

HP ヒューマン・プライム通信

発行元 株式会社ヒューマン・プライム
 ヒューマン・プライム労務管理事務所
 東京都中央区日本橋人形町1-18-9
 ATビル5F 〒103-0013
 TEL.03-5695-7700 FAX.03-5651-4112
 MAIL.info@humanprime.co.jp

人事・労務相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

注目記事

労働新聞 平成27年9月21日号より抜粋

過労死 違法長時間労働が7割 請求企業

東京労働局（西岸正人局長）は、過労死などの労災請求があった事業場に対する臨検監査結果を取りまとめた。約7割の事業場で違法な時間外・休日労働を行わせている実態が明らかになっている。何らかの労働関係法令違反が発覚したとして是正勧告を行ったのは、全体の約9割に当たる127事業場による。このうち、時間外・休日労働協定（36協定）の上限を超えて業務に従事させている事業場が66事業場に達しており、同労働局は「36協定を軽視している状況がうかがえる」と指摘している。

36協定の軽視浮彫り

127事業場には是正勧告

東京労働局

臨検監査は、長時間労働により脳・心臓疾患や精神疾患を発生させたとして主に平成26年に労災請求が行われた142事業場に対し、26年4月〜27年3月に実施した。同

労働局管内18労働基準監督署が、長時間労働の実態と労働関係法令の順守状況を調べている。その結果、時間外労働が1カ月100時間超えたのは2〜6カ月平均で80

時間超に及ぶ事業場が55・6%を占めており、労災請求後も長時間労働が改善されていない状況が浮かび上がった。何らかの法違反がみつかったのは、89・4%に

36協定とは

法定労働時間を超えて残業をさせた場合に、使用者に刑事罰が科されなくなる免罰効果があるものです。本来、労働者に休憩時間を除き1日8時間・1週間40時間を超えて労働をさせてはなりません。（労働基準法 第32条）しかし「時間外労働・休日労働に関する協定」（通称 36協定）を提出することにより、法定労働時間を超えての労働を可能にする事が出来ます。ただし36協定にも限度が定められており、1ヶ月45時間・1年間360時間を超えての労働は違法になってしまいます。

36協定の特別条項とは

36協定の限度時間を超えて時間外労働を行う特別な事情（臨時的なもの）が予想される場合は、特別条項付き協定を締結することで、36協定の限度時間を超えて労働をさせることが出来る（年に6回が限度）ようになります。ただし長時間労働は健康障害のリスクが高くなり、健康被害が生じた場合には労災の問題になる可能性があります。



企業として従業員に残業をさせる場合には、36協定を事業場毎に届け出なければなりません。その上、その事業場の勤務実態に合わせた特別条項を設定していなければ、36協定を届け出たとしても結果的に労働基準法違反となり、**是正勧告等の対象となります。**このようなリスクを避ける為に、今一度、自社の36協定の見直しを行う必要があると言えるでしょう。

当たる124事業場。労働時間」違反が94事業場（66・2%）、割増賃金の全部または一部を支払わないといった「割増賃金」違反が36事業場（25・4%）となり、労働時間管理を適切に行っていない事業場がめだつた。「労働時間」違反をみると、36協定で定めた時間を超えて業務に従事させているケースが66事業場で、36協定を届け出ないまま時間外・休日労働を行わせているケースが28事業場だった。協定時間を超えた時間外労働を行っていた66事業場のうち、特別の事情が生じた場合に限って

時間外労働をさらに延長できる「特別条項付36協定」を不適切に運用している事業場が37事業場を占める。具体的には、長時間を超える時間外労働を行わせている32事業場、労働時間を延長するための労使協議など必要な手続きを怠っている14事業場、時間外労働の延

長回数（1年で6カ月まで）を超えて時間外労働を行わせている11事業場などを指導した。特別条項付協定などの不適切な運用がめだつたことから、同労働局では「36協定の存在を軽視している状況がうかがえる」と問題視している。今後、労働時間管理や健康管理の徹底に向けた監督指導をさらに積極化させる方針。

◆マイナンバー対策キットのご案内 20,000円（税別）



- ・ [経営者・事務取扱者向け] マイナンバー制度の基本
- ・ [従業員へ周知] マイナンバー制度の実施に伴うお知らせ
- ・ [誓約書の改定] 秘密保持誓約書
- ・ [誓約書の作成] 特定個人情報の取扱いに関する誓約書
- ・ 基本方針の作成 ・ 就業規則への対応 ほか

お問い合わせください