

事務所だより

平成 28 年 5 月号



安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation
TEL 03-6206-2320

こんにちは。新緑がとても綺麗な時期になってきました。連休はいかがお過ごしでしたか？弊社では、連休が続くと給与計算のスケジュールがタイトになることから、この時期はいつも悩ましいところです。さて、今月は、更に法規制が強化される長時間労働についてご案内致します。私も最初のうちは、仕事の実力をあげる為には、ある程度の長時間労働が必要であると思っていますが、今ではなかなかそのような考え方が通用しない時代です。長時間労働を見直すには、まずは自社に適合する労働時間制度自体を見直してみることが必要となりますので、そのような場合は、是非ご連絡ください。 安藤

Contents

- 長時間労働削減対策の取り組み状況と法規制の執行強化
- 安全活動 ～「4S 活動」・「KY 活動」～
- 事務所スタッフより・・・野村

労

務

長時間労働削減対策の取組状況と法規制の執行強化



政府は、平成32年までに、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合を5%以下にする目標を立てていますが、社会的な長時間労働削減の潮流を受けて、様々な施策を打ち出しています。

そのような中で平成28年4月1日、長時間労働削減推進本部から、これまでの長時間労働削減対策についての監督指導結果を含む取組状況と、今後の法規制の執行強化について公表されました。そのポイントを以下の通りご紹介いたします。

1. 長時間労働削減対策取組状況

①月100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

- 監督の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、指導
- 法違反を是正しない事業場は送検も視野にいれて対応（送検した場合、企業名等を公表）

実施事業場 (平成27年4月～12月)	労働基準関係法令違反 が認められた事業場	主な違反状況	
		違法な時間外労働(※)	賃金不払残業
8,530 事業場	6,501 事業場 (76.2%)	4,790 事業場 (56.2%)	813 事業場 (9.5%)

※時間外・休日労働協定(36協定)なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

②監督指導・捜査体制の強化

過重労働事案であって、複数の支店において労働者に健康被害のおそれがあるものや犯罪事実の立証に高度な捜査技術が必要となるもの等に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」(通称「かとか」)が新設され(平成27年4月～)東京労働局・大阪労働局に設置されました。これまでに全国展開する3企業について書類送検を実施しています。

※東京かとか:小売業(27年7月、28年1月)、大阪かとか:飲食業(27年8月)

③過重労働解消キャンペーンの重点監督

平成27年11月の「過重労働解消キャンペーン」では、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

れた事業場等に対して重点監督を実施しています。

※5,031事業場に対し実施、3,718事業場（73.9%）で労働基準関係法令違反が認められたため、是正を指導。

その他にもインターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用するなどの取り組みを行っています。

2. 法規制の執行強化

①重点監督対象の拡大

これまで月100時間を超える残業が疑われる事業場を対象としていましたが、今後は、月80時間を超える事業場も対象とし、年間1万事業場から2万事業場（試算）へと重点監督対象の拡大を行う予定です。

②監督指導・捜査体制の整備

現状では、東京労働局・大阪労働局のみに「過重労働撲滅特別対策班」（通称「かたく」）が設置されていますが、今後は、厚生労働省内に「過重労働撲滅特別対策班」（通称「本省かたく」）を新設し、企業本社への監督指導の他、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行う予定です。

また、47局全ての労働局に、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」を各1名配置し、以下の対策を実施することになりました。

- ・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

この他にもトラック業界、IT業界など長時間労働が疑われる業界には、業界団体や関係者、関係省庁と連携した取り組みが行われることとなっています。

以上を見るに、過労死等防止対策推進法をもとに、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の強化が、より一層強まっているのが分かります。

今では英語の辞書にまで「KAROSHI」という言葉が掲載されるほどに、「過労死」という言葉は知れ渡りました。長時間労働に起因する過重な物理的・心理的負荷による労働災害は、企業の安全配慮義務違反による労働者等への賠償金の支払い以上に、社会的な責任が問われます。長時間労働が恒常的に行われている場合には、適正な労働時間管理を行っていく必要があるでしょう。

