

過重労働を 無くすために 今できること

過重労働解消対策



目次

はじめに	1
1 過重労働対策は経営課題	2
(1) 平成 25 年度「脳・心臓疾患の労災補償状況」	
(2) 平成 25 年度「精神障害の労災補償状況」	
2 過重労働の防止対策	5
(1) 経営者・管理者・労務担当者の意識変革	
(2) 過重労働対策推進計画	
(3) 各部門の役割と連携	
(4) 労働時間に関する基準	
(5) 衛生委員会等の活用	
(6) 医師による面接指導制度の活用	
3 過重労働防止の具体例	13
I. 建設業	
II. 運輸業	
III. 製造業	
IV. 小売業	
V. 情報通信業	
VI. サービス業	
まとめ	19

はじめに

長時間の残業など過重な労働は、脳・心臓疾患を発症させるリスクが高まることが医学的に知られています。また、過重労働によるストレスは、メンタルヘルス面においても悪影響を及ぼすものとなります。

このため、過重労働をなくし、心身の適切な健康管理を実施することが必要です。

このパンフレットは、過重労働をなくすための取り組みを行うときに役立つ多くのヒントが掲載されています。

過重労働による健康障害防止対策を実施するに当たっては、経営者や管理者の意識変革をスタートとして、業務の見直しなどの具体的な対策が必要となります。

また、この取り組みにおいては事業場の衛生委員会や安全衛生委員会又は小規模事業場における労使協議の場などを積極的に活用し、労使の問題意識の共有と協力体制の構築が重要です。

事業場で働くすべての人々が過重労働に関連する情報を共有し、全員参加により、事業場の安全衛生水準を継続的に向上させることが大切です。

1 過重労働対策は経営課題

企業の経営資源として「ヒト・モノ・カネ・情報」の4つが取り上げられます。このうち、「ヒト」については、他の経営資源が「ヒト」によって生み出されるものであることから、企業にとっての「最も重要な経営資源」と捉えることができます。従って、優秀な人材の確保・育成・活用を図ることは、企業にとって重要な経営課題といえます。

しかし、職場において長時間の残業などの過重労働が行われると、職場に対する満足感が低下するだけでなく心身の健康を害することにも繋がりがねず、企業の人材確保に悪影響を及ぼすこととなってしまいます。

2013年に行われた「従業員の労働時間と休暇に関する調査（労働者調査）」においても、週の労働時間が50時間以上になると過半数の労働者が労働時間に対する不満を感じるようになること（参照 図表1）、年次有給休暇の取得率が低いほど休暇に関する満足度が下がること（参照 図表2）、週の労働時間が50時間以上になると自身の健康状態について「よい」と感じる割合が低下し、60時間以上では「よくない」と感じる割合が高くなること等が明らかになっています（参照 図表3）。（※出典：厚生労働省「働き方・休み方改善指標」パンフレットより）

図表1 週労働時間と満足度

	(n)	■満足 (%)	■不満 (%)
50時間／週未満	1212	63.9	36.1
50時間～60時間／週未満	200	44.0	56.0
60時間／週以上	69	34.8	65.2

注：1週間の労働時間数別に見た労働時間に対する満足度。

図表2 年次有給休暇取得率と休暇に関する満足度

	(n)	■満足 (%)	■不満 (%)
0%	152	29.6	70.4
15%未満	199	38.2	61.8
15%～30%未満	279	44.4	55.6
30%～50%未満	243	60.5	39.5
50%～80%未満	312	63.1	36.9
80%～100%未満	91	69.2	30.8
100%	178	73.0	27.0

注：年次有給休暇取得率別に見た休暇取得状況に関する満足度。

図表3 週労働時間と主観的健康感

	(n)	■よい (%)	■まあよい (%)	■ふつう (%)	■あまりよくない (%)	■よくない (%)
50時間／週未満	1212	13.5	27.5	40.4	15.2	3.4
50時間～60時間／週未満	200	8.5	24.5	46.5	18.0	2.5
60時間／週以上	69	8.7	18.8	47.8	15.9	8.7

注：1週間の労働時間数別に見た自己の健康状態に対する意識。

このように、長時間労働などの過重労働が行われる状況は、従業員の職務に対する満足感を下げ、心身の健康リスクを上昇させてしまう可能性があります。また、次頁の資料に示すように長時間労働などの過重労働により、脳・心臓疾患や精神障害を発症する例も増加傾向にあります。脳・心臓疾患や精神障害が過重労働によるものであると認定された場合は、業務上の災害として労災保険の保険給付の対象となります。また、このような事例においては、別途に企業の「安全配慮義務違反」等に伴う民事損害賠償の請求が行われる例も見受けられます。企業にとっては多額の金銭的負担が生じるだけでなく、企業イメージの低下によって人材採用等に悪影響を及ぼすことにもなりかねません。

過重労働は、上記のように、企業にとって最も重要な経営資源である従業員の職務に対する満足感を下げ、また最悪の場合には、従業員の心身の健康を害することになってしまうものであることから、過重労働の防止対策を人材活用のための重要な経営課題と捉えた上で対策を講じていくことが必要です。

1 過重労働対策は経営課題

(1) 平成25年度「脳・心臓疾患の労災補償状況」

平成25年度の脳・心臓疾患に関する労災補償の請求・支給決定件数を見ると、ともに24年度と比べて減少しているものの、依然高い数値にとどまっています。業種としては、「運輸業・郵便業」、「卸売業・小売業」、「製造業」、「建設業」の順に支給決定件数が多くなっています。また、『脳・心臓疾患の時間外労働時間数（1か月平均）別支給決定件数』を見てみると、脳・心臓疾患で「長期間の過重業務」により支給決定された事案のうち、1か月平均の時間外労働時間数が80時間以上の割合は前年度と同様におよそ9割を占めています。（厚生労働省 平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」より）

表1 脳・心臓疾患の労災補償状況

(件)

区分		年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
脳・心臓疾患	請求件数		767	802	898	842	784
	決定件数 ^{注2}		709	696	718	741	683
	うち支給決定件数 ^{注3} (認定率) ^{注4}		293 (41.3%)	285 (40.9%)	310 (43.2%)	338 (45.6%)	306 (44.8%)
うち死亡	請求件数		237	270	302	285	283
	決定件数		253	272	248	272	290
	うち支給決定件数 (認定率)		106 (41.9%)	113 (41.5%)	121 (48.8%)	123 (45.2%)	133 (45.9%)

注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に係る脳・心臓疾患について集計したものである。
 2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
 4 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。

