

# 元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける

特定社労士・経営士 深川順次  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 長時間労働はリスクが大きい

- ① 健康障害や労災事故につながる
- ② 多大な損害賠償を請求される
- ③ 生産性を上げ残業を削減する
- ④ 残業削減のためには社長の強い決意が第一

2014年4月号(第135号)

ある企業から過重労働対策の相談がありました。また、昨年、監督署調査でも経験しましたが、監督署は過重労働に対する是正指導を強めています。過重労働(長時間労働)は、会社にとっても、従業員にとっても大きなリスクとなります。

今回は、長時間労働のリスクとその対策について取り上げます。

## 長時間労働はリスクが大きい

### 健康障害や労災事故につながる

では、何時間働いたら長時間労働となるのでしょうか?

右図から判断すると時間外・休日労働時間が

- ① 恒常的に月 45 時間以上
- ② 2~6 ヶ月平均して月 80 時間超
- ③ 月 100 時間超

であれば、健康障害のリスクが高くなるといわれています。

これを目安にすればいいと思います。

長時間労働は労働の負荷を大きくするだけでなく、睡眠や休養不足、家族生活・余暇生活の不足を引き起こし、疲労を蓄積させていきます。この疲労蓄積は様々な健康障害を引き起こす原因となります。

- ★脳・心臓疾患(過労死)
- ★精神障害・自殺
- ★その他の過労性の健康障害
- ★事故・ケガ

### 多大な損害賠償を請求される

従業員が、長時間労働により健康障害にいたったときは、多大な損害賠償を請求される可能性があります。「安全配慮義務違反」です。

その根拠を労働契約法で明示されています。「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」(第5条)

主な長時間労働での損害賠償判決は以下のとおりです。

- ① 電通事件 1億6800万円(最高裁判決 平成12年3月)
- ② システムコンサルタント事件 3200万円(最高裁判決 平成12年10月)
- ③ 大庄事件 7863万円(大阪高裁判決 平成23年5月)
- ④ 康正産業事件 1億9400万円(鹿児島地裁判決 平成22年2月)

表1 長時間にわたる時間外労働時間と脳・心臓疾患の発症との関連を評価する目安

時間外労働時間	月45時間以内	時間が増加すると	月100時間または2~6ヵ月平均で月80時間を超える
業務と脳・心臓疾患の発症との関連	弱い	徐々に強まる	強い

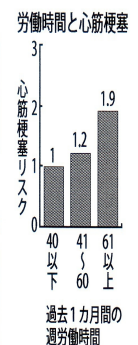


表2 長期間にわたる労働時間の換算表 ※週休2日を仮定して計算

月時間外労働時間	0	45	80	100
週労働時間	40	50	60	65
1日あたり労働時間	8	10	12	13

現在、「過労自殺」をめぐるワタミ事件でも1億5300万円が遺族により請求されています。

## 生産性を上げ残業を削減する

何よりも大切なのは、「無駄な作業、ダラダラ残業、付き合い残業、生活残業」を削減することです。人時生産性という観点、1人が1時間当たりどれぐらいの粗利益や売上を上げているのかという観点が求められています。

就業1時間当たりの日本の労働生産性は、OECD加盟34カ国の中で第20位です。第1位はノルウェーで86.6ドル、米国は64.1ドルで第4位、日本は40.1ドルでノルウェーの50%弱、米国の60%強(2012年OECD調査)労働生産性から言えば、中進国や発展途上国並です。これを長時間労働で補ってきました。というよりも長時間労働を認め、促進することによって、生産性の向上を阻害してきたといえます。

「ダラダラ残業」等を認め、残業代を支払えば会社の存続を危うくします。一方サービス残業を温存すれば、これもまた大きなリスクとなります。(元)従業員の残業代請求が続発していますし、監督署の調査も強化されています。しかしなによりも長時間労働が、生産性の向上を阻害してきたということです。

課題は、労働生産性を上げ残業を削減することです。すでに人時生産性向上を経営目標として取り組む企業が増えています。稲盛さんが提唱するアメーバー経営の「時間当たり採算管理」はその典型です。

現在東証2部上場している「魚力」。かつて週休1日、しかもその1日もままならない、残業時間100時間の長時間労働が当たり前の小さな魚屋でした。従業員が、特に若者が働き甲斐のある会社にしたという経営者の強い決意の下に、社員が成長し労働生産性を高める人事制度を導入。ついに週休2日制を実現しています。採用も定着率もグリーンとよくなったと言います。

## 残業削減のためには社長の強い決意が第一

では削減のためには何が必要か。

まずなによりも、「残業を削減する」という社長、経営者の強い決意です。

それを前提にして

### (1) 目標を明確にする

例えば1年後に1ヶ月45時間以内にするなど。現状に合わせて数値目標を明確にする。数値目標なくして成果なしです。

### (2) 目標実現のための対策を立てる

#### ①社員が成長し労働生産性を高める人事制度を導入し残業を削減する

社員の「期待成果」とそれを実現する「重要業務」「知識・技術」「勤務態度」を明確にすることにより、労働生産性を高める。労働時間が短くても成果を出している「優秀な社員」の仕事の見える化を行うことです。

#### ②自社に合った休暇制度を導入する

例えば「がんばれ休暇制度」を導入している企業があります。「遊ぶことができない人間にいい仕事はできない。休暇は働く意識の高揚となり、会社の利益を生み出す力となる」と考える社長の指示で計画的年休付与3日を加え、2週間の連続休暇を実現しています。

また「現場異動休暇」を作っている建設会社もあります。1つの現場が終了し次の現場の業務に入るまでに、最低でも1週間の休暇を取る休暇制度です。

残業削減のためには、①社長の強い決意、②削減目標の明確化、③実現のための具体的対策の三位一体的実現が求められています。

また、長期間労働者には、医師の面接指導を実施し、適切な事後措置を取ることが求められています。