

ここに
注目！

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のNewsでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/>)

労働基準関係

違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する 都道府県労働局長による是正指導の実施・企業名の公表について

近年、過労死等の発生が社会問題となっている状況において、長時間労働の抑制および過重労働による健康障害防止対策の強化が喫緊の課題となっている。このほど、厚生労働省は「平成27年度臨時全国労働局長会議」にて、違法な長時間労働を繰り返している企業に対する指導や企業名の公表の方針を示した。平成27年5月18日から開始されている。なお、これまでは企業名の公表は、厚生労働省の是正勧告に従わず書類送検された段階で公表されていたが、これからはおおむね1年程度の期間に3カ所以上の事業場で是正勧告を受けた段階で企業名が公表されることになる。指導・公表の対象は同日発出された都道府県労働局長宛ての通達（平27. 5.18 基発0518第1）により示されている。以下ではその内容について解説する。

違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について（平27. 5.18 基発0518第1）（通達）

松元秀俊 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 通達内容

[1] 目的

通達では、今回の取り組みの目的を、次のとおり記している。

……企業の経営トップに対して是正指導することにより、当該経営トップの労働基準関係法令に対する遵法意識を高めることで、自ら率先して、認められた法令違反の早期是正に向けた取組を行い、当該企業全体の法定労働条件の履行確保を図ること。併せて……企業の経営トップに対して是正指導を行った事実を広く社会に情報提供することにより、他の企業における遵法意識を啓発し、

法令違反の防止の徹底や自主的な改善を促進させ、もって、同種事案の防止を図るという公益性を確保することを目的とする。

なお、当該公表は、対象とする企業に対する制裁として行うものではないこと。

[2] 指導・公表の対象となる企業

指導・公表の対象となる企業は下記のとおりである。

「複数の都道府県に事業場を有している社会的に影響力の大きい企業」において、当該企業の事業場に対する監督指導の結果、「違法な長時間労働」が「相当数の労働者」に認められ、かつ、「一定期

図表1 中小企業と認められる規模(中小企業基本法2条)

産 業 分 類	資本または出資額		常時雇用する労働者数
小 売 業 (飲食業を含む)	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸 売 業	1 億円以下		100人以下
上記以外の業種	3 億円以下		300人以下

図表2 36協定(時間外・休日労働に関する協定)で締結できる限度時間
(平10.12.28 労告154〔最終改正 平21. 5.29 厚労告316〕)

期 間	1 週間	2 週間	4 週間	1 カ月	2 カ月	3 カ月	1 年間
限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

間内に複数の事業場で繰り返され」るもの(以下略)。

具体的な内容は以下のとおり。

(1)「複数の都道府県に事業場を有している社会的に影響力の大きい企業」とは

複数の都道府県に事業場を有し、[図表1]で定める中小企業基本法2条に規定する中小企業に該当しない企業であること。

(2)「違法な長時間労働」とは

「労働時間、休日又は割増賃金に係る労働基準法違反が認められ」、かつ「1 か月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超えている」こと。

(3)「相当数の労働者」とは

1 カ所の事業場において、「10人以上」または「当該事業場の4分の1以上」の労働者において、上記(2)の「違法な長時間労働」が認められること。

(4)「一定期間内に複数の事業所で繰り返されている」とは

おおむね1年程度の期間に3カ所以上の事業場で、上記(2)の「違法な長時間労働」が上記(3)の「相当数の労働者」に認められること。

[3] 是正指導・企業名公表について

(1) 是正指導の方法

対象となる企業の経営トップを労働局へ呼び出した上で是正勧告書を交付するとともに、早期是

正に向けた取り組みを実施することを求める内容の指導票を交付する。

(2) 企業名公表について

是正指導を実施した際に、以下の事実を公表する。

- ① 企業名
- ② 繰り返し認められた違法な長時間労働の実態
- ③ 是正勧告書および指導票を交付した事実
- ④ 是正勧告書および指導票を受け取ったことに対する企業の認識や早期是正に向けた取組方針

2. 実務上の留意点

違法な長時間労働を生じさせないためには、組織的に、長時間労働を抑制し過重労働の防止策を講じることが重要である。

過重労働による健康障害の防止のためには、時間外・休日労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備や健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要となる。取り組みのポイントは以下のとおりである。

[1] 時間外・休日労働時間の削減

(1) 36協定(時間外・休日労働に関する協定)で定める延長時間について、[図表2]の限度時間に適合したものとする。

(2)労働時間を適正に管理するため、労働者ごとの始業・終業時刻を確認・記録する。

(3)年次有給休暇の取得を促進するよう努める。

[2]健康管理体制の整備・健康診断の実施

(1)産業医および衛生管理者等を選任し、健康管理に関する職務を適切に行う。

(2)衛生委員会等を設置し、健康管理について適切に調査審議を行う[図表3]。

(3)常時使用する労働者に対しては年に1回の定期健康診断を、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては6カ月に1回の特定業務従事者健康診断を実施する。

(4)健康診断の結果に異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置について医師から意見聴取し、必要な事後措置を講じる。

[3]長時間労働者に対する面接指導等の実施

(1)1カ月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超えた労働者から申し出があった場合は、医師による面接指導を実施しなければならない。また、面接指導を実施した医師から意見聴取を行い、必要と認める場合は適切な事後措置を実施しなければならない。

(2)1カ月当たりの時間外・休日労働時間が80時間を超えた労働者から申し出があった場合は、面接指導等を行うよう努め、必要と認める場合は適切な事後措置を実施するよう努めなければならない。

(3)1カ月当たり100時間または2～6カ月当たりの

時間外・休日労働時間が平均で80時間を超えた場合、(労働者の申し出の有無にかかわらず)該当する全労働者が面接指導の対象となる基準を設定し、面接指導を実施するよう努めなければならない。面接指導を実施した医師から意見聴取を行い、必要と認める場合は適切な事後措置を実施するよう努めなければならない。

(4)1カ月当たりの時間外・休日労働時間が45時間を超えた場合、健康への配慮が必要な者が面接指導等の措置の対象となる基準を設定し、面接指導等を実施することが望ましい。

[4]医師からの意見聴取・面接指導の結果の記録

事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師から意見聴取しなければならない。面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りる(5年間保存)。

[5]事後措置の実施の際に留意すべき事項

(1)事業者は、医師の意見を勘案し、必要と認める場合は適切な措置(就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等)を実施しなければならない。

(2)労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と連携しつつ対応を図ることが望ましい。特にメンタルヘルス不調に関して、労働者に対し不利益な取り扱いをしてはならないことに留意する。

図表3 衛生委員会等での調査審議事項(平18. 2.24 基発0224003)

- ①長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止対策の実施計画の策定等に関すること
- ②面接指導等の実施方法および実施体制に関すること
- ③労働者の申し出が適切に行われるための環境整備に関すること
- ④申し出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取り扱いが行われることがないようにするための対策に関すること
- ⑤面接指導または面接に準ずる措置の実施対象者を定める基準の策定に関すること
- ⑥事業場における長時間労働による健康障害の防止対策の労働者への周知に関すること