図1 脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移

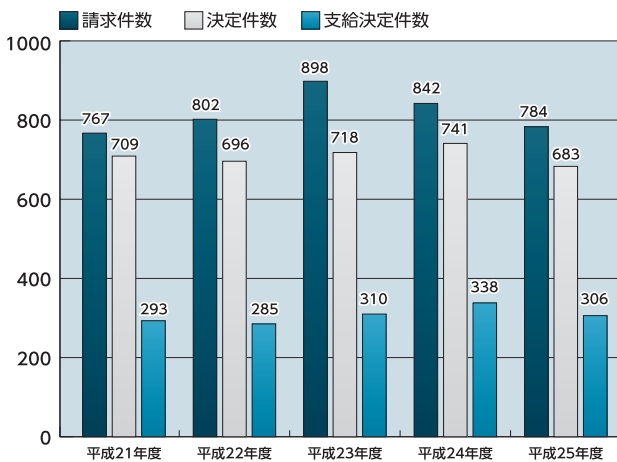


表3 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数一覧

業種 (大分類)	平成24年度			平成25年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	15	15	7	13	9	2
製造業	103	111	42	103	86	36
建設業	123	103	38	122	91	27
運輸業、郵便業	178	151	91	182	167	107
卸売業、小売業	127	104	49	110	104	38
金融業、保険業	5	4	1	3	1	1
教育、学習支援業	12	14	5	14	13	5
医療、福祉	44	31	11	32	39	8
情報通信業	24	20	15	28	19	7
宿泊業、飲食サービス業	49	46	24	40	32	20
その他の事業 (上記以外の事業)	162	142	55	137	122	55
合計	842	741	338	784	683	306

※業種については、「日本標準産業分類」により分類している。「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

表2 脳・心臓疾患の時間外労働時間数（1か月平均）別支給決定件数

区分	年度	平成24年度		平成25年度	
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
45時間未満		0	0	0	0
45時間以上～60時間未満		0	0	0	0
60時間以上～80時間未満		20	4	31	16
80時間以上～100時間未満		116	50	106	50
100時間以上～120時間未満		69	28	71	28
120時間以上～140時間未満		50	14	21	8
140時間以上～160時間未満		16	9	22	8
160時間以上		31	9	34	13
その他		36	9	21	10
合計		338	123	306	133

※その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。

(2) 平成 25 年度「精神障害の労災補償状況」



平成 25 年度における精神障害の労災請求件数は、1,409 件と過去最多となっています。一方で、支給決定件数は 436 件で、4 年ぶりに減少しましたが、なお高止まりという状況にあります。

業種別に見ると、「製造業」、「卸売業・小売業」、「医療・福祉」、「運輸業・郵便業」の順に支給決定件数が多くなっています。（厚生労働省 平成 25 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」より）

表 4 精神障害の労災補償状況

(件)

区分		年度				
		平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
精神障害	請求件数	1136	1181	1272	1257	1409
	決定件数 ^{注2}	852	1061	1074	1217	1193
	うち支給決定件数 ^{注3} (認定率) ^{注4}	234 (27.5%)	308 (29.0%)	325 (30.3%)	475 (39.0%)	436 (36.5%)
うち自殺 (未遂を含む。)	請求件数	157	171	202	169	177
	決定件数	140	170	176	203	157
	うち支給決定件数 (認定率)	63 (45.0%)	65 (38.2%)	66 (37.5%)	93 (45.8%)	63 (40.1%)

注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に係る精神障害について集計したものである。

注 2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

注 3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。

注 4 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。

図 2 精神障害に係る労災請求・決定件数の推移

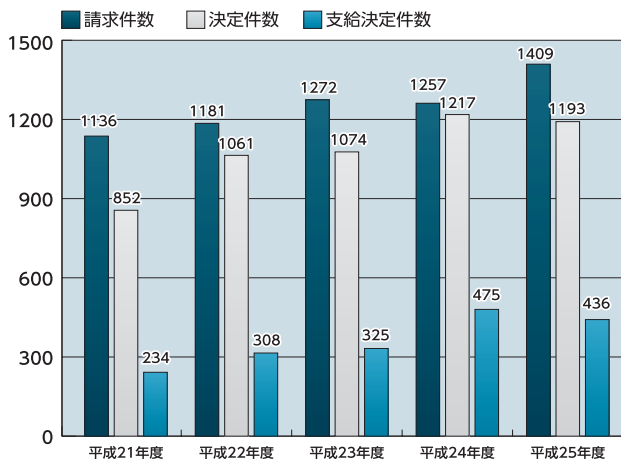


表 5 精神障害の時間外労働時間数（1か月平均）別支給決定件数

区分	年度	平成24年度		平成25年度	
		うち自殺*	うち自殺*	うち自殺*	うち自殺*
20時間未満	97	3	89	5	
20時間以上～40時間未満	25	3	43	9	
40時間以上～60時間未満	29	8	31	4	
60時間以上～80時間未満	26	13	27	7	
80時間以上～100時間未満	32	7	21	4	
100時間以上～120時間未満	66	17	46	9	
120時間以上～140時間未満	46	15	22	4	
140時間以上～160時間未満	24	6	24	6	
160時間以上	46	14	31	7	
その他	84	7	102	8	
合計	475	93	436	63	

※その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。

*未遂も含む

表 6 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数一覧

業種 (大分類)	年度	平成24年度			平成25年度		
		請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業		8	10	7	15	11	7
製造業		225	206	93	249	219	78
建設業		45	53	22	87	68	34
運輸業、郵便業		104	114	52	147	115	45
卸売業、小売業		196	204	66	199	180	65
金融業、保険業		51	36	12	34	42	15
教育、学習支援業		43	36	13	34	33	13
医療、福祉		201	179	52	219	167	54
情報通信業		66	68	35	76	60	22
宿泊業、飲食サービス業		52	53	30	67	51	24
その他の事業 (上記以外の事業)		266	258	93	282	247	79
合計		1257	1217	475	1409	1193	436

※業種については、「日本標準産業分類」により分類している。「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

2 過重労働の防止対策

(1) 経営者・管理者・労務担当者の意識変革

① 方針表明の意義と例

事業場の労働環境などの改善が、健康で安全な社会をつくるための企業貢献として高く評価される時代が来ています。過重労働対策を成功させるためには、事業者が「過労死や過重労働による健康障害を生じさせない」という方針を決定し、これを表明することから始めましょう。方針の表明は、管理監督者を含めたすべての労働者の健康確保を最も重視しなければならないという事業場トップの決意を全員に知らせることが重要です。

事業場トップの過重労働対策に対する方針は、過重労働を防止する企業風土をつくることを目標としましょう。方針の決定には、労働者の意見を聴くことと、社内的な合意形成が重要となります。方針を決定したら、文書等により全労働者に周知徹底します。人事労務担当者や産業保健担当者が勤務状況などを検討した上で、方針をトップが決定した事業場の事例では、過重労働対策が効果的に運用されている実績があります。

