



過労死白書 2016ができました 30・40歳代男性で週60時間超割合が高い

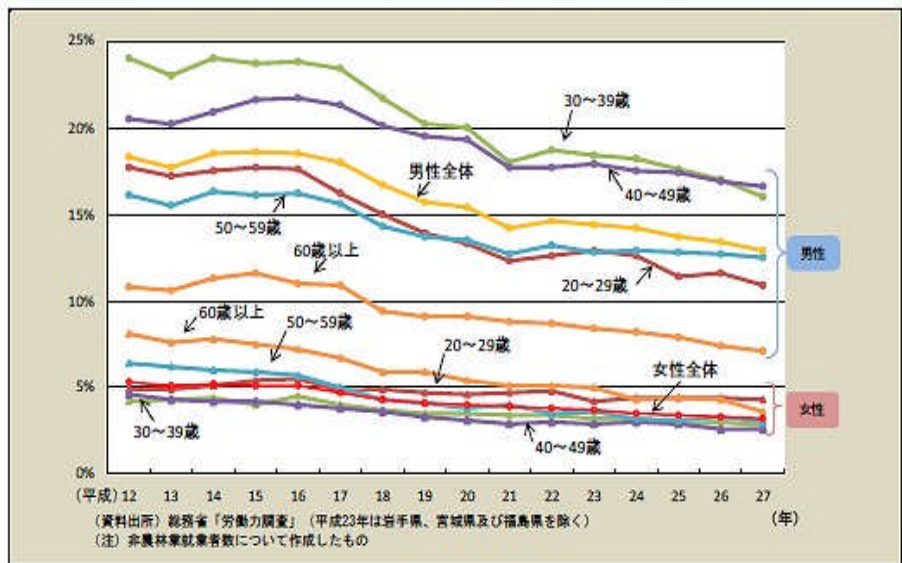
「平成28年版 過労死等防止対策白書」が出されました。これは、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）第6条に基づき、国会に毎年報告を行う年次報告書で、過労死等の概要や政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況を取りまとめたものです。

それによると、まず、労働時間の状況では、「我が国の労働者1人当たりの年間総実労働時間は緩やかに減少しているが、これは、パートタイム労働者の割合の増加によるものと考えられ、パートタイム労働者を除く一般労働者の年間総実労働時間は2,000時間前後で高止まりしている。」とされています。

また、「1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、平成15、16年をピークとして概ね緩やかに減少しており、性別、年齢層別に見ても就業者の割合は概ね減少傾向にある。性別、年齢層別には、30歳代、40歳代の男性で週60時間以上就業している者の割合が高くなっています。

調査年である平成27年における1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、①運輸業郵便業（18.3%）、②建設業（11.5%）、③教育、学習支援業（11.2%）の順に多く、1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、平成22年と比べて多くの業種で減少しているものの、一部の業種では増加しています。

第1-4図 月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（性・年齢層別）



労働時間の状況に関して、企業調査の結果では、平均的な1か月の時間外労働時間が45時間超と回答した企業の割合は、①運輸業、郵便業（14.0%）、②宿泊業、飲食サービス業（3.7%）、③卸売業、小売業（3.4%）の順に多く、時間外労働時間が最も長かった月において、80時間超と回答した企業の割合は、①情報通信業（44.4%）、②学術研究、専門・技術サービス業（40.5%）、③運輸業、郵便業（38.4%）の順に多くなっています。

