

長時間労働の是正と過重労働による健康障害防止対策について

働き方改革セミナー
労働基準監督署 説明資料

■ 長時間労働の是正について

- － 背景
- － 労働行政の取組等
- － 監督指導結果

■ 過重労働による健康障害防止対策について

- － 長時間労働者への面接指導制度
- － 長時間労働者に関する情報の産業医への提供 等

■ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

今こそ、「働き方」の見直しが必要です!!

大手広告代理店の女性労働者の過労自殺など長時間労働による労災認定が次々と大きな社会ニュースに

- ・「過労死等防止対策推進法」(H26.11月施行)
- ・「ニッポン一億総活躍プラン」(H28.6.2 閣議決定)
- ・「働き方改革実行計画」(H29.3.28働き方改革実現会議決定)

など 過労死等の防止対策を推進する法律が制定され、長時間労働解消を重点に据えた施策も次々と示される

長時間・過重労働による脳・心臓疾患の労災認定件数の増加

女性の活躍推進のために

長時間労働が社会的問題に！
→ 「働き方改革」により根本的解決を図る必要あり

長時間労働は仕事による「うつ病」などの温床に

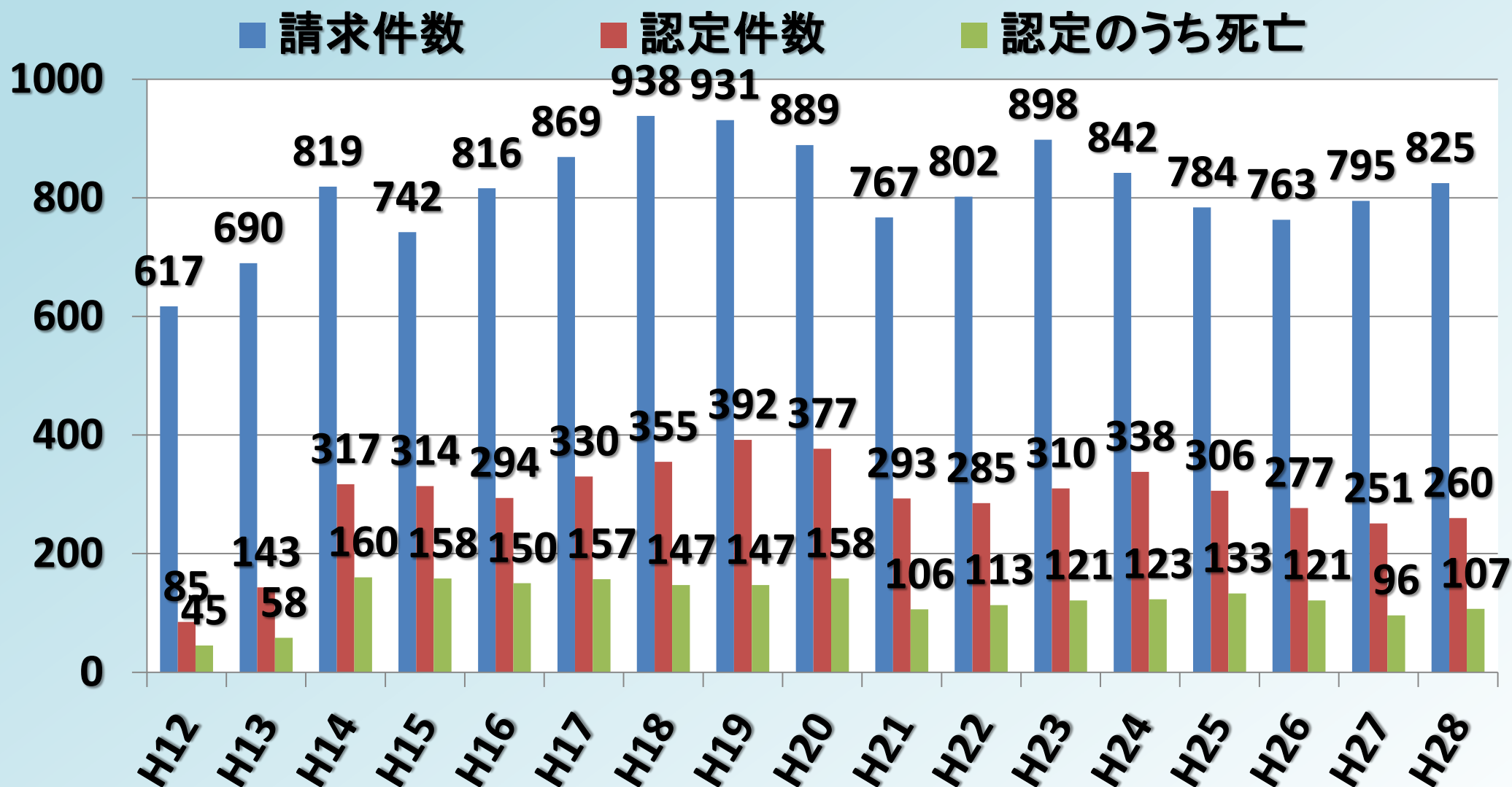
子育てに支障をきたし少子化を招く

仕事と家庭の両立が困難になる

ワークライフバランスを保つ上で重要
・就職活動では「仕事」だけでなく「休日の多さ」「残業の少なさ」が重視される傾向あり

脳血管疾患、心臓疾患の労災補償状況の推移(全国)

