

安全・衛生 ———— じゃーなる
Journal
HOKKAIDO

122
2016.03

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル4F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 発行責任者：松浦 俊一



2015年度 過重労働解消キャンペーン 重点監督の結果

73.9%の事業場で法令違反！

厚生労働省は、2月23日、昨年11月に行った「過重労働解消キャンペーン」の重点監督実施結果を公表しました。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死で労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる5,031事業場に対し集中的に実施されました。

その結果、3,718事業場（73.9%）で労働基準関係法令違反を確認したほか、約半数にあたる2,311事業場で違法な時間外労働があったため、それらの事業場に対して、是正の指導が行われました。

指導の内訳は、違法な時間外労働が2,311（45.9%）、賃金不払い残業が509（10.1%）、過重労働による健康障害防止措置の未実施が675（13.4%）などとなっています。

なお、北海道の重点監督の結果は、170事業場のうち143事業場（84.1%）で法令違反があり、内訳は、違法な時間外労働（53.5%）、賃金不払い残業（24.1%）、過重労働の健康障害防止の未実施（62.4%）などとなっています。これらの結果を見るとわかるように、全国の結果と比較して悪い結果となっています。

また、公表された北海道の事例で、「月213時間の違法な時間外労働（道路貨物運送業）」や、「月200時間を超える時間外労働で、かつ、割増賃金の不払い（小売業）」などという驚くべき事実があり、過重労働がまさに深刻になっていることが浮かび上がっています。

労働組合組織がないところの実態はつかみにくいのは事実ですが、労働相談などの周知を徹底し、違法状態を一掃する必要があります。

過重労働による健康障害防止のための措置 実施していますか？

まず、「過重労働に対する医師面接等」の健康障害防止措置について、重点監督実施事業場のうち2,977事業場に対して、長時間労働を行った労働者に医師による面接指導等を実施することなど、過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導されています。

表4 重点監督における過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）				
	面接指導等の実施（注2）	衛生委員会等における調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減（注5）	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注6）
2,977	392	685	1,202	1,772	213

これは、2ヶ月ないし6ヶ月の平均で80時間を超える時間外労働を行っている労働者、又は1ヶ月に1

00時間を超える時間外労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施していない事業場（注2）や、「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することが行われていなかった（注3）。さらに、時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内（時間外の限度指針）とするよう削減に努め、そのための具体的方策検討と着実な実施を求める（注4）。時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討し具体的な期限までに実施する（注5）。医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定められていない（注6）などの違反が認められたということです。

表5 重点監督における労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録 （基準2（1）） （注2）	自己申告制による場合			管理者の責務 （基準2（5）） （注2）	労使協議組織の活用（基準2（6）） （注2）
		自己申告制の説明（基準2（3）7） （注2）	実態調査の実施（基準2（3）4） （注2）	適正な申告の阻害要因の排除（基準2（3）7） （注2）		
1,003	547	146	476	75	50	7

特に問題！労働時間の適正な把握がなされていない！

次に、1,003事業場については、労働時間の管理が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどが指導されました。

「基準」では、（1）始業・終業時刻の確認及び記録、（2）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法、（3）自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置、（4）労働時間の記録に関する書類の保存（3年）により、労働時間を正確に把握することなどが、管理監督者の義務とされています。特に問題が起きやすい「自己申告制」の場合は、事前の十分な説明や実態調査、上限設定の規制などは行わないことによって、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認することになっています。

果たしてみなさんの職場ではいかがでしょうか。

この重点監督によって、違法な時間外労働があった2,311事業場のうちで、時間外・休日労働が1か月100時間を超えて長かったのは799事業場あり、さらに、そのうち153事業場で月150時間超、38事業場で月200時間を超えていました。

北海道でも、違法な時間外労働があった91事業場のうち、42事業場で月100時間超が、9事業場では月150時間超、2事業場で200時間超があり、是正が求められました。

