

★★ 今月のテーマ ★★
長時間労働のリスク

～改正労働基準法から考える～

4月1日から労働基準法が改正されますが、これは時間外労働の抑制を目的とした改正内容になっています。割増賃金引上げにばかり目が向いてしまいがちですが、そもそも時間外労働を削減することがこの改正の目的です。そこで、今回は改正の概要と長時間労働が企業へ与える影響についてお伝えいたします。

1. 改正労働基準法の概要

現状を見ると、週 60 時間以上労働をする労働者は全体の 10%を超え、特に 30 代の男性のうち 20%が該当している状況です。そこで、労働者の健康保持やワークライフバランスの観点から、長時間労働を抑制することを目的とした改正が行われることとなりました。

主な改正内容は以下の 3 点です。

(1) 月 60 時間を超える時間外労働

- ① 割増率を 50%以上にすること
- ② 引上げ分の割増賃金の代わりに有休を付与する制度の創設（代替休暇）※1

(2) 時間外労働の限度に関する基準（月 45 時間）を超える時間外労働に対する割増率の引上げ ※1

(3) 時間単位の有給休暇制度の創設 ※1

※1：義務ではなく、労使協定を結ぶことでできるようになります。

改正点の中で「義務」とされているのは、(1)の①のみであり、他の改正点は労使協定を結ぶことでできるようになるというものです。

なお、月 60 時間超の時間外手当の割増率引上げについては、中小企業には当分の間適用が猶予されており、3年後の平成 25 年 4 月から適用となる見込みです。

●猶予される中小企業

業種	資本金額または出資総額	または	常時使用労働者数
小売業	5,000 万円以下	または	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下	または	100 人以下
卸売業	1 億円以下	または	100 人以下
その他	3 億円以下	または	300 人以下

2. 長時間労働と労災認定

では、そもそも長時間労働はどういった影響を及ぼすのでしょうか。

集中力の低下や作業効率の低下を招くといったことはもちろん、長時間労働が脳・心臓疾患を引き起こした要因であるとして、労災の認定を受けるというリスクもあります。

具体的には、労災認定の基準として、以下のような指針が公表されています。

- ① 月 45 時間未満の時間外労働
⇒ 業務との関連性は弱い
- ② 直近の 1 ヶ月に 100 時間 または 直近の 2 ～6 ヶ月に 80 時間を超える時間外労働
⇒ 業務との関連性が強い＝労災

厚生労働省の統計（平成 20 年）によると、実際に労災認定を受けた件数は、時間外労働が月 45 時間未満では 1 件なのに対し、80 時間以上 100 時間未満では 131 件にのぼります。

また、使用者側が健康保持のために必要な措置を怠ったとして、本人または家族から損害賠償請求を受ける可能性も高くなります。

3. 長時間労働削減努力の必要性

上記のように、長時間労働には労災や損害賠償請求に発展してしまう可能性が潜んでいます。

さらに、今回の労働基準法改正により、60 時間を超える時間外労働に対しては、通常の労働時間の 5 割増の賃金を支払わなければなりません。長時間労働をさせることは、多くの時間外手当を支払う上に、様々なリスクも背負うことになるのです。

恒常的に時間外労働が多く発生してしまっている場合は、業務の進め方や人員配置などを見直す必要があります。

この法改正を機に、ぜひ、企業の労働時間の現状を把握し、業務の効率化について検討されてはいかがでしょうか。