・脳血管疾患、心臓疾患の労災請求件数は、過去最多の平成18年度以降、増減を繰り返し、依然として高い水準で推移。

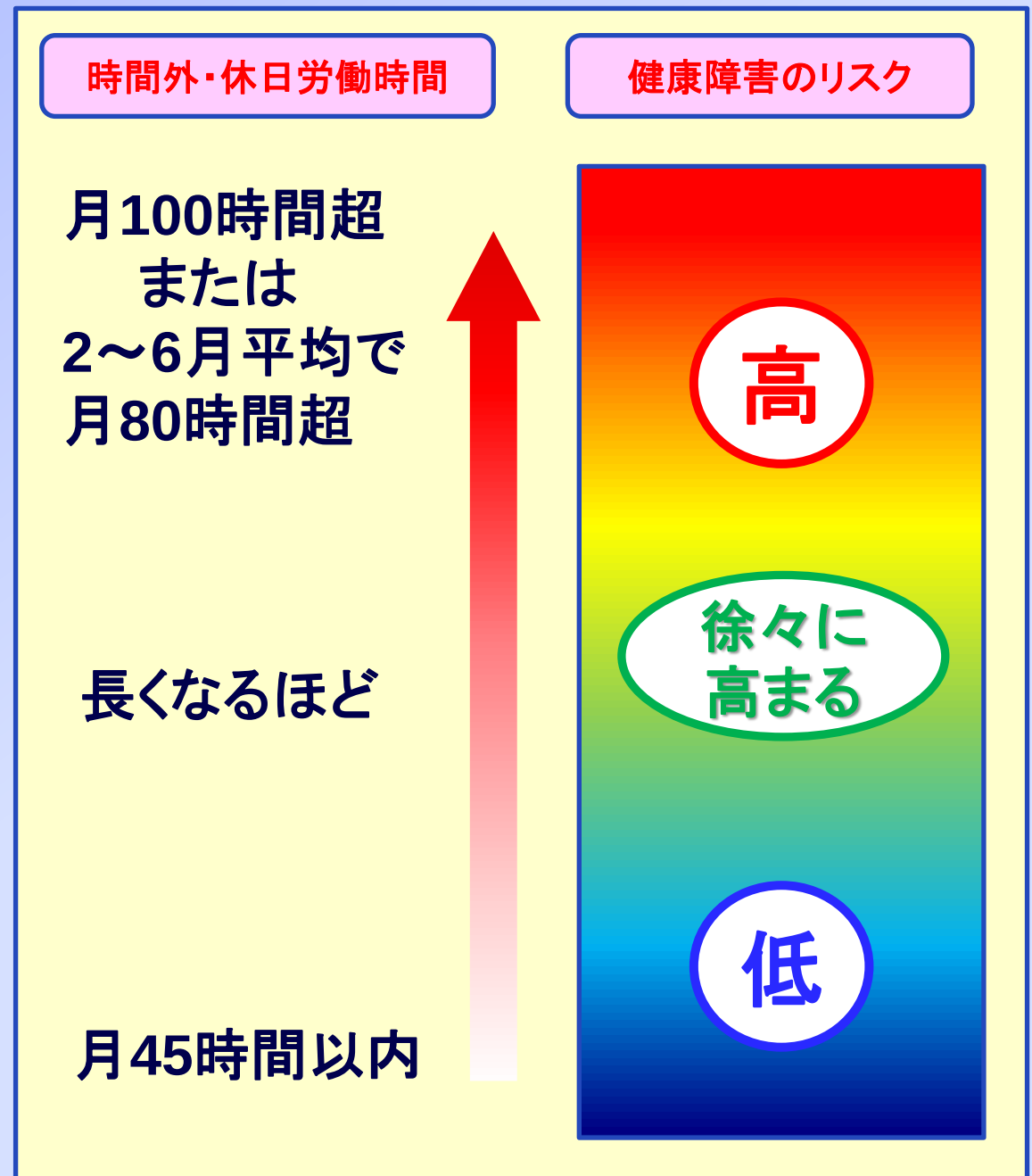


時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関連性

- 長時間労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられている。

医学的知見を踏まえると、長時間労働と脳・心臓疾患の発症などの関連性は右の図のようになる。

- 長期間の過重業務による脳・心臓疾患に係る**労災認定**においては、この考え方を踏まえて**認定基準**が示されている。



過重労働解消に向けた労働行政における取組等の一部を紹介します

- 厚生労働本省に「長時間労働削減推進本部」を設置（H26年9月～）
 - 本部長は厚生労働大臣
- 労働局に「働き方改革推進本部」を設置（H27年1月～）
- 監督指導の徹底（H27年1月～）
- 監督指導・捜査体制の強化
- 情報の提供・収集体制の強化
- インターネットによる情報監視（H27年1月～）
- 過重労働・メンタルヘルス対策などの相談対応を強化（H27年度～）
 - 労働条件相談ほっとライン 平日夜間・土・日にも受付
- 違法な長時間労働を繰り返す企業名の公表制度（H27年5月18日～）
- 「過労死等ゼロ」緊急対策（H28年12月～）
 - ※次のスライド参照

「過労死等ゼロ」緊急対策について（概要）

1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。

(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。

(4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。

(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。

(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

長時間労働解消に向けた取組内容を点検してください！

- 36協定は限度基準などに適合したものとなっているか ☒
- 労働時間を適正に把握しているか ☒
- 年次有給休暇の取得を促進しているか ☒
- 産業医や衛生管理者などを選任しているか ☒
- 衛生委員会などを設置しているか ☒
- 健康診断や健康診断結果に基づく適切な事後措置などを実施しているか ☒
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導などを実施しているか ☒
- ストレスチェックを実施しているか ☒

これらの取組を行わないと...