例) 過重労働対策に関する方針表明

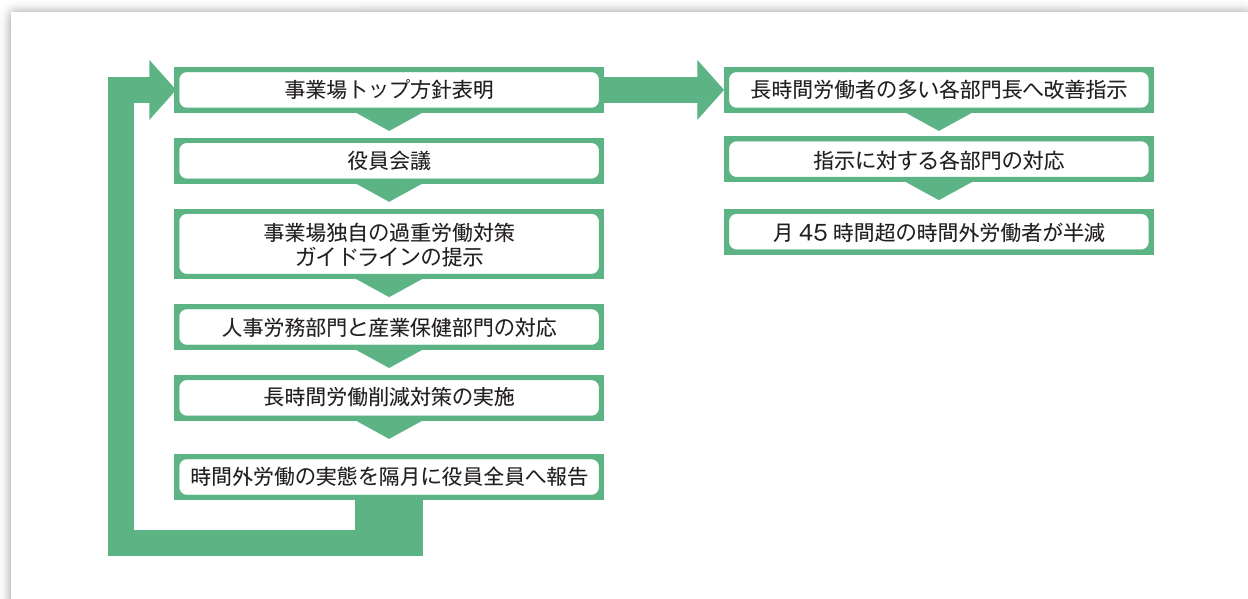
1. 労働環境を含めたあらゆる領域の環境改善は、企業の社会的責任である。
2. 過重労働を防止し労働者の健康を確保することは、企業存立の基盤である。
3. 労働者全員参加のもとに、過重労働対策を推進する。
4. 時間外労働時間は、原則として月45時間以内とする。
5. 過重労働防止のためのガイドラインを作成し、これを実施し、結果を評価する。
6. 評価結果をフィードバックし、過重労働防止のために継続的な改善を行う。

② 方針に基づく対策実施のためのヒント

方針を明らかにしたら、事業者は事業場の規模に応じて過重労働対策に関係する担当部署及び担当者の役割、つまり責任と権限などを決めましょう。

特に事業場トップの意向が過重労働対策に及ぼす影響力は非常に大きく、過労死や過重労働による健康障害を防ぐという決意をガイドラインとして表明したトップの具体的な改善指示と率先垂範の行動により、長時間労働者が半減したという事例もあります。

例) 事業場トップの指示により効果を上げた過重労働対策



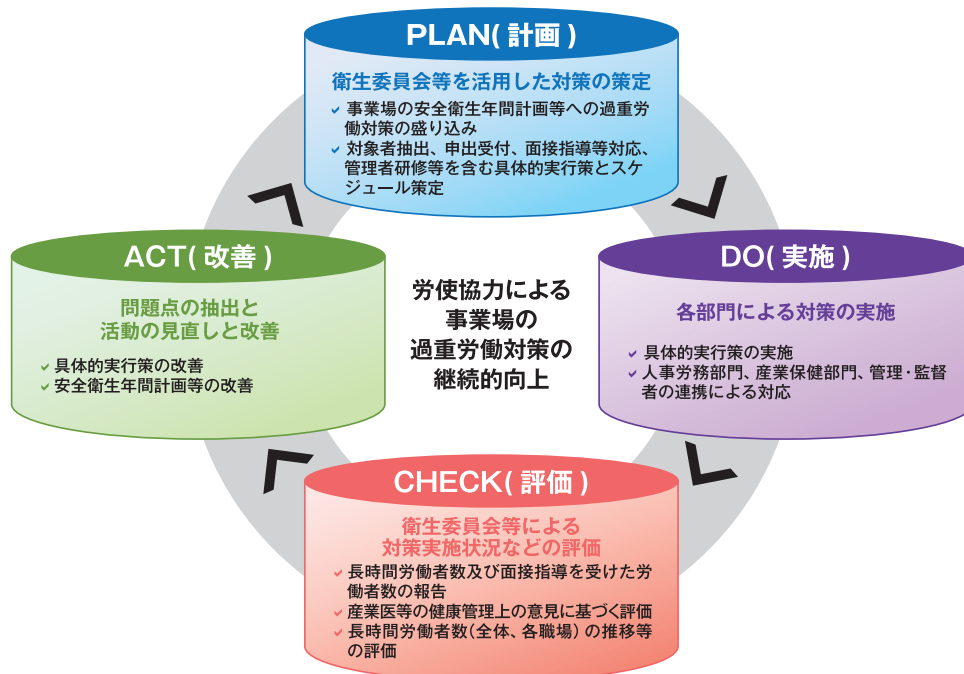
(2) 過重労働対策推進計画

① PDCA（計画・実施・評価・改善）サイクルの活用

事業場の安全衛生水準を継続的に向上させるためには、これまでの経験や勘に頼ることなく、PDCA（Plan Do Check Act = 計画・実施・評価・改善）サイクルを活用し、システムとして活動を展開することが重要です。過重労働対策についても、まず事業者による意思決定と方針の表明に基づき、過重労働対策の目標と推進計画を作成しましょう。また、過重労働対策推進計画のPDCAサイクルを具体的な文書にすると、手順、役割、内容、記録などが明確になり、計画を推進していく上で効果的です。

さらに、過重労働対策の推進には、事業場で働くすべての人々が過重労働に関する方針と情報を共有し、全員で参加しながら進めていくことが大切です。

例) PDCA サイクルによる活動の展開



② 推進体制

過重労働対策の推進には事業場における体制づくりが重要です。推進体制は、事業場の規模に応じて職場の管理監督者、衛生管理者・衛生推進者、人事労務担当者、産業医や保健師等の産業保健担当者などの各部門・担当者を含み、推進に当たっては会社の会議の場や衛生委員会等を活用することが必要です。事業場の各担当者がそれぞれの役割を十分に理解し、過重労働対策推進計画に基づいて連携して対応します。事業場の推進体制が機能することにより、過重労働が起りにくい状況をつくり、過重労働による健康障害防止のための産業医等の医師による面接指導等の実施までの推進計画がスムーズに進むこととなります。

③ 勤務状況の把握

過重労働による健康障害を防止するためには、長時間労働になっているかどうかの把握、すなわち労働時間の把握が重要です。

全国的な調査によれば、多くの事業場で労働時間を把握する方法として利用されているのは、タイムカードなどの自動管理システムや自己申告、上司や管理監督者による確認等ですが、原則としてタイムカード、ICカード等の客観的な記録に基づいて把握することが望まれます。また、労働時間だけでなく、勤務の不規則性、出張の有無、交替制勤務や深夜勤務の状況など労働者の勤務の実態についても把握することが望まれます。

2 過重労働の防止対策

④ 時間外労働削減対策

健康障害につながるおそれのある過重労働は、長時間に及ぶ時間外労働が主な原因となっています。時間外労働そのものの削減を目指すことが、長時間労働者の健康を確保する上で極めて重要です。時間外労働は、本来臨時的な場合に行われるものであり、事業者は36協定（労働基準法第36条に基づく協定）の内容を限度基準（労働時間延長の限度を定めた基準）^(注1)に適合したものとしましょう。また時間外労働削減については、労働者の健康管理の観点から社内の会議の場や衛生委員会等でも積極的に審議し、その結果を尊重して、それを基に対策を着実に実施することなどが望まれます。

