

超

「残業80時間で立ち入り調査の方向へ！

企業を襲う過重労働リスク」

～ 監督指導・捜査体制の強化・全国展開を受けて企業は今、何を行うべきか～

平成28年6月15日

講 師

特定社会保険労務士・産業カウンセラー

中辻 めぐみ

〒103-0023

東京都中央区日本橋本町1丁目4番9号

日本橋MMIビル4階

中村雅和 社会保険労務士事務所

<http://www.sr-infinity.com/>

【本日の予定】

1. 現在の国の動き
2. 過重労働のリスク
3. 過重労働削減のための対策とは

1. 現在の国の動き

第12次労働災害防止計画

H25.4.1 ~ H30.3.31

労働災害、業務上疾病発生の変化に合わせた対策の重点化

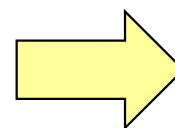
行政、労働災害防止団体、業界団体等連携・協働による災害防止の取組み

社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識変革の促進

科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進

発注者、製造者、施設等の管理者による組織強化

東日本大震災、東京電力福島第一原子発電所事故を受けた対応



健康確保・職業性 疾病対策

目標

メンタルヘルス
対策

対策に取り組んでいる事業の割合を80%以上

過重労働対策

過重労働時間週60時間以上の雇用者割合を30%以上減少

化学物質対策

危険有害性の表示と安全データシートの交付を行っている化学物質製造者の割合を80%以上

腰痛・熱中症対策

腰痛・社会福祉施設の腰痛を含む死傷者数を10%以上減少
熱中症・5年間合計の熱中症による死傷者数を20%以上減少

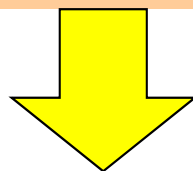
受動喫煙防止
対策

受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下

過労死等防止対策推進法とは？

【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2014に「働き過ぎ防止のための取り組み強化」が盛り込まれ、平成26年6月に成立。
平成26年11月に施行。



過重労働等
撲滅チーム



働き方改革
・休暇取得
促進チーム



省内長時間
労働削減推
進チーム



過重労働等撲滅チーム

	項目	具体的な取り組み
1	月80時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底	時間外労働時間数が 1カ月80時間を超えていると考えられる事業場 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象とした労働基準監督署による 監督指導(立ち入り調査)の徹底
2	インターネットによる情報監視	厚生労働省が インターネットの求人情報 等を監視し収集し、その情報を労働基準監督署による 監督指導等に活用
3	メンタルヘルス対策の強化	メンタルヘルスの一層の向上を目指し、都道府県労働局において以下の取り組みを実施 ストレスチェック制度の 周知 ストレスチェック及び面接指導等を行う医師、保健師等に対する 研修

「違反見付け次第対処」塩崎厚労相が積極的指示

過重労働撲滅特別対策班(かとか)の活動を積極化させる意向を明らかに東京労働局、大阪労働局に設けている「かとか」の活動を積極化させる意向を明らかにした。

「法違反を見付け次第しっかりと調査し司法処分につなげる」としている。東京労働局が平成27年7月初めに(株)ABCマートを違法な長時間労働により書類送検したことに関連して閣議後記者会見で話したもの



11月は過重労働解消キャンペーン

* 配布資料をご覧ください

<http://aichi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0115/8811/201622619736.pdf>

平成28年4月1日からの動き

監督指導・捜査体制の整備

本省 > 「**過重労働撲滅特別対策班**」(本省かとか) を新設

企業本社への監督指導、労働局の行う広域捜査活動を迅速かつ的確に実施できるよう、労働局に対し必要な指導調整を実施

※ 労働基準局監督課に6名程度の班を設ける。
「過重労働対策担当」中央労働基準監察監督官(2名)、「過重労働特別監督係長」等(2名)

労働局 > **47局に「過重労働特別監督監理官」(仮称) を新設**

現在は、過重労働撲滅特別対策班「かとか」は東京局・大阪局のみ

全ての労働局に、長時間労働に関する監督指導等を専門に担当する「**過重労働特別監督監理官**」(仮称)を各**1名配置**する。

- ・ 問題業種に係る重点監督の総括(企画・立案・実施)
- ・ 月80時間超の残業のある事業場に対する全数監督の総括
- ・ 本社監督の総括(問題企業の把握分析・実施・調整・指導)
- ・ 夜間臨検の実施・調整
- ・ 長時間・過重労働に係る司法処理事案の監理等

