、その一例をご紹介します。

まず、管理職や営業職などで時間外労働時間に係る賃金をある程度手当てで支払っているとしている場合で、調査の結果、実際の時間外労働時間を全く把握していない、または、不十分とされる場合

管理責任が問われることになります。

次に、技術職に長時間労働が多くみられ、特に派遣社員や請負社員に多くの時間外労働時間が認められます。目標期日や納期などの関係で、一時的に長時間労働となることはよくあるのですが、長時間労働そのものが恒常的になってしまったり、無理な注文を断れずに長時間労働となるこ

とがあり、所属の派遣会社や請負会社が労働時間を十分に管理していない場合や、時間は把握しているも長時間労働に対する措置がされていないなどのケースが多く認められます。

最後に、最近目立ってきた事案では、小規模店舗の店長などの立場の方の長時間労働が認められるようになってきています。

店長以外はアルバイト、パートなどの従業員で構成されており、様々な事情で店長の労働時間が長時間となり、事業者の労働時間や店舗の実態の把握が不十分であったり、単に労働時間の規制をすることにより従業員自らが残業時間の改ざんや虚偽申告をするようなケースが認められます。

脳・心臓疾患や精神疾患の労災請求が、恒常的な長時間労働が証明されて業務上疾病と認められ、その長時間労働に対する残業手当の未払いがあったと認定されれば、いわゆる「ブラック企業」との印象を与えないとも限りません。事業者の方々は、会社の現状を再検証していただき、こういったリスクを避け、従業員が健康で安心して働ける職場を目指して環境整備に努めていただければ幸いです。