(注1)「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10.12.28労働省告示第154号、最終改正：平成21.5.29厚生労働省告示第316号）

何よりも、過重労働対策には、時間外労働を削減する努力を最優先させる必要があります。実際の時間外労働を削減するためには事業者及び管理監督者自らの認識及び実行が求められているといえます。

また、裁量労働制^(注2)の対象となっている労働者を含めたすべての労働者について、健康確保のため過重労働とならないよう努めましょう。

(注2)新商品の研究開発、情報処理システムの分析・設計、放送番組の制作のための取材・編集等、一定の業務の中から対象となる業務を労使で定めること（専門業務型裁量労働制）、または、事業運営に関する企画、立案、調査、分析の業務について事業場に労使で構成する労使委員会を設置し、労使委員会の決議により対象となる業務を定めること（企画業務型裁量労働制）により、実際に労働者とその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度。詳細については、厚生労働省のホームページ（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html）を参照してください。

時間外労働削減の具体的な方法について

- ◆時間外労働を当然視する意識を改革することが出発点です。どうしても時間外労働が発生する場合でも、許容する上限時間を設定するように努めましょう。
- ◆特に、過重労働が常態化している部門に対しては、業務の見直し等に努めましょう。
- ◆適正な労働者配置やワークシェアリング等による業務の分散化を行い、特定の社員に過重な負荷をかけないように注意する必要があります。

⑤ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を取得することは心身の疲労回復、過重労働による健康障害を防ぐことにつながります。また、日常的に年次有給休暇を取得して心身の健康保持増進活動を行うことにより、脳・心臓疾患の発症リスクを下げるようになります。このように、年次有給休暇の取得は健康確保の上でも極めて重要なことであり、その行使は当然である、というように職場の意識を改革しましょう。特に時間外労働が連続した場合には、まとまった休暇を取りやすいように配慮しましょう。また、半日単位の年次有給休暇制度、時間単位の年次有給休暇制度等の導入や年次有給休暇取得計画書などの作成により、労働者の休暇取得を促進しましょう。

⑥ 労働時間等の設定の改善

労働時間や休日の設定に関しては、労働者の健康と生活に配慮することが重要です。労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき事業主の取組の参考となる事項を掲げた労働時間等設定改善指針^(注3)が示されていますので、過重労働対策を進める観点からも、この指針に留意しながら、疲労を蓄積させない又は疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行いましょ。 (注3)平成18年3月31日告示第197号、最終改正：平成22年12月9日一部改正

⑤・⑥を推進する事業主には、厚生労働省の施策として、助成金制度が設けられておりますので、取組の際には参考にしてください（支給要件などもご確認ください）。

■職場意識改善助成金（職場環境改善・改善基盤整備コース）

労働時間等の設定の改善^(※)により、職場意識の向上を図る中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

参考 URL：http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇などに関する事項についての規定を、労働者の生活と健康に配慮するとともに多様な働き方に対応して、より良いものとしていくことをいいます。

(3) 各部門の役割と連携

効果的な対策の実施のためには、事業場の各部門、担当者がそれぞれの役割を十分に理解した上で、連携して対応することが大切です。

① 職場の管理監督者の理解と役割

時間外労働時間に関する今後の見通しが不明確な場合、労働者の精神的な疲れがより強くなり、睡眠時間がより少なくなることが知られています。労働者の健康を守るためには、職場の管理監督者は、時間外労働時間の削減に努めるとともに、先々の見通しを日頃から職場で共有することが重要です。時間外労働は管理監督者が事前に命令するものです。管理監督者が事後に承認するものではないという理解を徹底する必要があります。

時間外労働削減のためには、まず管理監督者が過重労働に対する意識を改革し、時間外労働が過重にならないように配慮することが大切です。部下の労働時間を正確に把握し時間外労働の削減を目指すことや、過重労働をしている部下への就業配慮を行うことは、管理監督者の役割として重要なことです。

② 衛生管理者・衛生推進者（又は安全衛生推進者）の役割

衛生管理者には、人事労務担当者や職場の管理監督者及び産業医などとの連携を担う重要な役割があります。

常勤の産業医がいない事業場では、衛生管理者の役割は特に重要となります。

労働者数が常時10人以上50人未満の事業場では、衛生推進者（又は安全衛生推進者）が衛生管理者の役割を担います。

衛生管理者は、過重労働対策推進計画のPDCA（計画・実施・評価・改善）サイクルを運用する中心的存在となります。

③ 産業医・保健師などの産業保健担当者の役割

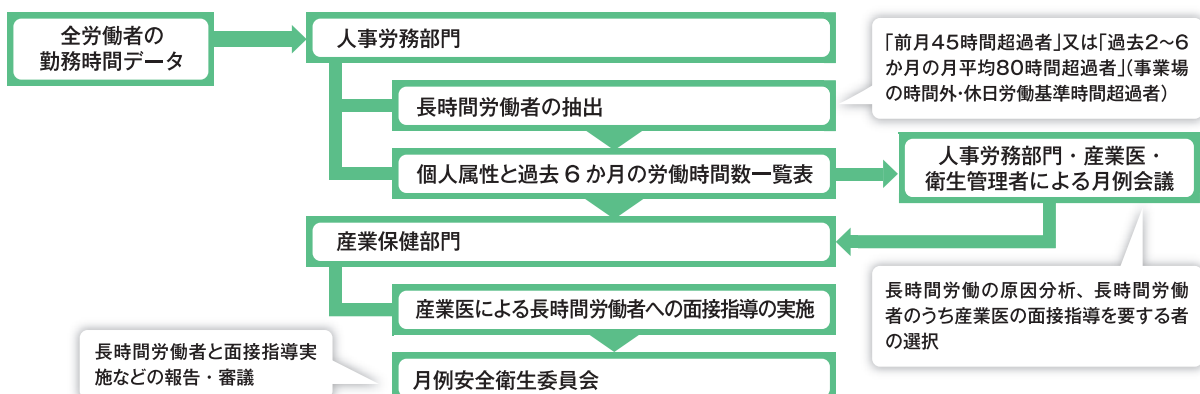
過重労働対策としては、労働時間を適切に管理した上で、過重労働対策におけるセルフケア（労働者自身が気づいて対処すること）の重要性を労働者へ伝える役割、長時間労働を行った労働者の面接指導や事業者への助言指導など、労働者の健康管理を行うことが基本となります。産業医を選任している事業場においては産業医がこの役割を担うこととなりますが、産業医の選任義務のない事業場（労働者数50人未満の小規模事業場）においては、地域産業保健センターを活用すること等により社内の衛生管理推進者等が具体的な対策を策定していくこととなります。

④ 人事労務担当者と産業保健担当者との連携

長時間労働者に対して産業医等による面接指導を実施することにより、過重労働を行わせてもよいというわけではありません。まずは、人事労務担当者と職場の管理監督者による時間外労働の把握と削減対策を徹底する必要があります。各労働者について、業務内容、労働時間、時間外労働、休日出勤、深夜勤務、作業環境、健康診断結果等、個人情報保護に十分な配慮をした上で、人事労務担当者と産業保健担当者とは、過重労働対策に係る情報を共有し、それぞれの担当業務の連携を図り、有効な過重労働対策を講じることが重要です。