次に掲げる「4S」を日頃から意識し、仕事を行うようにします。

- ・整理…必要な物と不要な物に分けて、不要な物を処分すること
- ・整頓…必要な物をすぐ取り出せるように、分かりやすく安全な状態で配置すること
- ・清掃…作業する場所や身の回りのほか、廊下や共有スペースのゴミや汚れを取り除くこと
- ・清潔…職場や機械、用具などのゴミをきれいに取って清掃した状態を続けること、作業員自身も身体、服装、身の回りを汚れのない状態にしておくこと

●「KY活動」とは、潜んでいる危険を見つけること

※Kは、「危険」、Yは、「予知」の頭文字です。

誰でも、ついウツカリ・ボンヤリしたり、錯覚したりすることがあります。人の行動特性が誤った動作などの危険な行動（ヒューマンエラー）をもたらし、それが事故や災害の原因となります。

安全活動 ～「4S活動」・「KY活動」～

新年度スタートから早1ヶ月が経ち、生活や仕事面での変化にもようやく慣れてくる時期だと思えます。こうした「慣れ」が時に、大きな事故を引き起こすことがあります。職場での事故（労働災害）も例外ではありません。このように、「慣れ」が生まれる時期にこそ、労働災害の防止のために安全衛生について見直すことが重要になります。

今回は、常用労働者だけではなく、パート、アルバイト、派遣労働者などさまざまな雇用形態の労働者を雇い入れている会社（小売業・社会福祉施設・飲食店などの第三次産業）に必要な安全衛生活動と、「労働災害を起さない職場環境」をつくるための対策を確認してまいります。

1. 安全活動 ～「4S活動」・「KY活動」～

●「4S活動」とは、労働災害の原因を取り除くこと

※4Sは、「整理」「整頓」「清掃」「清潔」の頭文字です。

これらは、通常の慣れた業務で起こりがちです。事故や災害を防止するためには、仕事を始める前に、どんな危険が潜んでいるか、「これは危ない」という危険な箇所について確認し合います。行動目標や指差し呼称の項目を設定し、一人ひとりが「指差し呼称」で安全衛生を先取りしながら仕事を進めます。

2. 安全教育

労働者全員が労働災害を防ぐための情報を共有する必要があります。たとえば「脚立の正しい使い方」「腰痛を防ぐ方法」「器具の正しい操作方法」などのルールが都度、労働者に周知され、さらにいつでもその内容を確認できるような体制を整えます。

また、労働者に対し、「どんな労働災害が起こっているか」「どうしたら労働災害は防げるか」「正しい作業手順(マニュアル)はどのような内容か」などの教育や研修を行います(雇入れ時の安全教育を含む)。

3. 安全衛生活動を行うための体制

労働災害防止のための活動や教育を行っていく上で、事業主や経営者自ら、労働者への安全衛生に対する姿勢を明確にすることが大切です。そこでまず、事業主等が安全衛生の基本方針を策定し、労働者全員に表明します。

そして、労働者全員の安全衛生に対する意識を向上させるため、事業主等が直接現場に出向き、安全指導を行うな

ど、率先して行動することが重要となります。

またそれにより、安全衛生活動の現状を確認して、継続的な安全衛生管理を自主的に進めることで、効果的に労働災害防止と職場環境改善を行うことができます。

このように「安全活動」「安全教育」を軸に「計画(Plan)－実施(Do)－評価(Check)－改善(Act)」という安全衛生管理の仕組みを定め、事業主等が労働者の協力の下に、日々職場の安全衛生水準の向上を積み重ねていきましょう。

最後に、職場の労働災害対策を労働者全員で共有し、継続して実行していくためには、「可視化」が重要になります。

ミクロの視点では、KY活動で見つけた危険なポイントにステッカーなどを貼りつけて、注意を喚起することにより、墜落や衝突などの回避可能性が高まります。

また、マクロの視点では、前述の安全活動や安全教育といった守るべき内容を、安全衛生管理規定や安全衛生計画など文字に落とし込んで、職場全体のルールとして定着させると効果的です。