労働基準監督署

ついに動き出す！「ブラック企業名」公表

違法な長時間労働を繰り返している企業に対する指導・公表について

概要

長時間労働に係る労働基準法違反の防止を徹底し、企業における自主的な改善を促すため、社会的に影響力の大きい企業が違法な長時間労働を複数の事業場で繰り返している場合、都道府県労働局長が経営トップに対して、全社的な早期是正について指導するとともに、その事実を公表する。

【平成27年5月18日より実施】

都道府県労働局長による指導・公表の対象とする基準

指導・公表の対象は、次のⅠ及びⅡのいずれにも当てはまる事案。

Ⅰ 「社会的に影響力の大きい企業」であること。

⇒ 具体的には、「複数の都道府県に事業場を有している企業」であって「中小企業に該当しないもの（※）」であること。

※ 中小企業基本法に規定する「中小企業者」に該当しない企業。

Ⅱ 「違法な長時間労働」が「相当数の労働者」に認められ、このような実態が「一定期間内に複数の事業場で繰り返されている」こと。

1 「違法な長時間労働」について

⇒ 具体的には、①労働時間、休日、割増賃金に係る労働基準法違反が認められ、かつ、②1か月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超えていること。

2 「相当数の労働者」について

⇒ 具体的には、1箇所の事業場において、10人以上の労働者又は当該事業場の4分の1以上の労働者において、「違法な長時間労働」が認められること。

3 「一定期間内に複数の事業場で繰り返されている」について

⇒ 具体的には、概ね1年程度の期間に3箇所以上の事業場で「違法な長時間労働」が認められること。

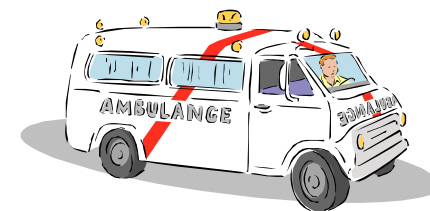
2 . 過重労働のリスク

過重労働

発症リスク

残業
45時間

メンタルヘルス不調だけでなく、脳・心臓疾患の発症リスクも高まる。



労働時間



36協定

法定労働時間

時間外労働時間の限度基準

期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1ヶ月	45時間
2ヶ月	81時間
3ヶ月	120時間
1年間	360時間

労働基準法 第32条 2項
使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

精神障害等の労災請求件数の推移



精神障害の労災認定基準

- ①認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ②認定基準の対象となる精神障害の発病前におおむね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