まさに、ブラック企業が横行！

監督結果報告には、企業名はないものの、「指導事例」が載せられています。

○ 労働時間管理を全く行っておらず、半数以上の労働者について、月100時間を超える時間外労働を36協定

(労使協定)の締結・届出なく行わせていた。(学習塾)

○ 勤務シフト表など労働時間管理等に関する労働関係書類を調査したところ、複数の労働者で月100時間を超える違法な時間外労働(最も長い者で約200時間)が認められた。(建設業)

○ タイムカードやデジタルタコグラフ等の労働関係書類を確認したところ、複数の労働者に月100時間を超える違法な時間外労働を行わせており、特に、労災請求を行った労働者については、発症前6か月連続で月100時間を超える時間外労働(最も長い月で約170時間)を行わせており、必要な休憩時間も確保していなかった。また、休日労働に対する割増賃金が支払われていなかった。(道路貨物運送業)

○ 7割を超える労働者に36協定の特別条項で定めた回数(年6回)を超えて、違法な時間外労働を行わせていた(ほとんどの労働者が年11回)。また、36協定の特別条項で定めた上限時間である月100時間を超える月約160時間(年788時間を超える年1,400時間)の違法な時間外労働を行わせていた。なお、6割を超える労働者の時間外労働時間が月100時間を超えていた。(製造業)

などの事例が公表されています。

労働時間管理は健康で安心な職場を作る“基本”です

これらの監督結果を見ると、労働時間の管理が「おざなり」であることがよくわかります。そして、この状態は、官民間問わず見られることが知られています。また、労働組合としても、時間外労働の制限などについて十分な理解レベルにないことが、いろいろなセミナー会場からも認識できます。

当センターが強く指摘しているように、①時間外労働はあくまでも「臨時の措置」であること。②時間外労働を常態化させることは、経営コスト増高と労働衛生のリスクを高めるというマイナス側面が強いこと。③たとえ1分でも「サービス残業」は完全に違法であり、著しく生産性低下を招くこと、などを労使が正確に認識すべきであると思います。



外食産業における働きやすさ向上シンポ

非正規労働者の安全衛生教育に課題が

連合北海道 総務部次長 山本 尚寿

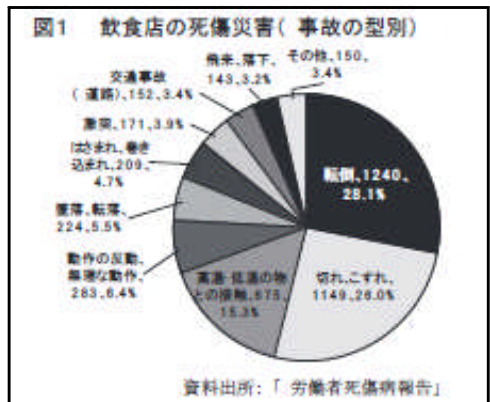
近年、第三次産業の労働災害が増加しています。産業別の労働災害死傷者数では、建設業や製造業は30~35%程度減少しているのに対し、第三次産業は20%増加しているのです。このような背景から、大原記念労働科学研究所(公財)が主催した「外食産業における働きやすさ向上シンポジウム」が、東京国際フォーラムで開催され、参加しました。

基調講演および4社の企業からの取り組み報告では、人財育成や地域での活動等の報告が主で、残念ながらシンポジウムの主目的であった労働災害防止に関する報告がありませんでした。

ただ、(株)ワン・ダイニングからは、社員の定着率向上のために、労働時間の自己申告制を1分単位の時間外管理ができる勤怠打刻に変更し、「サービス残業ゼロ(あたりまえ!)」を目指している。5.7%のベースアップ(一般職)を実施した。連休制度

(半期ごとに3~4連休)の採用。メンタルヘルスケアとアフター制度。新入社員面談制度や満足度調査などの諸活動が取り組まれ、定着率が24.2%改善したことが紹介されました。

また、(株)ダイナックからは、新人の初期教育が重要であるとの認識から、「新人パートナー制度」により事故事例を含め、経験と知識の継承をはかることや、満足度を高めるための「ファイブスター制度」により、ランクアップを可視化すること。「3DAYの設定(衛生の日、Good Companyの日、安全の日)」により意識を高める活動に