人事労務担当者と産業保健担当者が日常的に連携して業務を行っている事業場では、過重労働状態にある労働者が減少している事例があります。

例) 労働時間の算定と長時間労働者への対応



2 過重労働の防止対策

(4) 労働時間に関する基準

労働基準法第32条においては、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない。」(労働基準法第32条第1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。」(労働基準法第32条第2項)とされており、これを法定労働時間といいます。本来、法定労働時間を超える労働を行わせることは、禁止されていますが、労働基準法第36条に基づく労使協定を労使間で締結し、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に届け出ることにより、法定労働時間を超える労働及び法定休日の労働が認められることとなります。

① 時間外労働の限度に関する基準について

ア 概要

時間外労働の限度に関する基準(平成10.12.28労働省告示第154号、最終改正:平成21.5.29厚生労働省告示第316号)は、36協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準です。

労使は、36協定の内容がこの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。(労働基準法第36条第3項)

イ 36協定の内容

■ 時間外労働又は休日労働をさせようとする場合は36協定が必要

労働基準法では1日及び1週の労働時間並びに休日日数を定めていますが、同法第36条の規定により時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めています。

■ 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもの

同条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で36協定を締結する必要があります。

■ 割増賃金の支払

時間外労働と休日労働については割増賃金の支払いが必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は2割5分以上(月60時間を超える時間外労働については5割以上(中小企業は適用猶予))、休日労働の割増賃金の割増率は3割5分以上です。

■ 36協定の周知について

36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への備え付け、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

ウ 36協定締結時の主なチェックポイント

■ 一定期間の区分

1日を超えて3か月以内の期間

1年間

} の双方について協定しなければなりません。

■ 延長時間の限度

(1) 一般の労働者の場合

36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期間	限度時間
1週間	<input type="checkbox"/> 15時間
2週間	<input type="checkbox"/> 27時間
4週間	<input type="checkbox"/> 43時間
1か月	<input type="checkbox"/> 45時間
2か月	<input type="checkbox"/> 81時間
3か月	<input type="checkbox"/> 120時間
1年間	<input type="checkbox"/> 360時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

(2) 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者についての延長時間は、左記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期間	限度時間
1週間	<input type="checkbox"/> 14時間
2週間	<input type="checkbox"/> 25時間
4週間	<input type="checkbox"/> 40時間
1か月	<input type="checkbox"/> 42時間
2か月	<input type="checkbox"/> 75時間
3か月	<input type="checkbox"/> 110時間
1年間	<input type="checkbox"/> 320時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

② 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について

ア 概要

労働基準法により、使用者は労働時間を適切に管理する責務を有していますが、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない現状も見られます。本基準は、こうした現状を踏まえ、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、労働時間の適切な管理の促進を図るものです。使用者は、本基準を尊重し、労働時間を適正に把握するなど、適切な労働時間管理を行ってください。

イ 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用されるすべての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者とする。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

ウ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

i 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、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。

ii 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。

(ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

(イ) タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

iii 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

上記iiの方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は、次の措置を講ずること。

(ア) 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、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。

(イ) 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すること。

(ウ) 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。

iv 労働時間の記録に関する書類の保存

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年間保存すること。

v 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

vi 労働時間等設定改善委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

2 過重労働の防止対策

(5) 衛生委員会等の活用

過重労働対策に係る計画・実施・評価・改善などについて、また、過重労働による健康障害を防止するための方針を事業場内に周知徹底したり、対策の実施手順や担当者などを決めたりする場合にも衛生委員会等を活用することが効果的です。ぜひ活用してください。

① 衛生委員会等とは

常時 50 人以上の労働者を雇用する事業場では、労働衛生に係る事項を検討する「衛生委員会」を設置しなければなりません。衛生委員会は、安全委員会の機能を併せもつ「安全衛生委員会」として設置することもできます。また、常時 50 人未満の労働者を雇用する事業場では、会社の会議の場等において安全面や衛生面に関する事項について「関係労働者の意見を聴くための機会」を設けるようにしなければなりませんとされています。

このパンフレットでは、これらを併せて「衛生委員会等」と称しています。

② 衛生委員会等の付議事項

衛生委員会等で行うことに、「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」が含まれています。

具体的に調査審議する項目として、以下のようなものがあります。

- ・過重労働対策として必要な措置の実施計画の策定
- ・面接指導等の実施方法及び実施体制
- ・面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置の対象者及び措置内容の基準の策定
- ・面接指導の申し出に伴う不利益な取扱いを排除する方法
- ・労働者に対する過重労働対策の周知方法

また、衛生委員会等において過重労働対策について調査審議するに当たっては、その構成員である産業医や衛生管理者、衛生推進者等の積極的な関与が重要です。

衛生委員会等で調査審議された結果については、これを基に対策を着実に実施するなど、事業者が当然に尊重すべきものです。

③ 議事概要の周知

事業者は、衛生委員会等の開催の都度、遅滞なく、その議事の概要を労働者に周知しなければならないとされています。衛生委員会等の調査審議状況の透明性を確保するなどの観点から、労働者に対して議事の概要を周知し、関係する情報を事業場全体で共有することが必要です。

過重労働防止の具体策まとめ

過重労働を効果的に防止するためには、経営者・管理者の意識改革をスタートラインとして

- ① 経営トップの強力なリーダーシップの発揮
- ② 過重労働対策推進計画の立案
- ③ 現状の把握と対策の立案
- ④ 各部門及び担当者の役割の明確化
- ⑤ PDCA サイクルによる継続的な取組の実施