企業の安全配慮義務

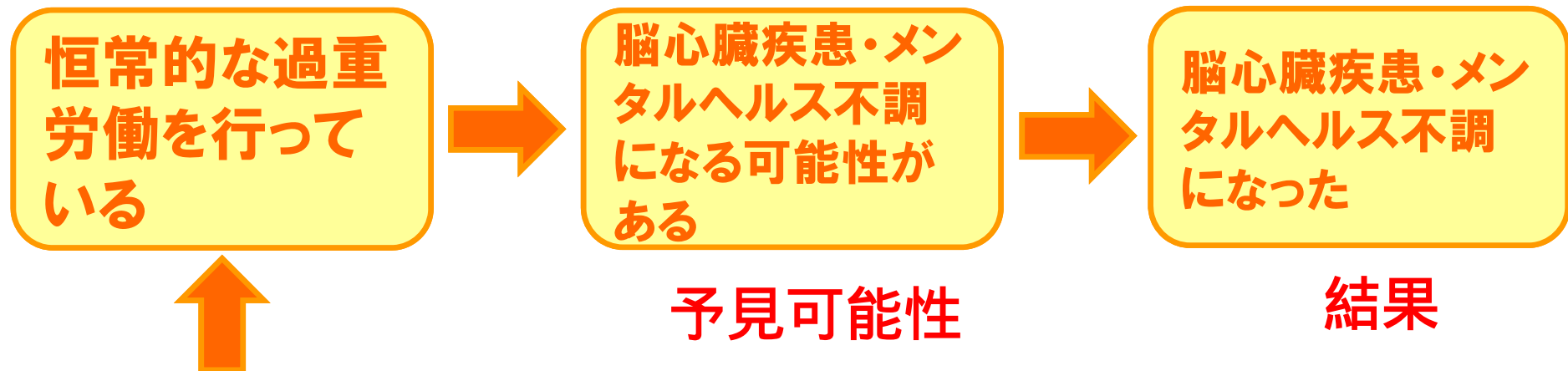
労働契約法

(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

安全配慮義務違反

予見可能性を前提とした結果回避義務違反



なぜ、結果を回避する義務を怠ったのか？

3 . 過重労働削減のための対策とは

1 . トップからのメッセージ

2 . 実態調査（アンケート・ヒアリング）

3 . 実態に沿った36協定の締結

法令順守が目的！
同時に削減も行う
ことが必須！

4 . 過重労働削減のための意識啓発

5 . 経営者層・管理職・一般社員での取組

6 . 取組の見直し・改善

労働時間の適正管理のボトルネック

「社員には言っているんですが・・・」

「人員が不足していて・・・」

「お客様からの要望が強くて・・・」

社員の方に伝えて頂きたいこと

「申し訳ない」「忙しいから」は絶対にNGです

未申告の理由

申し訳ないから・・・

忙しいからついつい・・・

自己研鑽です！

監督署の見方

組織ぐるみで未申告にさせているのでは？

管理者の時間管理が徹底されていない！

労働時間ではないと否定できる根拠は何？

「労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。」



その結果・・・かえって会社が大変なことに・・・



残業手当の未払いがあるんじゃないですか？
実はありました・・・【汗】

36協定超えているんじゃないですか？
実は時間数・回数超えてました・・・【汗】

過重労働があるんじゃないですか？
実は100時間を超えてました【涙】



強制捜査・全社是正・書類送検
企業名公表の可能性も！！

今後は
3事業場&それぞれ10人以上
⇒ブラック企業！！

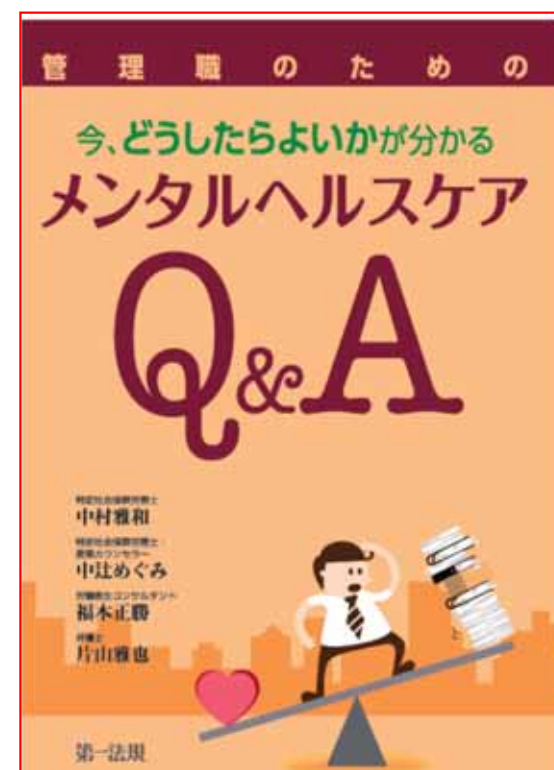
現場でできることは何か？

皆様に、労働時間管理を徹底して頂きたい
部下は、今日の時点で、何時間残業しているのか？

現場に持ち帰って、どのような課題があるのかを部下
の方と話し合う機会を持って頂きたい
健康障害の問題がある
法的リスクがある
生産性を高めるためにはどうするか？

できることから始めて頂きたい
(例) 定時退庁日で「必ず帰る日」を決める
部署内で有給休暇を計画的に取得する
皆様が率先して早く帰る
皆様が半日でも在籍する日を意識して作る等

本日はご清聴頂きありがとうございました。



28.05下旬発行!

さらに職場のメンタルヘルスについてお知りになりたい方へ・・・
社労士・産業医・精神科医の視点から見たこの本をお勧めします。

*厚生労働省「こころの耳」の「おすすめの本」に選ばれました。

(<http://kokoro.mhlw.go.jp/jigyosya/book/index.html>)

*本日の講師である中辻めぐみが「こころの耳」の動画に出演しています。

(http://kokoro.mhlw.go.jp/gokazoku/image_library/index.html)