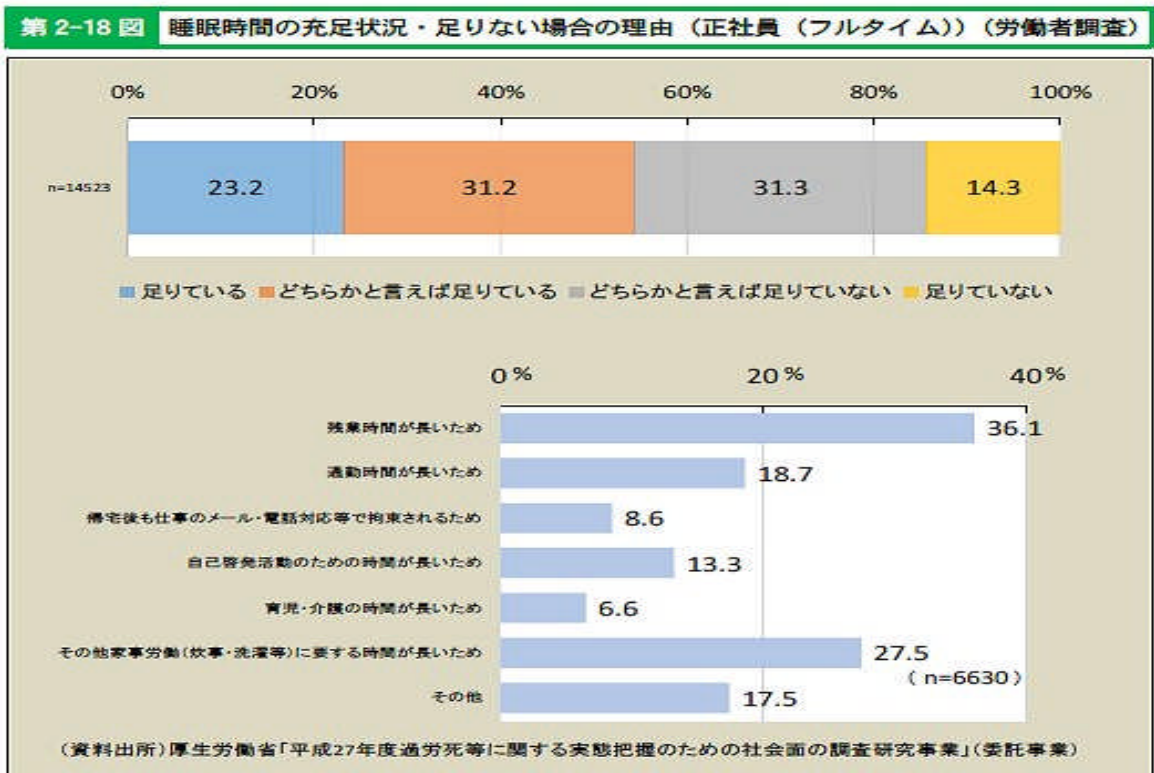
残業の発生する理由を企業調査と労働者調査の結果で見ると、ともに、「業務量が多いため」、「人員が不足しているため」、「業務の繁閑の差が大きいため」などが多く挙げられています。

これを業種別に見ると、企業調査・労働者調査ともに、情報通信業はどの項目も概ね上位に入っており、「人員が不足しているため」を挙げる業種としては、宿泊業、飲食サービス業が最も多くなっています。

過重労働の影響としては、労働者調査の結果で、「疲労の蓄積度」と「ストレスの状況」では、「疲労の蓄積度」

が高い（高いと非常に高いの合計）業種は、①宿泊業、飲食サービス業（40.3%）、②教育、学習支援業（38.9%）、③運輸業、郵便業（38.0%）となっていますし、「ストレスが高い（4点以上）」と判定される業種は、①医療、福祉（41.6%）、②サービス業（他に分類されないもの）（39.8%）、③卸売業、小売業（39.2%）、④宿泊業、飲食サービス業（39.2%）となっています。

