



1. 労働問題

『過労死等防止啓発月間』について

厚生労働省は、毎年11月を『過労死等防止啓発月間』と定め、過労死等をなくすための取り組みを行っています。『過労死等防止対策推進シンポジウム』により、全国48会場で周知啓発を図るほか、『過重労働解消キャンペーン』で、著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導等を行います。今回は、そのうち『過重労働解消キャンペーン』の概要をご紹介します。

1. 過重労働解消キャンペーンとは

11月1日から30日までを実施期間とし、長時間労働の削減等の過重労働解消を推進するため、以下のような取り組みを集中的に行うものとしています。

| 取組み | 対象 |
|----------------------------|-------------------------|
| 1 労使の主体的な取組促進 | 使用者団体 労働組合 |
| 2 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問 | 長時間労働削減に向けた取組みに積極的な企業など |
| 3 過重労働が行われている事業場などへの重点監督 | 過労死労災のあった企業等 |
| 4 電話相談の実施 | 過重労働等の労働問題全般に関し相談事項のある方 |
| 5 キャンペーンの趣旨などについて周知・啓発 | 国民全体 |
| 6 過重労働解消のためのセミナー開催 | 国民全体 |

2. 過重労働が行われている事業場などへの重点監督

重点監督の対象となるのは、以下のような事業場等です。

- (1) 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
- (2) 労働基準監督署およびハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等、これらの事業場等に対し、以下の項目を重点的に確認するとともに、それぞれに応じた監督指導が行われます。

- ① 時間外・休日労働が、「時間外・休日労働に関する協定届」（いわゆる36協定）の範囲内であるか等について確認し、法違反が認められた場合は是正指導
- ② 賃金不払残業が行われていないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導
- ③ 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導
- ④ 長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導

さらに、重大・悪質な違反が確認された場合は、送検、および公表が行われることになっています。

3.事例紹介

違法な長時間労働について、労働基準監督署から是正勧告や指導があった場合、どのような対応をするものなのか、監督指導の事例を2つご紹介します。

| 事例1(業種:旅館業) | |
|--------------|--|
| 労働基準監督署の指導内容 | 36協定で定める限度時間(特別条項:月100時間)を超えて、23名の労働者に違法な時間外労働(最も長い労働者で月118時間)を行わせた事業場に対し指導を実施 |
| 会社が実施した改善策 | 会社の支配人と現場責任者で労働基準監督署からの指摘事項を共有するとともに、その原因を分析・検討の上、長時間労働を是正するための次の取組みを実施し、その結果、時間外労働が短縮した。 ①特に労働時間の長い部署について、一律の出退勤時刻を改め、各労働者の作業時間に合わせた柔軟な出退勤時刻を認める。 ②繁忙期に来客が集中しすぎないように、繁忙期に実施していた集客イベントを閑散期に実施する。 ③時間外労働が多い部署の情報について、各部署の所属長間で共有するとともに、総務担当者の指示により 繁忙期には忙しい部署へ労働者を応援させるなどの業務の平準化を図る。 |

| 事例2(業種:電気通信工事業) | |
|-----------------|---|
| 労働基準監督署の指導内容 | 36協定で定める限度時間(月80時間)を超えて、4名の労働者に違法な時間外労働(最も長い労働者で月約200時間)を行わせた事業場に対し指導を実施 |
| 会社が実施した改善策 | 長時間労働を是正するための次の取組みを実施し、その結果、時間外労働が短縮した。 ①短期間での工期とならないよう、発注者に工期を最大限確保できるよう要請 ②労働者を効率良く配置できる地域の工事を優先的に受注 ③繁忙期における工事については無理に受注しない ④中途採用や出向者の受入などの増員を実施する |

(厚生労働省「平成 29 年版過労死等防止対策白書」より抜粋)

4. おわりに

昨年 11 月の『過重労働解消キャンペーン』では、7,014 事業場に対し重点監督が行われ、4,711 事業場で労働基準関係法令違反が確認されました。その内、違法な時間外・休日労働が 2,773 事業場(39.5%)と多数を占めています。今年から、厚生労働省は労働基準関係法令違反を起こした企業について、積極的に企業名を公表するようになりました。それにより違反企業が負う社会的な損失は莫大なものになるでしょう。

