



長時間労働の削減について

9

長時間労働に関する問題については、本誌でもたびたび取り上げられておりますが、当コーナーにおいても改めて考えてみたいと思います。

本件に関して、厚生労働省からも今年度より重点監督対象事業所を月間時間外労働時間が100時間超の会社から80時間超の会社に拡大する旨の発表がなされ、取り締まりが強化されています。ここでいう80時間というのは、脳・血管疾患等の健康障害が過重労働を原因として発症したと認定される基準として使われる時間の一つにすぎませんので、当然のことながら80時間までなら時間外

労働をさせても良いという訳ではありません。

ご存知のとおり、時間外・休日労働をさせる場合には、時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定)の締結・届出が必要であり、ここで時間外労働の上限時間を協定します。この上限時間に関して、厚生労働省の告示による限度基準では、例えば1カ月45時間、年間360時間といったようにに定められています。特別条項付き協定により、設定した上限時間を上回る時間外労働も可能とはなりますが、本来、時間外労働自体が臨時的なものであり、必要最小限度にとどめる必要があるこ

とからすれば、できる限り1カ月45時間以内に抑えることが望ましいといえるでしょう。

ここで大切なのは、使用者の責務でもある労働時間の適正な把握を行うことです。始業・終業時刻の確認・記録を確実に

過重労働の助長や、時間外労働手当の不払いといった問題にも繋がりがかねません。

一方、恒常的に長時間労働が行われている場合、それが会社運営の歯車の一つとなっており簡単に減らせないケースも多く見受けられます。



また、会社によつては、従業員にとつても時間外労働手当が生計を立てるうえで必要不可欠な要素となつており、それが改善に向けての障壁となつているという問題も事実としてあります。

行うと共に、それ以外に労働時間とみなされる時間はないかどうかの確認も必要です。ここを誤ると、会社が認識している労働時間と実際の労働時間との乖離により、36協定も無意味なものとなり、

労働時間削減の最大の目的は、従業員の健康確保です。過重労働を原因として、目に見える身体疾患だけでなく、うつ病等の精神疾患に罹患する従業員も増えていきます。長時間労働による疲労の蓄

積により、作業能率の低下や、注意力低下による労働災害の発生を招く蓋然性も高まります。会社は従業員の支えによつて成り立っていると考えれば、従業員に健康で働いてもらう以上のメリットが他にあるでしょうか。

長時間労働の削減に向けては、業務の割り振り、人員体制の見直し、有給休暇取得促進策等、トツプダウンでの組織的な取り組みが必要となります。簡単なことではありませんが、将来的な会社の発展のためには必要不可欠であるとの中長期的な視野をもつて、まずは現状把握から始め、一歩ずつでも労働時間削減に向けた取り組みが進められることを望みます。

(青山労務管理事務所、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)

イラスト・伊藤栄章