長時間労働による影響

雇用環境改善に逆行し、ワークライフバランスも保たれない上に、

違法な
長時間労働

長時間にわたる過重な労働

過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）

労働基準監督署
による送検

労働基準監督署
による労災認定

民事訴訟

刑事罰や事業場名の公表
社会的信用の失墜
新規採用難 など

多額の賠償金の支払

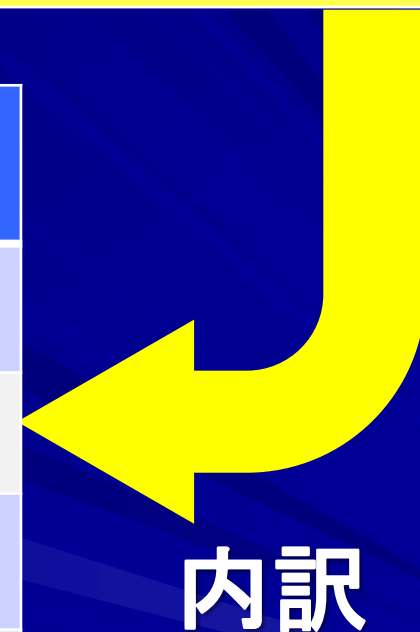
長時間労働が疑われる事業場への監督指導結果

H28.4月～H29.3月

岡山労働局

監督実施事業場 582		
	何らかの法違反あり 364(65.2%)	違法な時間外労働 232(39.9%)

違法な 時間外 労働 232件の 内訳				
	月80h 超 192 (82.8%)	月100h 超 154 (66.4%)	月150h 超 37 (15.9%)	月200h超 10(4.3%)



内訳

※数字は事業場数、出典：H29.8.4岡山労働局報道発表資料

長時間労働に係る重点監督の実施状況(主な業種別の状況)

H28.4月～H29.3月

岡山労働局

		実施事業場 数(注1)	うち基準関係 法令違反の事 業場数(注2)	主な違反事項別事業場数		
				労働時間	賃金不払 残業	健康障害 防止措置
主 な 業 種	製 造 業	109 (18.7%)	74 (67.9%)	54	5	7
	建 設 業	81 (13.9%)	30 (37%)	13	1	3
	運 輸 交 通 業	216 (37.1%)	152 (70.4%)	98	6	15
	商 業	48 (8.2%)	34 (70.8%)	28	7	3
	教育・研究業	8 (1.4%)	4 (50%)	2	0	0
	接 客 娯 楽 業	24 (4.1%)	19 (79.2%)	16	2	4
合 計		582	364	232	24	41

※出典：H29.8.4岡山労働局報道発表資料

(注1)主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2)かっこ内は左欄の事業場数に対する割合である。

主な健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

H28.4月～H29.3月

岡山労働局

- 監督指導を実施した事業場のうち、506事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講ずるよう指導した。

指導した事業場数 506

指導事項別事業場数（注1）

面接指導等
の実施

45

月80時間以
内への削減

393

面接指導等
が実施できる
仕組みの整
備等

2

月45時間以
内への削減

113

衛生委員会
等における
調査審議の
実施

87

※出典：H29.8.4岡山労働局報道発表資料

（注1）複数の指導事項がある場合、重複計上しており、全指導事業場数とは一致しない。

過重労働による
健康障害防止
のために

長時間労働者への面接指導制度

衛生委員会等で調査審議

時間外・休日労働時間の算定

1か月当たり
100時間超

1か月当たり
80時間超

事業場で定めた
基準に該当

労働者からの申出
(規則52条の3第2項)

労働者からの申出
(規則52条の8第3項)

産業医は申出を
勧奨

医師による面接指導

面接指導又は面接指導に準ずる措置

医師からの意見聴取

面接指導の結果の記録を作成

義務

努力義務

事後措置の実施

(就業場所変更、作業転換、労働時間短縮、深夜業回数減少など)

労働安全衛生規則改正（長時間労働者に関する情報の産業医への提供ほか）

施行期日 平成29年6月1日

1 産業医の定期巡視の頻度の見直し

労働安全衛生規則第15条関係

●少なくとも毎月1回行うこととされている産業医による作業現場等の巡視について、事業者から毎月1回産業医に所定の情報が提供されている場合であって、事業者の同意がある場合には、産業医による作業場等の巡視の頻度を、少なくとも2月に1回とすることを可能とする。

- 1 衛生管理者が毎週行う作業場等の巡視の結果
- 2 1に掲げるもののほか、衛生委員会等の調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