安全衛生活動を考えると行うべきことは多いものです。しかし、先に上げた「日々取り組みを行い」「積み重ねて」「定着させていくこと」を少しずつでも行っていくことが、意識付けにもつながり、結果として労働災害を起さない環境作りにつながっていくでしょう。

Q
&
A

いつも元気な「まめ男先生」から今月もお知らせ豆知識。今回は、1 ページ目の『長時間労働削減対策の取組状況と法規制の執行強化』に関連する豆知識をお伝えします。



「まめ男先生」

Q. 「過重労働撲滅特別対策班」(通称「かとか」)の書類送検事例について、具体的に教えてください。

A. 直近(平成28年1月)の事例は次のようなものです。

大手ディスカウントストア「D」の2店舗において、従業員2名に対し、労使協定で定める限度時間(3ヶ月120時間)を超えて労働させていたとして、書類送検された事例です。具体的には、平成26年10月1日から12月31日までの3か月間に、最長で415時間45分の時間外労働を行わせていました。また、他の3店舗においては、従業員4名に対し、平成27年1月1日から3月31日までの3か月間に、最長で265時間30分の時間外労働を行わせていました。これにより、「D」の運営会社および同社の支社長3名・店舗責任者5名が労働基準法違反の

容疑で書類送検されています。

企業には、労働者の安全・健康に配慮する義務(安全配慮義務)があり、これを遵守することはもちろんですが、法令違反を行った場合の書類送検や企業名公表等によるブランドイメージの失墜等も念頭に置いておかなければなりません。一度「ブラック企業」と認知されてしまうと、インターネット等でそれが拡散され、自社の商品・サービスが敬遠されてしまうのはもちろんのこと、採用難の今、「人が取れない」という状況も後押しして、負のスパイラルに陥り、経営の屋台骨を揺るがしかねません。「かとか」のニュースはたびたび新聞やインターネットで取り上げられていますが、「人のふり見て～」の言葉どおり、自社の労働環境を見つめ直す良い機会として捉えていただければと思います。

✿事務所スタッフより✿

…労務とは関係のないコーナーです。

こんにちは。はなやかな桜の季節が終わり、みずみずしい緑が美しい季節ですね。春から徐々に初夏への季節の移り代わりを感じます。この時期は気候もよく、なんだかわくわくしてしまいます。

5月といえば端午の節句ですね。端午の節句の楽しみのひとつといえば菖蒲湯です。あの独特な薫りのお湯に浸かるのが好きで、毎年この日を楽しみにしています。

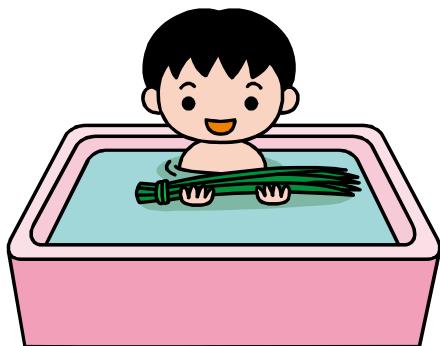
私は「端午の節句」を「子供の日」の別称なのかなといった程度の認識でしたが、もともとは5月が物忌みの月とされていたため、その邪気払いと無病息災を願い菖蒲湯に浸かったり、菖蒲をお酒に浸して飲んだりする行事だったそうです。

「菖蒲の節句」とも呼ばれていたようでメインは菖蒲だったようです。

後に「菖蒲」を「尚武（武道・武勇を重んじること）」とかけ、また桃の節句と対応させて男の子の節句となったそうです。

私は「子供の日」に菖蒲湯に浸かるのは、真っ直ぐ凛とした青々しいの菖蒲の葉の姿を見て、凛々しい筋の通った健康的な男の子に育ててほしいという親心と重なったものかと思っておりました。実は、菖蒲が先だったのです。驚きました。

今年は、もともとの行事理由にあやかって、菖蒲湯でぼかぼかしながら無病息災を祈ろうかと思います。



(野村)

〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町2-14-7
日本橋ティュービル 3階
安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp
どうぞお気軽にお問い合わせください。

