

衛生委員会報告

衛生委員会 ～長時間労働について～

資料作成 草野

今回は長時間労働について簡単にご説明したいと思います。

日本では法律によって働ける時間が決められています。

労働時間の仕組みや決まりについて簡単にお話しします。

『労働の決まり』

●日本では、事業者との労働関係及び労働者の地位の保護・向上を規整する法律である労働基準法が1947年(昭和22年)に制定されました。この法律は、労働組合法、労働関係調整法と合わせて労働三法と呼ばれています。この法律により、労働者の労働に対する様々な事柄が定められています。第一条、第一項に「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」と謳われているように、労働者を守るための法律です。この法律で定められているものは最低条件なので、これを下回ることは禁じられています。

●労働時間は、労働基準法で休憩時間を除いて1週間40時間、1日8時間と原則では定められています。また、一定の条件を満たした場合には1ヶ月を平均して1週40時間にする制度(1ヶ月単位の変形労働制)や1年の労働時間を平均して1週40時間にする制度(1年単位の変形労働制)があり、これを超える労働を法定時間外労働と言い、いわゆる残業というものになります。

●労働基準法では、基本残業を認めていません。事業者が勝手に労働者に時間外・休日労働をさせることは法律で禁じられています。この法を守らなかった場合は、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金に課せられます。しかし、職種によって夜勤業務が必要など...上記の規定では事業が成り立たなくなる場合があるために、緩和処置として以下の方法が許されています。事業者が労働者に時間外・休日労働をさせる場合には、事業場の過半数の労働者で組織している労働組合(無い場合は労働者の過半数代表)と36協定を締結する必要があります。36協定は労働基準監督署に届け出なければなりません。また、36協定を締結したからと言って、無制限に残業させられる訳ではありません。

●36協定とは、労働基準法36条に基づく時間外労働に関する労使協定で、一般的には「さびろくきょうてい」と呼ばれています。事業者が労働者に法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えた時間外労働を命じる場合、必ず必要となります。労働組合など労働者側と書面による協定を結び、労働基準監督署に届け出ることによって時間外労働が可能になるものです。36協定の内容は事業所によって異なりますが、労働省告示「労働時間の延長の限

度等に関する基準」により、その上限が定められています。1ヶ月の場合は45時間（1年単位の變形労働時間制の場合は42時間）、1年の場合は360時間（1年単位の變形労働時間制の場合は320時間）と規定されています。ただし、「特別条項」というものがある場合は、「臨時的に、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、従来の限度時間を超える一定の時間を延長時間とすることができる。」となり、臨時的な超過であれば認められます。

『どれだけ働くことが出来るのか？』

当社の場合、勤務できる時間の上限は次の通りです。

	基本労働時間	残業時間	合計時間	最大労働時間
31日月	177時間	45時間	222時間	267時間
30日月	171時間	45時間	216時間	261時間
28日月	160時間	45時間	205時間	250時間

やむを得ない事情で合計時間を超えてしまうことが許されていますが、年間6回が上限です。健康リスク、事故発生リスクがともに高まるため、超えない範囲での勤務を強く推奨します。やむなく超えてしまう場合は、疲労状態の聞き取りや医師の面接指導などアフターフォローと改善策をサ責、衛生管理者、産業医と協力し問題発生が起きないように努めます。

●やむを得ない事情で超えてしまった場合の残業時間について

最大残業時間は事業所ごとに決まっており90時間です。（町田事業所のみ100時間です。）45時間の残業を超えるシフトになってしまった場合は、時間外労働通知書を作成し注意喚起をいたします。単月で残業が80時間を超えてしまった場合と2か月連続で45時間を超えてしまった場合は、疲労蓄積確認票に記載してもらい健康状態を確認いたします。週の労働時間が49時間以下だと原則残業が問題になることはありません。もし、過重労働が確認された場合はサ責から連絡をします。

『長時間労働者への医師による面接指導』

●脳・心臓疾患の発症が長時間労働との関連性が強いとされていることから、労働安全衛生法第66条の8により、事業者には、医師による該当者への面接指導を行うことが義務付けられています。事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければなりません。（ただし、1か月以内に面接指導を受けた労働者等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。）

事業者は長時間労働等の要件に該当する労働者の健康及びメンタル状態を把握し、適切な措置を講じなければなりません。

『最後に』

職場の安全衛生を確保するためには、実際に作業に従事する労働者自身の自覚と協力が不可欠です。極力、超過勤務をなくすことで、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、労働災害を防止し、快適な職場環境の形成を促進することを目指しましょう。