その原因として、睡眠時間別の疲労の蓄積度、ストレスの状況を労働者調査結果で見ると、勤務日における睡眠時間が少ないほど、

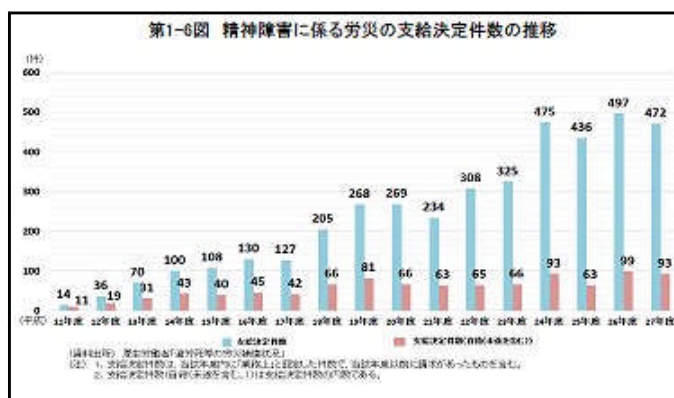


『疲労の蓄積度』及び『ストレス』が「高い」と判定される割合が高く、睡眠時間の足りない理由として、「残業時間が長いため」（36.1%）が最も多いのですが、「その他家事労働（炊事・洗濯等）に要する時間が長いため」（27.5%）、「通勤時間が長いため」（18.7%）も一定の割合を占めています。

これらの結果の一つとして、「職場におけるメンタルヘルスの状況」では、「メンタルヘルスクアに取り組んでいる事業所は増えてきてはいますが、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は依然として50%を超えている」といえます。「特に「仕事の質・量」が原因でストレスを感じる労働者が多い」となっています。

ちなみに、精神障害の労災補償状況では、「請求件数」は、平成21年度に1,000件を超えて以降、1,000件台で推移しているが、精神障害に係る「支給決定件数」は、平成24年度以降400件台で推移しており、業種別に見ると、請求件数、支給決定件数ともに「製造業」が最多となっています。

さらに、「脳・心臓疾患の労災補償状況」では、「請求件数」が、過去10年余りの間、700件台後半から900件台前半の間で推移し、一方、「支給決定件数」は、平成14年度に300件を超えて以降、200件台後半～300件台で推移し、業種別に見ると、請求件数、支給決定件数ともに「運輸業、郵便業」が最多となっています。



6割を超える事業場に違法な時間外労働を是正指導(北海道労働局)

北海道労働局は、平成27年4月から平成28年3月までに17労働基準監督署・支署が実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施結果について、11月の「過重労働解消キャンペーン」の期間を前に、取りまとめて公表しました。

この監督指導は、1か月当たり100時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死などに関する労災請求があった事業場など「のみ」を対象としています。

対象となった441事業場の結果は、378事業場(全体の85.7%)で労働基準法などの法令違反が認められました。主な法違反としては、「違法な時間外労働があった」が275、「賃金不払残業があった」が117、「過重労働による健康障害防止措置が未実施」が108でした。

この327事業場に対して、長時間労働の労働者に、医師による面接指導等を実施することなどの健康障害防止措置を講じるよう指導しました。

また、97事業場に対して、労働時間の管理が不適正であるため、「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、労働時間の適正把握などを指導しました。

違法な時間外労働があった275事業場で、時間外・休日労働の最長を確認したところ、198事業場で1か月80時間超、164事業場で1か月100時間超、35事業場では1か月150時間超、10事業場で1か月200時間超ということです。これらは、脳心臓疾患や精神障害の労災認定基準に該当します。

<監督指導事例>

「小売業」～最も長い労働者で月200時間を超える違法な時間外労働を行わせるとともに、正社員には全く割増賃金を支払わず、また、アルバイトについては、交代を待つ時間に相当する時間分を差し引いた時間を労働時間として取り扱い、賃金を適正に支払っていなかった。

1 会社は36協定の締結・届出を行わずに時間外労働や休日労働をさせており、最も長い労働者で月に約200時間の時間外労働を行わせていた。

2 始業・終業時刻を労働者自身にバーコードスキャンさせ、これをパソコンに記録させて労働時間管理を行っていたが、正社員には割増賃金を全く支払わず、アルバイトに対しては、交代を待つ時間を労働時間ではないとして、それに相当する時間分の賃金を適正に支払わなかった。

「学習塾」～事業場の半数を占める正社員について、月100時間を超える違法な長時間労働を行わせるとともに、労働時間管理を全く行っておらず、会議の時間、授業の準備、書類作成に要した時間を労働時間として取り扱わず、割増賃金を適正に支払っていなかった。