取り組んでいることが紹介されました。

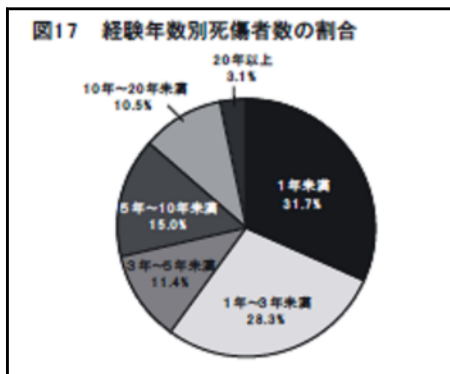
外食産業における労働災害についての話は、総合討論の場において、松葉 斉氏（中央労働災害防止協会中災防関東安全衛生センター所長）と榎原 毅氏（名古屋市立大学大学院医学研究科環境保健学分野講師）の二人からわずかに提起されただけでした。

その内容は、松葉氏はまず、外食産業で起きている労働災害の内容を紹介し、3割が転倒事故であり、その他にはトイレ掃除で洗剤を混ぜ合わせたことによる塩素ガスでの死亡事故もあるなど、具体的な事例をあげました。また、外食産業での災害の多くが、転倒や切り傷など日常生活と変わらない災害であることから、外食産業従事者は労働災害の危なさ、怖さに気づいていないと指摘していました。さらに、安全衛生担当者の設置などについて、外食産業でも検討すべきことや、基本的な「5S」の活動を提起されました。

榎原氏は、働きがい（人材の育成・専門性）と働きやすさ（労働環境の整備）についてふれ、これらは必ずしもリンクはしないが、安全衛生を「人育て」に活用すること、社員の安全衛生を進めることが、顧客の安全性の充実となり、それが会社の発展につながると話されました。

企業側の報告や総合討論での話を聞いて感じたことは、食中毒などの衛生面の対策は重視しても、労働災害については、重大災害（不休も含む一時に3人以上の労働者が業務上死傷又は病した災害）の心配がほとんど無いことから、企業側が重要性を感じていないのではないかとということでした。

しかし、二次産業においては労働災害が減少傾向にあることを考えると、前述したように二次産業での取り組みを三次産業でも「応用」として考えることや、人材育成で行われている教育・研修時に安全衛生の講習も行うなど、各企業で労働災害対策の工夫をしていかなければ、外食産業での労働災害は減少していかないのではないかと強く思いました。



また、外食産業の特色としてアルバイト・パート従業員などの非正規労働者が多数を占め、従業員への安全衛生の研修・指導や、現場での実践など安全衛生教育が十分に行いづらい（されていない？）のではないかとということも感じました。

外食産業では、店舗の表側（客がいるところ）の安全性を充実させることは当然ですが、同様にバックヤード（調理場など）の整理・整頓をはじめとする安全対策の充実が必要です。各店舗毎に安全衛生を向上させる職場改善を実施していくためには、店長に十分な権限を付与することが、安全衛生対策を進めることになり、また、企業の報告では安全衛生と食品衛生が混同されているのではないかと感じる面もありました。

シンポジウムの最後に、総合討論の司会をされていた大原記念労働科学研究所の研究部長でシフトワークに詳しい佐々木司氏より、長時間労働の問題から労働基準法について提起されました。特に労働時間については、第二次産業を中心に考えられており、第三次産業には合わないのではないかとの問題提起がなされ、非常に興味深いものでしたが、時間の関係から討論を深めることができないまま、終了したことは残念でした。

2016年度総会と第21回全道セイフティネットワーク集会の予告

●2016年度NPO北海道勤労者安全衛生センター 総会

5月18日（水） 13：00 北海道自治労会館 3階中ホール

●第21回全道セイフティネットワーク集会

5月18日（水） 14：15（総会終了後） 北海道自治労会館 3階中ホール
テーマ「アスベスト被害の現状と課題」