の手順で対策を講じていくことが必要です。

(6) 医師による面接指導制度の活用

過重労働による労働者の心身の健康障害を防ぐ方法として、医師による面接指導制度を活用することが挙げられます。

■ 医師による面接指導制度の趣旨は・・・

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

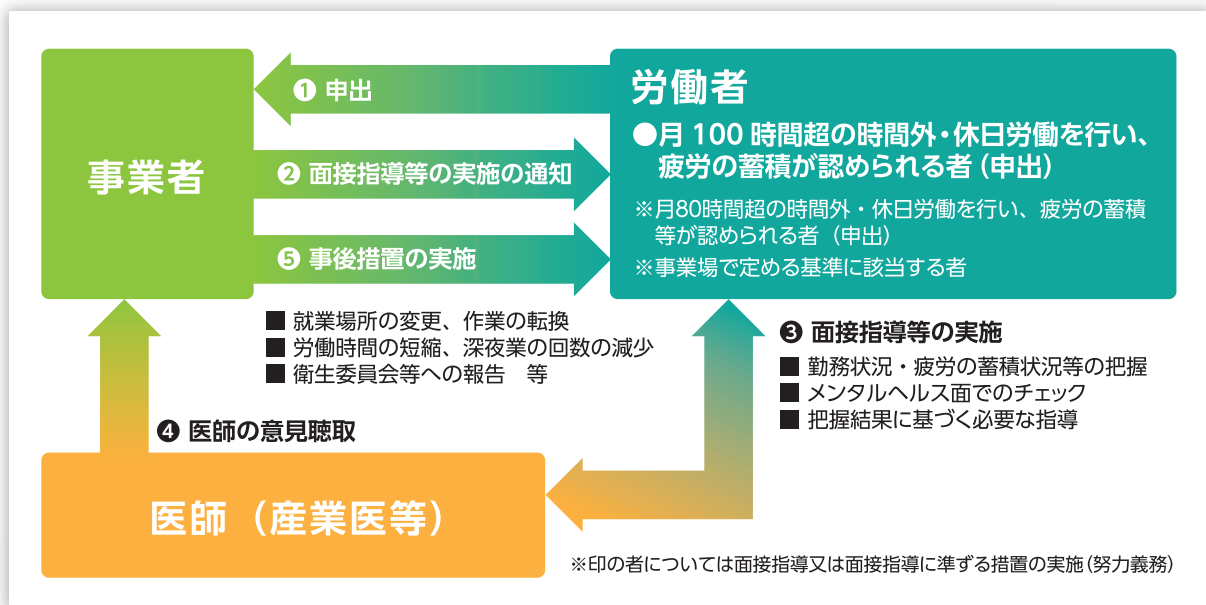
■ 面接指導とは・・・

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

■ 長時間労働者への面接指導制度の概要

脳・心臓疾患の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。

常時 50 人未満の労働者を使用する事業場においても、長時間労働者への面接指導を行う必要がありますが、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難な場合には、地域産業保健センターを活用するなどして、面接指導又は面接指導に準ずる必要な措置を講ずるようにしましょう。



「医師による面接指導」は、労働安全衛生法においては「労働者の申出」により行うものとされていますが、より積極的な健康障害防止対策と捉え、一定時間以上の時間外労働を行った者に対しては、本人の申出にかかわらず実施していくことなども検討する必要があると考えられます。

3 過重労働防止の具体例

以下では、過重労働防止に向けて取組を行った企業事例をご紹介します。様々な業種の事例がありますが、異業種の事例であっても、取組施策のヒントとしてご活用ください。

I. 建設業

改善された
時間外労働

改善前

平均60時間

改善後

平均45時間

-15時間

過重労働対策取組の契機

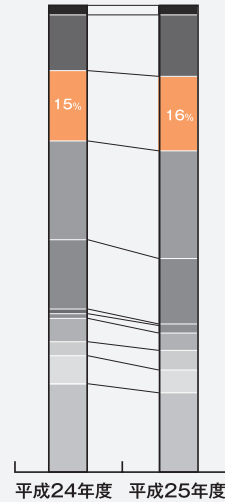
建設業のA社においては、従来、建設業では工期の厳守が最重要視され、休日出勤・時間外労働・深夜業務が日常茶飯事であることから、長時間労働に対して特に問題意識を持っていなかった。ある時、A社社長が、取引関係のある同業のB社において過労死問題が発生したこと及びその後の経緯等を聞き、自社においても同様の問題が発生するおそれがあるとの危機意識を持ったことが契機となった。

※関連データ

建設業界は脳・心臓疾患の労災請求件数が多い。
▶建設業種は平成25年度の労災の請求件数が全業種の中で第2位(全体の16%)と非常に高く、過重労働から健康障害が引き起こされやすい業種である。

平成25年度		
業種(大分類)	業種(中分類)	請求件数
運輸業、郵便業	道路貨物運送業	124
建設業	総合工事業	56
サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	47
運輸業、郵便業	道路旅客運送業	42
建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	37
建設業	設備工事業	29

業種別構成比請求件数



長時間労働となっている原因

社長の指示により、現状分析を行ったところ、A社では現業部門管理者が「建設業においては長時間労働が当たり前」との意識を持っており、仕事がなくとも帰りにくい職場の雰囲気が作られていた。また、賃金について月間60時間のみなし残業代の支払を行っていることから、個々の労働者の労働時間管理が厳密に行われておらず、自己申告による時間管理でも月間100時間を超える時間外労働を行っている者も数人見受けられる状況であった。職場環境としては、担当者間の情報共有が図られておらず、各担当者でないと分からないことが多いため、休みを取りにくくなっており、休日出勤も多く年次有給休暇の取得率が非常に低い状況にあった。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

1 経営トップである社長が、自社においては過労死を発生させないという強い意志の下、月間45時間以内の時間外労働にする旨の決意表明を行い、当該時間を部下に遵守させることを現業部門管理者の評価項目とすることとした。このことにより、現業部門の管理者が部下の労働時間管理を厳密に行うようになり、他の施策の効果もあり、当初、全社の平均で月間60時間程度の時間外労働が行われていたものが、1年後には、目標である45時間以内に短縮することができた。

2 各部署における各人の業務進捗状況等を共有するシステムを導入した。各担当者が不在の場合も現場管理職など他の従業員が対応することが可能となったことにより、担当者の休日出勤を減少させることができた。

(2) 健康管理について

1 半日単位の年次有給休暇制度の導入により、年次有給休暇の取得率の向上を図り、取得率を従来の2倍程度とすることができた。

① 他社で発生した事案を、自社でも起こり得ることとして捉えたこと。

② 経営トップが強い決意で実施したこと。

③ 現業管理職にも意識を持たせるために、評価制度の変更を行ったこと。

④ 業務の仕組みを見直し、情報共有化の仕組みを作ることにより、個々人の労働時間の削減を図ったこと。

本事例に学ぶべき
ポイント

Ⅱ. 運輸業

改善された
時間外労働

改善前

平均60時間超

改善後

平均45時間以内

-15時間

過重労働対策取組の契機

運輸業のC社においては、荷主の多頻度小口配送、365日・24時間の配送体制の要望等から、トラック運転者の長時間労働が常態化してしまっていたが、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」は遵守するようにしていた。ある日、回送運転中の運転者が脳出血を発症する事態が生じてしまった。幸い、トラックは路肩に停車し、労働者（運転者）の緊急搬送と迅速な治療により、大事に至らなかったものの、一歩間違えば大きな事故につながるおそれがあることから、対策に取り組むこととした。

※関連データ

平成25年度の脳・心臓疾患の労災補償状況を請求件数、支給決定件数の多い職種順で見ると輸送・機械運転従事者が1位を占めている。

脳・心臓疾患の請求件数の多い職種

	職種 (大分類)	職種 (中分類)	請求 件数
1	輸送・機械運 転従事者	自動車運 転従事者	159
2	建設・採掘 従事者	建設従事者 (建設躯体工事 従事者を除く)	63
3	事務従事者	一般事務 従事者	45

脳・心臓疾患の支給決定件数の多い職種

	職種 (大分類)	職種 (中分類)	支給決定 件数
1	輸送・機械運 転従事者	自動車運 転従事者	93
2	販売従事者	営業職業 従事者	21
3	販売従事者	商品販売 従事者	16

長時間労働となっている原因

C社社長は、運輸業者として、運転者の健康に起因する重大事故を発生させた場合には、事業の存続が危うくなるとの認識の下、労働者の健康確保に向けて労働時間の短縮に取り組むことを決意し、毎月実施している安全会議において長時間労働となっている原因を究明したところ、積み込み、荷卸し時に順番待ち等による手待時間が発生していることが認められた。また、積み込み時の手待時間発生による出発時間の遅れや交通渋滞等により、休憩を取らないなど指定時間に到着するために無理な運行が行われていた。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

1

荷主の指定時間に入庫していたが、トラックの混雑による順番待ちが生じていたため、会社として荷主に対してトラック運転者の過重労働防止の必要性を説明した上で、手待時間解消のための取組について相談を行ったところ、時間当たりの入庫台数が少なくなるよう荷主が時間管理を行い、その結果手待時間が縮小された。