2 健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要となる情報の医師等への提供

労働安全衛生規則第51条の2ほか関係

●事業者は、各種健康診断の有所見者について医師等が就業上の措置等に関する意見具申を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を当該医師等から求められたときは、これを提供しなければならないこととする。

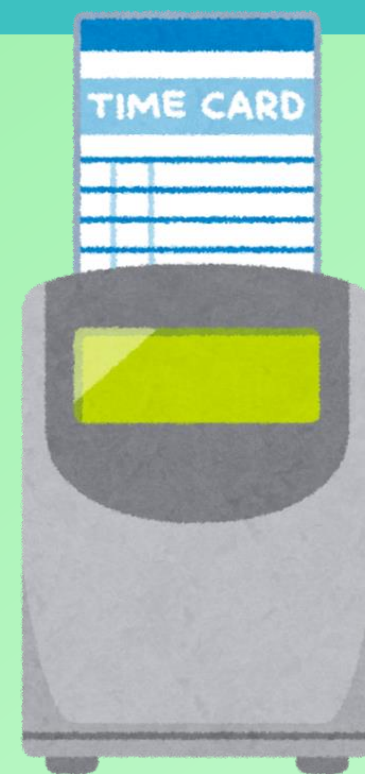
3 長時間労働者に関する情報の産業医への提供

労働安全衛生規則第52条の2関係

●事業者は、毎月1回以上、一定の期日を定めて、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、その超えた時間が1月当たり100時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならないものとする。



労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関するガイドライン



「ガイドライン」策定までの経緯

自己申告制の不適正な運用に伴う

- 割増賃金不払
- 過重な長時間労働 といった問題が生じる状況がみられる

サービス
残業...



平成13年4月6日

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」策定

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適正な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

平成28年12月「第4回長時間労働削減推進本部」の決定を受け、

- 内部通達である「基準」から使用者向けの「ガイドライン」を新たに定める。
- 労働時間の考え方を明確化。
- 労働時間の記録と自己申告内容に乖離があれば実態調査を行うことを明示。

平成29年1月20日

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」策定

労働時間とは

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。

① 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間＝労働時間

② 労働契約や就業規則などの定めによってではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等により判断



労働時間とは

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。

例えば・・・



- ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末を事業場内において行った時間

- ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）



- ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

労働時間とは

三菱重工業長崎造船所事件 平成12年3月9日最高裁第一小法廷判決

「労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるもの」であって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきでないと解するのが相当である。そして、労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外に行うものとされている場合であっても、当該行為は特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」

労働時間とは

昭26.1.20基収第2875号、平11.3.31基発第168号

【使用者の実施する教育】

「労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱による出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にならない」

労働時間とは

昭47.9.18基発第602号

【安全衛生教育】

「労働安全衛生法第59条および第60条の安全衛生教育は、労働者がその業務に従事する場合の労働災害の防止をはかるため、事業者の責任において実施されなければならないものであり＜中略＞安全衛生教育の実施に要する時間は労働時間と解される」

労働時間とは

石川島播磨重工業事件 昭和59年10月31日東京高裁判決

【作業服の着用】

「作業服の着用が常に業務性を有するとは限らないが、職務の性質いかんによっては、業務上の災害防止の見地から作業服の着用が義務付けられる場合があり、また使用者において、作業能率の向上、職場秩序の維持など経営管理上の見地から従業員に一定の作業服の着用を義務づけることがないわけではなく、そのような場合には、作業服の着用は業務開始の準備行為として業務に含まれる」

労働時間とは

日野自動車工業事件 昭和56年7月16日東京高裁判決

【入門後の歩行、着替え、履替え】

「入門後職場までの歩行や着替え履替えは、それが作業開始に不可欠なものであるにしても、労働力の提供のための準備行為であって、労働力の提供そのものではないのみならず、特段の事情のない限り使用者の直接の支配下においてなされるわけではないから、これを一律に労働時間に含めることは使用者に不当の犠牲を強いることになって相当とはいいい難く、結局これをも労働時間に含めるか否かは、就業規則にその定めがあればこれに従い、その定めがない場合には職場慣行によってこれを決するのが最も妥当である」

