



# ブラック企業への調査など ますます強化される 過重労働防止対策

今年8月以降、ブラック企業ということばを耳にすることが多くなりました。このような状況に伴い、厚生労働省は長時間労働の抑制に向けた集中的な取組みを行うため、平成25年9月より若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点的な監督指導を実施しています。今後より一層、企業に長時間労働の抑制も含めた過重労働対策が求められることから、企業にとって重要となる3点について解説しましょう。

## 1.労働時間の把握

そもそも企業は、労働日ごとに始業・終業時刻を確認しこれを記録する必要がある、原則として客観的な方法により行うことが求められています。企業によっては出勤簿に印鑑を押しているケースがみられますが、これでは始業・終業時刻を把握できていないため、原則的にはタイムカードなどを利用して、始業・終業時刻を記録し労働時間を管理することが求められます。

この労働時間の把握は、できるだけ客観的な方法によることが求められていますが、必ずしもタイムカードを使用しなければならないというものではありません。例えば報告様式を配布して従業員に記入させる自己申告制による方法も可能であり、その場合、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かを必要に応じて実態調査するなどの措置が求められています。

## 2.過労死認定基準

次に、繁忙期のために時間外労働や休日労働（以下、残業という）を命じざるを得ないケースがありますが、この残業については無制限に認められるものではなく、時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）の範囲でさせる必要があります。併せて国から指針「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等」（平成18年3月17日基発第0317008号）が出されており、この中でいわゆる過労死認定基準と呼ばれるものも示されています。これによると医学的な立場から労働時間と脳・心臓疾患発症との因果関係が証明され、図表にすると下表のようになります。

表 労働時間評価の目安と脳・心臓疾患発症の因果関係

残業時間が	月100時間超または発症前2～6ヶ月間に1ヶ月当たり80時間を超えると	⇒業務と発症との関連性が強い。	強
	発症前1～6ヶ月間に1ヶ月当たり45時間を超えると	⇒時間外労働が長くなるほど業務と発症との関連性が強まる。	↑
	発症前1～6ヶ月間に1ヶ月当たり45時間以内の場合	⇒業務と発症との関連性が弱い。	

企業としては、残業が1ヶ月当たり45時間以内に収まるようにし、長時間労働になっている場合はその原因を調べ、業務改善の実施や社内体制の見直しなどの対応が望まれます。

## 3.健康診断の実施

そもそも企業には1年以内ごとに1回（深夜業等の特定の有害業務などに従事する従業員については6ヶ月以内ごとに1回）、定期的に健康診断を実施する義務が課されています。稀に業務の都合のために健康診断を受診していない従業員や受診を拒む従業員がみられますが、万が一、従業員が倒れるといった事態が起きると企業に安全配慮義務が問われかねません。確実に実施するとともに、長時間労働となっている従業員に対しては、その時間に応じて健康診断とは別に医師による面接指導を実施するなどの対応が必要です。