2

各部署における各人の業務進捗状況等を共有するシステムを導入した。各担当者が不在の場合も現場管理職など他の従業員が対応することが可能となったことにより、担当者の休日出勤を減少させることができた。

(2) 健康管理について

健康管理については、従来健康診断の実施に留まっていたが、以下のような対策を取ることとした。

1

運行前の体調不良のチェックなど、運転者と運行管理者が日頃からコミュニケーションをとる仕組みを設け、運転者から管理者に申告しやすい雰囲気づくりに努めたことにより、健康に問題を抱えている者や疲労の蓄積を感じている者を把握しやすくなった。

2

月間の時間外労働が45時間を3か月連続で超過した運転者及び月間60時間を超過した運転者については、本人からの申出なしに、医師による面接指導を受けることを義務付けた。これにより、運転者自身が労働時間の短縮を意識するようになり、結果として月間45時間を超える時間外労働を行うことがほぼ発生しない状況とすることができた。

本事例に学ぶべき
ポイント

- 1 発生した事案を、自社における経営課題として認識したこと。
- 2 経営トップが強い決意で実施したこと。
- 3 長時間労働の原因を究明して対策を立案したこと。
- 4 荷主・配送先に理解を求める努力をし、理解を得ることができたこと。

3 過重労働防止の具体例

Ⅲ. 製造業

改善された
時間外労働

改善前

(繁忙期)

平均80~100時間

改善後

(繁忙期を含む)

平均60時間未満

過重労働対策取組の契機

製造業のD社においては、顧客の短納期の要望に応じ、納期厳守を最優先で業務を行うためには時間外労働や休日労働を行うことが当然という社内風土があり、繁忙期になると月平均80時間~100時間の時間外労働が行われる状況となっていた。そのような中で、特に繁忙な部署の幹部社員の一人が急性心筋梗塞で倒れるという事案が発生してしまった。幸い、一命は取りとめたものの、D社社長は、社長自身が期待していた幹部社員がこのような状況となったことを大きな問題と捉え、その対応に取り組む必要性を強く意識することとなった。

長時間労働となっている原因

D社社長が自社の労働時間の状況について調査したところ、これまでは、社員の労務管理は人事・総務の業務であるという社内風土から、個々の社員における勤務時間を直属の上司・管理職が把握していなかった事実が判明した。また、時間外労働についても本人任せであり、部署によっては月100時間を超える時間外労働を行っている従業員が少なからず存在する状況が明らかとなった。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

- 1 「衛生委員会」が月45時間以上の時間外労働者の人数を部署別に発表し、現場の上司・管理職に時間管理に関する意識を高めさせ、労働時間の把握・削減を現場管理職の評価の一部に取り入れることとした。
- 2 全社員の時間外労働の状況を把握し、長時間労働を行っている社員の業務内容やその原因を検討するとともに、各業務への人員配置の見直しを行うこととした。
- 3 特定の部門の社員に時間外労働が集中している状況を改善するため、多能工化を推進し、急な業務や欠員補充を社員同士がフォローすることで全体的な負担軽減と特定社員への業務の集中を緩和することとした。

上記の結果、労働時間の平準化を図ることができ、月60時間以上の時間外労働を行う社員を無くすことができた。

(2) 健康管理について

- 1 健康管理対策として、月60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して医師による面接指導を実施した。
- 2 面接指導対象者の上司・管理職に対しても医師が状況確認の面談を行うようにしたところ、上司の意識変革による部下の労働時間管理が徹底されるようになった。

本事例に学ぶべき
ポイント

- 1 幹部社員に発生した問題を一個人の問題と捉えず、経営者が対策の必要性を強く認識したこと。
- 2 現場の上司・管理職の意識の変革を図るため、衛生委員会で長時間労働となっている人数の発表等の「見える化」を行うとともに、評価制度の見直し、上司・管理職への産業医の面談等により現場の上司・管理職の意識変革を徹底したこと。
- 3 業務の分析を行ったうえで、人員配置の見直し、多能工化の推進等により業務状況の具体的な改善を図ったこと。

IV. 小売業

改善された
時間外労働

改善前

(特定の店舗)

100時間

改善後

(各店舗)

平均45時間以内

過重労働対策取組の契機

小売業のE社においては、店舗開店時間の長時間化や店舗休業日の減少により長時間労働が常態化していたが、売上高の確保が優先され、特に大きな問題と捉えていなかった。そのような中で、ある店舗の社員がうつ病で長期休職する事案が生じ、休職期間中・復職後の対応について本部の人事部が対応する中で、再発防止対策を講じる必要性を認識することとなった。

長時間労働となっている原因

人事部が各店舗の状況を調査したところ、店舗の立地条件にかかわらず一律に営業時間及び営業日を設定していること、店舗の顧客数や売上げでなく店舗面積に応じて人員配置を行っていること等により、店舗間で労働時間の差異が大きく、最長では月100時間の時間外労働を行っている従業員がいる店舗もあれば、時間外労働が殆ど発生していない店舗もあることが明らかとなった。また、各店舗の管理職の労働時間管理や過重労働による健康障害の発生に関する意識が低く、知識も不十分であったために個々の社員の時間外労働時間や年次有給休暇の消化率等も把握されていない状況が明らかとなった。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

1

営業部が、店舗ごとの立地条件に対応した営業時間・休日の設定、店舗の顧客数及び売上高に応じた人員配置の見直しを行った。

2

各店舗の管理職に対し、毎月個人ごとの労働時間の把握・報告及び月45時間を超える時間外労働を行った者についての健康状況のチェックリスト及び長時間労働の改善策の提出を求めることにより、各店舗の管理職に常に労働時間管理に対する意識を持たせるようにした。

上記の結果、各店舗の平均時間外労働時間を月45時間以内とすることができた。

(2) 健康管理について

1

人事部がメンタルヘルス対策の知識習得(セミナーの参加、書籍・HPからの情報収集など)を行ったことで、自社において過重労働の改善すべきポイント(就業規則の整備、健康管理部門の発足等)が浮き彫りになった。

2

他社の改善事例を参考に、外部の労働衛生コンサルタントが経営者層及び人事部、健康管理部、各店舗の管理職に対し「社内研修」を実施したことで、過重労働対策に向けた意識と知識が高まった。

3

これまで情報共有が手薄であった各部署・各支部による毎月の社員の状況報告を行う仕組みを作ったことで、社員の実際の勤務状況や健康状態を本社が把握できるようになった。

本事例に学ぶべき
ポイント

- ① 一社員のうつ病による休職を全社で解決する課題と捉え、今後の再発防止策を講じたこと。
- ② 経営者及び管理者に過重労働対策についての知識を身につけさせることにより意識の高揚を図ったこと。
- ③ 営業部において、業務の状況・人員配置についての具体的な見直しを行い改善を図ったこと。

3 過重労働防止の具体例

V. 情報通信業

改善された
時間外労働

改善前

平均60時間

改善後

-15時間

平均45時間程度

過重労働対策取組の契機

情報通信業のF社においては、時間外労働が多く、全社平均で月60時間を超えていた。特定の部門では平均月80時間を超える部署もあり、社員によっては150時間を超える者もいた。過重労働に対する問題意識は持っていたものの具体的な対策を講じていなかったところ、ある社員がうつ病になってしまった。労災が認定され、監督署から指摘を受けたことから、改めて企業として過重労働対策に取り組まなければならないことを強く認識した。