1 始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録**すること。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。
単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。



2 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

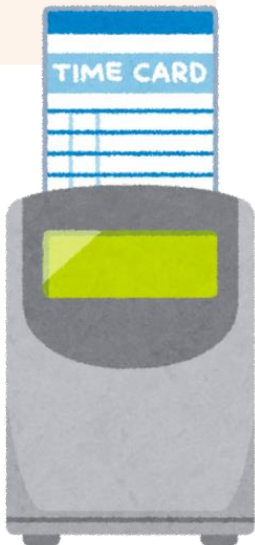
使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、**原則として**次のいずれかの方法によること。



使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者

(ア) 使用者が、**自ら現認することにより確認**し、適正に記録すること。

(イ) **タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録**等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。



3 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

原則的な方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、以下の措置を講ずること。

(ア) 自己申告制の対象となる労働者に対して、ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

説明すべき事項として、労働時間の考え方、自己申告の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないこと など

(イ) 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。



3 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

(ウ) 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、**必要に応じて実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること。

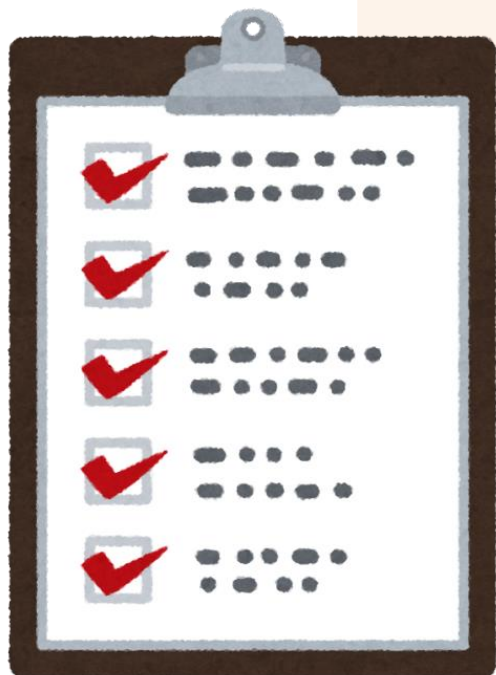
他にも、自己申告制が適用されている労働者や、労働組合等から労働時間把握が適正に行われていない旨指摘があった場合には、実態調査を実施すること。



3 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

(エ) 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。



3 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

(オ) 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

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。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

4 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。



5 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

3年間の起算点は、それらの書類ごとに最後の記載がなされた日となる。



労働時間の考え方

労働時間管理に関する裁判例

東久事件 平成10年12月25日大阪地裁判決

【労働時間管理を行っていなかった事業主に対する割増賃金及び損害賠償請求事例】

【要旨】

会社が出退勤の管理をしておらず、正確な残業時間を認定する証拠がないとしても、原告が相当時間残業していたことは同人が退職後に作成した書証等から認められるとして、同人が作成した記録に基づく時間外割増賃金の請求が認められた。

1年半にわたる割増賃金の不払いが不法行為に当たるとして、慰謝料50万円の支払が命じられた。

労働時間の考え方

労働時間管理に関する裁判例

日本コンベンションサービス事件 平成12年6月30日大阪高裁判決

【タイムカードが無い場合でも残業手当の支払を命じた事例】

【要旨】

原告が提出した手帳やメモは必ずしも正確とは言えないが、相当程度時間外労働がなされていたことが明らかであり、しかもタイムカードを管理し、原告にタイムカードを打刻しなくてもよいとの扱いにしたのは被告会社である。時間外労働させたことが確実であるのにタイムカードがなく、正確な時間を把握できないという理由のみから、全面的に割増賃金を否定するのは不公平であるとして請求額の一部の支払いを命じた。

ご清聴ありがとうございました

皆さまの事業場の「働き方改革」を推進し
雇用環境の一層の改善を図りましょう