

長時間労働の抑制と時間外労働の適正な管理について

労働基準監督署には、賃金の不払い（賃金不払い残業を含む）や解雇、長時間労働に関する相談が多く寄せられています。



特に長時間労働に関する相談は、働き方への関心が高まる中で増加する傾向にあります。このような背景のなかで、働き方改革と称して、業務の効率化や業務量の調整、人員の配置などが

見直されないまま残業時間の削減だけが求められ精神的に追い込まれているという相談や、一定時間以上の残業が認められなくなり、逆にサービス残業が増えているという相談、また、管理職に業務が集中する結果となり、管理職の長時間労働が増えているという相談も多くなっています。近年、長時間労働や仕事のストレスによって、うつ病等の精神疾患を発症するケースが増えています。これらの問題を引き起こさないためには、単に時間外労働（休日労働を含む。以下同じ）を削減するだけではなく、その原因となっている問題に正面から向き合い、解消することが重要であり、メンタルヘルス対策の取り組みなど働く人の心身の状態についても適切に把握し、管理していくことも重要です。また、一定

時間以上の残業は認めないとするものについて、その方針自体が否定されるものはありません。なぜなら、時間外労働・休日労働に関する協定において、その上限が定められており、その上限を超えて時間外労働を行わせることはできないからです。ただし、それにより、労働者に賃金不払い残業が発生しているとなれば問題です。裁判例においても、労働者が、使用者が指示した業務を遂行するため、必要に迫られて残業しているような場合、認めていない残業を使用者が黙認しているような場合は、黙示に残業命令を出しているとなさされる場合があります。そのため、使用者は、労働者の業務量や指示した業務の進捗状況を確認し、業務量の調整等を図る必要があります。単に一定

時間以上の残業は認めないという姿勢だけでは、賃金不払い残業を誘発する危険性があり、時間外労働・休日労働に関する協定で定める限度時間を超えてしまう結果になりかねません。時間外労働の管理を労働者任せにするのではなく、使用者がその管理を積極的に行う必要があることに留意してください。

加えて、管理職の長時間労働に関する問題ですが、これについては2つの側面から問題を考える必要があります。1つは、事業場が「管理職」と扱っている者が、労働基準法第41条第2号で規定する「監督又は管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という）に該当しているか否かというこ

とです。労働基準法第41条第2号で規定されている管理監督者は、その範囲が極めて厳格に定められているため、事業場において管理職と位置付けている者が、労働基準法第41条第2号で規定する管理監督者に該当するかどうかについて慎重に判断する必要があります。また、管理監督者に該当するような場合であっても、健康確保措置を適切に実施する観点から、労働時間の状況を把握することが求められています。単に管理職という理由のみで、当該労働者の健康状況に配慮することなく、長時間労働を強いるような取り扱いには、安全配慮義務の観点から注意しなければなりません。

名古屋北監督署のダイヤルイン

監督係（方面） 〈052〉 961-8653
安全衛生課 〈052〉 961-8654
労災課 〈052〉 961-8655