長時間労働となっている原因

労働時間管理については自己申告制としていたが、上司の厳格なチェックが行われておらず、ほぼ個人任せとなっていた。また、突発的な納期問題の発生が多く、当該業務のために時間外労働時間が長くなっている状況と、従業員間でスキル・ノウハウにバラつきがあるため、特定の問題に対応できる社員の時間外労働が特に長時間となっている状況が明らかとなった。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

- 1 時間外労働の自己申告につき、時間外労働時間を適時確認できるWebシステムを導入し、上司及び人事部門が時間外労働時間を確認し、注意喚起のできる仕組みを取り入れた。
- 2 形骸化していた衛生委員会を見直し、議題の中で各部門における時間外労働実態の把握と分析を取り入れた。これにより、各部署ごとの時間外労働の原因が深く分析され、部署の枠を超えての協力体制の構築など改善措置が取られるようになった。
- 3 各部門の管理職より挙げた過重労働削減施策である ①衛生委員会の活用 ②月に一度のノー残業デーの徹底 ③休日出勤の禁止を遂行し、これまで名ばかりの運用となっていたものを見直したことで、社員の休日出勤回数を減少させ、時間外労働の常態化の改善が図られた。
- 4 スキルやノウハウのバラつきを改善するため、業務に必要とされるスキル・ノウハウを抽出し、各社員の現状を把握した上で個人ごとのスキルアップ研修の実施など教育体系を整備した。

(2) 健康管理について

- 1 時間外労働時間が月80時間を超えた場合には、本人の申出にかかわらず医師の面接指導を受けさせることとし、併せて該当者の上司に対しても改善策の提出を求めることとした。
- 2 メンタルヘルスに対する管理職向け研修及び全社員向けのセルフケア研修を外部講師が実施した。

上記の結果、労働時間の平準化を進めることができ、月平均の時間外労働時間は45時間程度であるが、月80時間を超える時間外労働を行う社員を無くすことができた。

本事例に学ぶべき ポイント

- ① 労災認定がきっかけとなったものの、その後の再発防止対策に全社的に真剣に取り組んだこと。
- ② 適時労働時間の状況を把握できるシステムを導入し、長時間労働の予防対策を取り入れていること。
- ③ 長時間労働の原因を明らかにし、社員の研修・教育体系の構築等の具体的改善策を講じていること。
- ④ 形骸化、名ばかりの施策の見直しを図り、適正な運用を行うことで、施策が本来有している改善効果を発揮するようにしたこと。

Ⅵ. サービス業

改善された
時間外労働

改善前 (業務の習熟度が高い社員)

100時間超

改善後

平均80時間以内

過重労働対策取組の契機

飲食サービス業のG社においては、社員の離職率が急激に高まったため、人員確保に危機感を持った人事担当者が離職者からの聞き取り調査等も含め社内の労働環境を確認したところ、特定の社員が開店から閉店まで1日中店舗にいることが見受けられる等、極度の長時間の労働が高い離職率を招いていることが明らかとなった。報告を受けたG社社長は、人材の確保・定着対策が今後の自社の成長にとっての最重要課題であるとの認識に立ち、過重労働対策に取り組むこととした。

※関連データ

厚生労働省より発表している「新規大学卒業就職者の産業別離職状況」では、平成22年3月卒者の場合、宿泊業、飲食サービス業における離職率が全業種の中で一番高く51%となっている。

(厚生労働省 新規学卒者の離職状況に関する資料一覧より)(上位5業種抜粋)

産業分類	就職者数※	3年目までの離職者数	離職率
宿泊業、飲食サービス業	9,170	4,674	51.0%
教育、学習支援業	18,334	8,974	48.9%
生活関連サービス業、娯楽業	8,278	3,759	45.4%
不動産業、物品賃貸業	7,866	3,117	39.6%
繊維工業	1,411	544	38.6%

※平成25年6月集計値

長時間労働となっている原因

労働時間管理については自己申告制としていたが、本部においてのチェックが行われておらず、実態として労働時間管理が行われていない状況となっていた。また、教育・研修体制が整っていなかったため、社員の業務の習熟度に大きな差異があり、習熟度の高い特定の社員に業務が集中してしまうために、該当社員が過重労働となっている状況が明らかとなった。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

1

労働時間管理については、タイムカードを導入することにより、本部において各社員の客観的な記録を把握できるようにし、月80時間を超える時間外労働を行っている社員については、毎月ごとに本部の担当者が長時間労働となっていることの原因等の聞き取り調査を行い、迅速な対策を立てることができるようにした。

2

教育・研修を現場任せにせず、入社後2週間は本部において入社時研修を実施するとともに、入社後一定年数ごとの階層別研修制度を行う等の教育・研修体制を構築することにより社員間の業務の習熟度の差をなくし、業務量の平準化を図れるようにした。

(2) 健康管理について

1

時間外労働時間が月80時間を超えた場合には、本部の人事担当者が面談を行うことで社員の状況を把握し、必要があれば医師の面接指導を受けさせることとした。

2

メンタルヘルスに対する全社員向けのセルフケア研修を実施した。

3

外部業者に委託して社員の相談窓口を設置し、社員の悩みや不満等を把握できるようにした。

上記の結果、労働時間の平準化を進めることができ、月100時間を超える極端な過重労働を行っている社員を無くすことができた。また、労働環境の改善により社員の離職率も従来の半分程度に低下させることができた。

本事例に学ぶべき
ポイント

① 経営トップが、過重労働対策による人材の確保・定着を企業の成長のための最重要課題として認識して対策を講じたこと。

② 問題の原因となっている社員の業務習熟度のバラつきを解消するため、教育・研修制度の構築等の具体的対策を講じたこと。

まとめ

今後は、多様な人材のニーズに対応する働き方を提供し、積極的に「ワーク・ライフ・バランス」に取り組む企業が

①人材採用力 ②人材定着力 ③人材活用力

で「勝ち残れる企業」となる可能性が高いものと考えられます。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労働時間、休日、年次有給休暇の取得に関する事項などを、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善することが重要になります。厚生労働省では、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」を策定し、事業主およびその団体が、労働時間等※の設定を改善するに当たって、適切に対処できるよう必要事項を定めています。このガイドラインを活用して、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得向上に取り組み、社員と会社の Win-Win の関係を築きましょう。（※労働時間等とは、労働時間、休日、年次有給休暇その他の休暇をいいます）

「労働時間等見直しガイドライン」の基本的考え方

仕事のしかたを見直して、労働時間を短縮しましょう

労働者が健康で充実した生活を送れるよう、労働時間を短縮して生活時間を十分確保する。

所定外労働時間の削減

年次有給休暇の取得促進

働く意欲を高めるために、労働者一人ひとりのさまざまな事情へ対応しましょう

- 労働時間の設定の改善にあたって、労使による話し合いの体制を整備する。
- 労働者一人ひとりの健康と生活に関するさまざまな事情を踏まえて、個々に対応する。

社員全員のワーク・ライフ・バランスの実現のために、経営者が率先して取り組みましょう

経営者は労働時間等について積極的に理解を深め、自らが主導して、職場の環境を変えるための意識改革や柔軟な働き方の実現に取り組む。