

三平代表コラムNO.11

「過重労働について考える」

現在、労働監督行政の最重点施策の一つとして、「長時間労働対策」があります。長時間労働を要因とする脳・心臓疾患、メンタル不調者の増加は、企業の人事労務管理担当にとっても重要課題となっています。

多くの企業が労働時間短縮のために、業務の効率化を図るための業務改善や人員配置の見直しなどの様々な努力をしているところですが、明確な成果がみられないというのが実態ではないでしょうか。

労働基準監督署が、脳出血や心筋梗塞などによる「過労死」を労災認定する際の基準として、厚生労働省が定める時間外労働時間を指す「過労死ライン」という言葉があります。発症前の1ヶ月間に約100時間、または発症前の2～6ヶ月前に1ヶ月あたり約80時間超の過重な残業があった場合は、過労死との関連性が強いとされています。

靴の専門店チェーン大手のABCマートが、労働基準法違反で東京地検に書類送検されたという事件があり、マスコミで大きく取り上げられました。法定労働時間や36協定で規定した限度時間を超えて、月100時間程度の時間外労働を行わせたとされており、これまでの東京労働局による度重なる指導や勧告でも改善が見られないと言う事で書類送検に踏み切ったものです。

労働基準法は102条で「労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。」と定めています。つまり、労働基準監督官は警察官として、労働基準法違反の犯罪事実について捜査し、必要があれば裁判官に令状を発してもらい、家宅捜索や逮捕を行うことも可能な職業なのです。

その労働基準監督官が捜査の結果、刑事事件として処罰が必要と判断した場合は、検察官へ事件を送致することになります。逮捕されることなく検察官へ事件が送致されることは、一般に「書類送検」と呼ばれます。今回のABCマートをめぐる事件については、今後、検察官によって捜査が進められ、最終的な刑事処分が決められていく流れとなっています。

この事件は、今年4月に東京労働局に新設された「過重労働撲滅特別対策班」（通称：かとか）による初の書類送検事例です。「かとか」は、政府がいわゆる“ブラック企業”対策の目玉として、東京労働局と大阪労働局にそれぞれ労働基準監督官のエキスパートを集めて作った専門チームです。

長時間労働が心身の健康に大きな悪影響を及ぼすことは以前から指摘されてお

り、異論のないところでは、慢性的な人手不足に悩む企業、とりわけ中小企業にとっては、労働時間の短縮という課題を解決することは容易ではありませんし、業務の効率化を図るための多額の設備投資をすることの限界もあることは承知していますが、企業としてのリスクマネジメントとして、過重労働対策は避けて通れない状況となっています。

企業にとって、過重労働対策を進めるうえで重要なことは、従業員とのコミュニケーションを深め、労働時間短縮策、業務改善に一体的に取り組むということです。それによって、従業員の定着率の向上、有能な人材確保を図ることが現実的な解決の近道といえるのではないのでしょうか。