1 会社は、事業場の約半数を占める正社員について、労働時間管理を全く行っておらず、所定の始業時刻前に会議を実施するなど、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。

2 基本給の一定割合の額を割増賃金として支払うこと(時間外労働の定額制)としていたものの、実際の労働時間数に基づき計算した割増賃金の額が、定額部分を超えた場合に、その差額を支払っていなかった。また、会議の時間、授業の準備、書類作成に要した時間に対する割増賃金を支払っていなかった。賃金台帳にも時間外労働時間数等を記入していなかった。

「飲食店」～長時間労働などを原因とする労災請求(精神障害を発症)があった事業場であったが、労災請求者に対し月100時間を超える違法な時間外労働を行わせていたほか、他の労働者についても月150時間を超える違法な時間外労働を行わせていた。また、管理監督者に該当しない労働者(店長)を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていなかった。

1 タイムカード等の労働関係書類を確認したところ、月150時間を超える違法な時間外労働を行わせており、労災請求を行った労働者にも、月100時間を超える時間外労働を行わせていた。

2 店舗の店長を、労働基準法第41条に規定する「管理監督者」に該当しないにもかかわらず、「管理監督者」として取り扱い、違法な時間外労働を行わせるとともに、割増賃金を支払っていなかった。

以上のとおり、北海道でもブラックな違法就労がまかり通っていることがまたもや明確となりました。

北海道労働局では、平成28年度は監督指導の対象を、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場に拡大するとしています。



自動車運転者の健康確保のため 厚労省、国交省／相互通報制度を拡充 健康診断の未実施も通報の対象に

厚生労働省及び国土交通省はこのほど、自動車運転者の健康確保のため、両省が実施している自動車運転者の労働条件の確保・改善のための相互通報制度の対象事案を拡充しました。

今回の拡充では、自動車運転者について運行の中止を含む健康起因事故の報告件数が増加傾向にあることなどを踏まえ、労働安全衛生法に基づく健康診断を実施していないなどの違反が認められた事案を「通報事案」に追加しました。

厚生労働省では、引き続き、国土交通省との連携を密に図りながら、自動車運転者の労働条件の確保・改善に取り組んでいくこととしています。

自動車運転者の労働条件改善のための両省の相互通報制度は、平成元年から運用が図られています。制度は、自動車運送事業全般を対象としており、労働基準監督機関による臨検監督、地方運輸機関による監査の結果、自動車運送事業者について、①道路運送法及び貨物自動車運送事業法の運行管理に関する規定、②労働基準法、③最低賃金法、④自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）一に重大な違反の疑いがあると認められた場合、当該事案を相互に通報するものです。

厚生労働省では、同相互通報制度により地方運輸機関から通報を受けた事案については、原則として、すべての事業場に対して監督指導を実施するなどの措置を講じています。

今般の通報対象事案の拡充は、今年1月15日に発生した長野県でのスキーバス事故（バス運転者2名を含む15名が死亡、26名が重軽傷）を受けて取りまとめられた「安心・安全な貸切バスの運行を実現するための総合的な対策」（国土交通省、平成28年6月3日）を踏まえたもので、通報の対象となる事案に、労働安全衛生法に基づく健康診断を実施していないなどの違反が認められたものを追加しました。

厚生労働省のまとめによると、同相互通報制度による過去3年間の通報件数は、労働基準監督機関から地方運輸機関への通報が、平成25年で974件、同26年には864件、同27年に821件となっており、また、地方運輸機関から労働基準監督機関への通報が、平成25年に256件、同26年には312件、同27年で376件となっています。

なお、厚生労働省では、同相互通報制度の実効を期すため、地方運輸機関との連携を一層密にするとともに、相互に情報を交換し、必要な措置を講じることとしています。

安心・安全な貸切バスの運行を実現するための総合的な対策はこちら

<http://www.mlit.go.jp/common/001133823.pdf>

相互通報制度の内容はこちら

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyo-Kantokuka/0000132702.pdf>

