



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

Q&A

相談事例

とても残業が多くて体調不良ですが  
なんとかなりませんか？

Q

私の会社は、とても残業が多くて、月に100時間を超えることがあります。休日も週1回とれば良い方です。これって労働基準法に違反してませんか？

A

長時間労働だからといって即労働基準法違反とはなりません。通常の法定労働時間(週40時間、1日8時間)を超えて労働させていることは明らかなので、労働基準法36条に規定する時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)の届出がなされていることが必要です。また、相談者の勤務先の場合には、月に100時間を超える超過勤務があるとの事ですので、特別条項付きの36協定の届出が必要で

ワンポイント・アドバイス

特別条項付き36協定とは

労働基準法第36条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、必要最小限にとどめるべきものであり、そのために「限度時間」(厚生労働大臣が定める一般労働者の1ヶ月の限度時間は45時間)を定め、時間外労働時間がこれを超えてはならないとしています。しかし、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別な事情」(臨時的なものに限る)が生じたときは、一定期間として協定されている期間ごとに、労使当事者間において定める手続きを経て、限度時間を超える一定の時間(「特別延長時間」といいます)まで労働時間を延長することができる旨を協定すれば(この場合の協定を「特別条項付き協定」といいます)、一定期間についての延長時間は特別延長時間とすることが出来ます。

なお、事業者は、労働者の1ヶ月の時間外・休日労働が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。また、事業者は、医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等の措置を講じるほか、医師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければならぬことなどが平成18年4月1日の労働安全衛生法の改正により規定されています。

特別条項付き協定があるにせよ、100時間を超える残業があることや休日労働が常態となっていることは、過労死やうつ病等健康上の問題以外にも、能率や人間関係、家庭生活への影響も大きく、このまま放置しておいて良いことではありませんので、早急に時間短縮に向けての取組をすべきと考えます。

ブラック企業対策が始まります！

さて、厚生労働省では、こうした長時間労働で若者の「使い捨て」が疑われる企業等が大きな社会問題となっていることを受けて、今年(平成25年9月)を「過重労働重点監督月間」として、集中的な取組をすることとしています。取組の柱は、以下の3点です。

- 1 長時間労働の抑制に向けて、集中的な取組を行います。
  - 2 9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、集中的に監督指導等を実施
  - 3 9月1日に全国一斉の電話相談を実施
- 3 職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進します。  
一層の周知啓発の徹底  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000014323.html>

PROFILE

平井繁利(ひらい しげとし)  
1952年11月3日  
岐阜県生まれ岐阜市在住

同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了  
社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

現在  
岐阜商工会議所労務顧問  
ヒライ労働コンサルタント代表  
関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属