

11月は 労働時間適正化 キャンペーン期間です。

現状の課題

労働時間等の現状を見ると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合が高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられ、脳・心臓疾患に係る労災認定件数が高止まりとなるなど過重労働による健康障害は依然多い状況にあるほか、割増賃金の支払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

- 長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。
- 時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。
- 賃金不払残業(所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して、所定の賃金又は残業手当を支払うことなく労働を行わせること)は、賃金や割増賃金の支払を定めた労働基準法に違反する、あつてはならないものです。

これらの問題を解消するためには、

労働時間を適正に把握し、
時間外労働に対する
適切な対処が必要です。

厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年4月)

過重労働による健康障害を防止するために

① 時間外・休日労働時間の削減

- 時間外労働協定は、限度基準※に適合したものとすることが必要です。
※「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)
- 月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。

② 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- 長時間労働者に対する面接指導等
 - 健康管理体制の整備、健康診断の実施
- 厚生労働省「過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置」(平成18年3月)

賃金不払残業を解消するために

- ① 労働時間適正把握基準の遵守
 - ② 職場風土の改革
 - ③ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備
 - ④ 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備
- 厚生労働省「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月)

改正労働基準法が
平成22年4月1日から施行されます。

(主な改正事項)

- ◎限度基準が改正され、労使当事者は限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を引き上げよう努めること、延長のできる時間数を短くするよう努めることが必要になります。
- ◎月60時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。
(中小企業は当分の間、適用が猶予されます)
- ◎労使協定により年次有給休暇を時間単位で付与することができるようになります。



◎詳細は以下のホームページをご覧ください。又は最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/> → (行政分野ごとの情報・労働基準)