今回の『過労死等防止啓発月間』をきっかけとして、自社の労働時間を含めた労働環境について、見直すきっかけとしていただければ幸いです。

日本では、台風や地震などの自然災害が多発しており、また本年 8 月以降、弾道ミサイルの日本上空通過など、物々しい出来事が相次ぎました。このような災害等に対して、起こってから対処するのではなく、事前に準備をしておくことが後手を踏むことのない災害対策として重要になります。今回は「まさか」の事態に対して、企業と従業員はどのように災害に備えるべきか、人事労務の観点からBCP（事業継続計画）を取り上げます。

※BCP とは、企業が災害や事故で重大な被害を受けた際、重要な業務を継続するため、予め必要な事項について定める計画を指します。本来であれば、企業の重要な業務に必要な資源（人・物・金・情報等）を総合的に考慮するものですが、本稿では「人」の部分にフォーカスを当ててお伝えいたします。

1. 必要な資源としての“人”の確保

被災後に事業を継続していくには、当然、従業員の労務提供が必要です。しかし、使用者である企業は従業員等に対して安全配慮義務を負っているため、労務提供を求めるに当たり、危険の予測や、さらなる被害を防止するための対策を行わなければなりません。

“人”の確保について、例えば災害時でも放送を停止できないNHKでは、東京と大阪のそれぞれの拠点で人員を備えています。しかし、複数拠点やバックアップとなる人員を持たない一般的な中小企業では、上記のような対策は困難です。

中小企業でも実施できる現実的な方法として、中小企業庁『中小企業 BCP（事業継続計画）ガイド』では、以下のような確認事項を例示し、有事の際でも“人”を確保できるよう、事前の準備を促しています。

| | |
|---|------------------------------|
| 1 | 従業員は駆け付けてくれるか |
| 2 | 従業員の家族は手伝ってくれるか |
| 3 | 臨時要員や応援要員(OB活用など)の確保は可能か |
| 4 | 安否確認の方法(従業員、家族、協力会社)は確立しているか |
| 5 | 徒歩で出社可能な従業員はどの程度いるか |

いずれの事項についても、従業員の理解と協力が無ければ成り立ちません。災害時に、企業は従業員にどのように行動して欲しいか、十分に話し合い合意を形成することが重要です。また、[2][3]の検討にあたっては、企業組織外の方に対して、どのように働きかけるのか、細心の注意を払う必要があるでしょう。

2. 従業員等に対する安全配慮

従業員等の安全確保についても、前もって検討することが大切です。前述の『中小企業 BCP（事業継続計画）ガイド』では、事業継続能力の診断として、人的資源については以下の設問を置いています。

| | |
|--|---|
| | 地震や水害、火災などの緊急時に従業員の安全や健康を確保するための防災計画を作成していますか？ |
| | 緊急事態が勤務時間中あるいは夜間・休日に起こった場合、従業員と連絡を取り合うことができますか？ |
| | 定期的に避難訓練を実施していますか？ |
| | 応急救護法や心肺蘇生法の訓練を受けた従業員がいますか？ |

3. 業務命令権の限界と、事前協議の必要性

企業は業務の遂行全般について、その命令が合理的で就業規則に基づくものである限り、従業員に対し広範な業務命令権を有しています。ですから、災害等の非常事態に対応するため、通常の業務や労働時間とは異なる就業を命じたとしても、ただちに業務命令が無効になるわけではありません。

しかし、合理的な範囲を超えるような場合は、その限りではありません。危険海域への出張命令を拒否した従業員に対する解雇が「無効」とされた業務命令権の限界についての裁判例もあります。

電電公社千代田丸事件（最高裁三小判決 昭43.12.24）

海底線敷設船たる千代田丸乗組員の本来予想すべき海上作業に伴う危険の類いではなく、またその危険の度合いが必ずしも大でないとしても、なお、労働契約の当事者たる千代田丸乗組員において、その意に反して義務の強制を余儀なくされるものとは断じ難いところである

上記の裁判例は、軍事的緊張下における海底線の修理に関する業務命令という、かなり極端な事例ではありますが。しかし、災害時においては、企業の業務命令権を適切に行使することが難しいケースも存在することを認識していることが大切です。

4. おわりに

以上に示した通り、人員を確保して安全に配慮しながら、業務命令を適切に行使していくためには、方針を明文化し、災害対策訓練を定期的に繰り返したりしながら、社内に浸透させていくことが大切になります。災害の可能性は至る所に潜んでおり、そのすべてに適切に対応できる BCP を考えようとすると、大仕事になってしまいます。まずは、従業員と話し合いながら、シンプルに構築し、見直しの積み重ねによって、最適化を図っていくと良いかもしれません。



ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。

次号は11月30日に配信いたします。(石田久男)