

銀改

銀座でわかる働き方改革

情報(第 24 号)



平成 30 年 7 月 10 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階

銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦

TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565

E-mail: ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

意識をカエル 行動をカエル 働き方をカエル 早くカエル

長時間労働の是正



1 改正概要

既にご承知のとおり、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立しました。（平成 30 年 7 月 6 日公布）。

大きく、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正、多様な柔軟な働き方改革の実現等、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保となっています。詳しい内容は、厚生労働省の広報をご覧ください。ここでは、長時間労働の是正に絞って解説します。

2 長時間労働の是正

周南市にある出光興産徳山事業所は、少し前まで、同社の石油精製所でした。昭和 32 年 3 月 10 日に完成、導入された技術はすべて世界最先端、最新式設備で統一された製油所施設は世界のどこにもないものでした。完成には、2 年半かかると言われていたところ、創業者出光佐三は、「人間の赤ちゃんは 10 か月で誕生する。製油所も同じだ」と無茶苦茶を言います。しかし、工事は驚異的速度で進み、請負業者は年末年始もやると言い出すほどで、実際、10 か月で完成しました（百田尚樹：海賊と呼ばれた男より）。

当時では、このような長時間労働によって日本経済が成長したということができるとしても、現代は、長時間労働を是正し、育児や介護をしながらでも働き続けられる会社にしていく必要があります。昔ながらの意識、行動、働き方は、表紙のとおりにカエルでなければなりません。

3 長時間労働是正のための政策

長時間労働の上限規制が導入されています。時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とすること、臨時的特別事情がある場合でも、年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働を含みます）、複数月平均 80 時間（休日労働を含みます）を限度とします。施行期日は、平成 31 年 4 月 1 日、ただし中小企業への適用は、1 年後となります。自動車運転業務、建設事業、医師等については、猶予期間が設けられ、改正法施行 5 年後に前記規制を適用します。

月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率 50% 以上は、現在、中小企業には適用が猶予されており、25% 以上でよいところ、この猶予措置が廃止され、その施行は平成 35 年 4 月 1 日です。

4 業務内容の見直し

一般に、時間外労働の是正は、中小企業には容易なことではありません。しかし、困難といっているは何事も達成することはできません。中小企業では、事業主と従業員の距離が近く、リーダーシップが発揮しやすいこと、所定労働時間内で成果を出すよう働くことは、生産性の向上であること、時間外労働の縮減を迫ることで業

務を効率的に処理する能力や習慣が身につくこと、バックアップ体制を構築する機運が高まること、等が期待できます。

換言すると、業務のスケジュール管理を的確に行う、企業内資料・書類の整理整頓、業務内容の平準化、担当業務の共有化を図ることです。

5 不法行為による割増賃金相当額の支払命令

賃金債権の消滅時効は2年です。しかしながら、3年前の割増賃金支払が命じられた事案があります。故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負うとされ(民法第709条)、これを不法行為といい、その時効は3年です(同法第724条)。

某企業は、ある時期まで出勤簿に出退勤時刻が全く記載されておらず、従業員の時間外勤務時間を把握する方法はなかったが、時間外勤務は事実としては存在し、1日当たり平均約3時間30分に及ぶもので、業務実態からすると、時間外勤務を黙示的に命令していたとします。勤務時間の把握、時間外勤務の割増賃金請求手続を行わせるべき義務違反で、出退勤時刻を把握する手段を整備して時間外勤務の有無を現場管理者が確認できるようにし、時間外勤務がある場合には、その請求が円滑に行われるよう制度を整えるべき義務を怠ったと判断し、これは不法行為であるから3年前以降について損害賠償を請求できると判決しました(広島高判平19.9.4判時2004-151)。

企業は、仮に割増賃金未払があるとしても、労働基準法第115条によって時効消滅していると反論しましたが、不法行為による損害賠償であるから前条の消滅時効は関係ないというわけです。

6 労務管理の不良は企業存続の危機

前記企業は、会議、棚卸等を除き、通常の時間外勤務は、自己啓発や個人都合との恣意的解釈を行っていました。些細なことから所長と口論となり、退職、提訴に至っており、従業員としては、不満が積み重なっていたものと推測される事件です。過失によってではなく、意図的に労務管理を行っていなかったため、不法行為とされたもので、一言でいうと「愛」のない企業です。

企業は640万円余の支払をすべきことに追い込まれ、従業員が8名程度おり、彼らが同じ態度に出れば4,000万円～5,000万円以上になる可能性があります。労務管理不良の企業が成長し、発展することはない例です。

長時間労働の是正に努力しない企業であれば、これまた労務管理不良に近いとみられる時期が到来しておりますから、来年の施行に向けて努力しましょう。

当法人では、生産性向上請負人として労務管理適正化の支援を承っております。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp