

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 4,564 事業所で法令違反～厚生労働省が運送業への監督指導結果を公表

### ◆平成 29 年の監督指導結果をとりまとめ

厚生労働省が、全国の労働局や労働基準監督署が、平成 29 年にトラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対して行った監督指導や送検等の状況についての取りまとめ結果を公表しました。

### ◆運送業の事業所の約 84%で法令違反

監督指導を実施した事業場はトラックやバス、タクシーなど 5,436 事業場で、このうち 4,564 カ所 (84.0%) で労働基準関係法令違反が見つかりました。また、改善基準告示(「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」)違反が認められた事業場も 3,516 カ所 (64.7%) ありました。

### ◆長時間労働など、労働時間に関するものが多数

主な労働基準関係法令違反事項は、違法残業などの長時間労働が 3,162 カ所 (58.2%) と最も多く、次いで割増賃金の支払いについてのものが 1,171 カ所 (21.5%)、休日に関するものが 248 カ所 (4.6%) ありました。また、業種ごとの改善基準告示違反事項は、最大拘束時間に関するものが 2,667 カ所 (49.1%) で最も多く、次いで総拘束時間に関するものが 2,390 カ所 (44.0%)、休息时间に関するものが 1,850 カ所 (34.0%)、連続運転時間に関するものが 1,396 カ所 (25.7%)、最大運転時間に関するものが 893 カ所 (16.4%) ありました。

### ◆悪質なものは送検へ

これらのうち、労働基準関係法令違反が悪質なものとして送検したものは 61 件でした。違反率が 8 割を超える状況が続いており、厚生労働省は、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に



対しては、送検を行うなど厳正に対応していくとされています。

## 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果より

### ◆約 11,000 事業場で違法な時間外労働

厚生労働省が公表した、平成 29 年度に長時間労働が疑われた事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導結果によれば、対象となった 25,676 事業場のうち、11,592 事業場で違法な時間外労働を確認し、是正・改善に向けた指導を行ったそうです。この監督指導は、時間外・休日労働数が 1 カ月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場や、長時間労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に実施されたものです。

### ◆8,592 事業場で月 80 時間超の時間外・休日労働

また、この違法な時間外労働があったもののうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が 80 時間を超えるものは 8,592 事業場と、7 割以上を占めています。さらに、月 100 時間超は 5,960 事業場 (51.4%)、月 150 時間超は 1,355 事業場 (11.7%)、月 200 時間超は 264 事業場 (2.3%) となっており、大幅な長時間労働が常態となっている事業場も少なくないことがわかります。

## ◆健康障害防止措置が不十分な事業場も8割

健康障害防止に関する指導内容としては、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の「過重労働による健康障害防止措置」が不十分なため改善を指導したものが20,986事業場と、約8割を占めています。

## ◆監督実施事業場における労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場における、労働時間の管理方法としては、2,328事業場で使用者が自ら現認、8,492事業場でタイムカード、4,867事業場でICカード、IDカード、9,494事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していました。

## ◆働き方改革により一層求められる長時間労働の是正

6月に成立した働き方改革関連法においては、長時間労働の是正が大きなテーマとなっており、今後も行政の監督指導はより一層強化されることが予想されます。企業としては、これまで以上に、長時間労働是正や労働時間管理の問題に注力していくことが求められるところです。

### ～今月の判例研究～

今月号は、精神疾患で休職中、リワーク（復職支援）プログラムに参加していた技術系社員が休職期間満了による退職の無効を訴えた東京電力パワーグリッド事件（東京地裁判決平・29・11・30）解説します。従業員Xは、Y社において送電設備の保守運営業務に携わっていましたが、心身の不調により1年間の療養休暇を取得した後、休職となり、就業規則所定の傷病休職期間（2年間）の満了により退職の扱いとなりました。Xは、Xの主治医による就労可能の診断書があり、Xは、休職期間満了時、十分就労可能な状態にあり、仮に、十分就労できなかったとしても、配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務を提供することができ、その提供を申し出ていたと主張して、地位確認及び賃金の支払いを求めて提訴したのが本事例です。判決は以下の理由でXの請求を棄却しました。(1) Xについて休職の事由が消滅したというためには、①休職前の業務について通常程度に行える健康状態になっていること、又は当初軽易作業に就かせれば程なく休職前の業

務を通常程度に行える健康状態になっていること（健康状態の回復）、②これが十全にできないときは、配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務を提供することができること（他部署への配置）が必要であるとされています。(2) ①Xの健康状態の回復については、Xは、Y会社のメンタル専門医の助言により、外部機関のリワーク（復職支援）プログラムに通所し始めたものの、出席率は低く、振り返り（反省・検討）も十分でなく、休職期間満了に近接した時期でも、リワークプログラム担当医のA医師は、Xは復職可能なレベルに達していないと診断していること。また、仮にXが休職前に勤務していた送電部門に復職したとしても、精神疾患の病状を再燃させ、あるいは悪化させて、就労に支障が出る恐れが大きい状態で、当初軽易作業に就かせれば程なく当該職務を通常程度に行える健康状態にあったと認めることもできないと診断したこと。②一方Xの主治医B医師は、Xの健康状態は就労可能であると診断していますが、B医師は、リワークプログラムの評価シートを参照しておらず、必ずしも職場の実情や従前のXの勤務状況を考慮した上での判断でないこと、さらにB医師の意見書に添付されているカルテ等は、一部が黒塗りされているため、客観的な治療経過を把握することができないことからB医師によるXは就労可能であるとする見解を採用することはできないとしました。(3) 一般的に、主治医の診察は、患者本人の自己申告に基づく診断とならざるを得ないという限界があるのに対し、専門家が関与するリワークプログラムにおいては、精神科医の指導の下、専門的な資格をもった臨床心理士が患者本人のリワークの取り組みを一定期間継続的に観察し、その間に得られた参加者の行動状況等を客観的指標で評価し、医師と共有した上で最終的に精神科医が診断するものですので、その評価を重視されるべきではないかと私も考えます。会社が休職期間満了に伴うテスト出勤を行う場合、専門的知識を有しない職場の上司が、対応に苦慮する 경우가多く、精神疾患者の職場復帰については、専門家の力を借りる方法として外部機関によるリワークプログラムの活用を検討すべきではないでしょうか（参考 厚生労働省「職場復帰支援の手引き」）（大滝）

### ～今月のトピックス～

8月に公表された総務省労働力調査で、非正規雇用は2,095万人と前年同期より4%多いことが分かり、役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は37.6%となりました。非正規で働く理由では、「自分の都合の良い時間に働きたいから」と回答した人が29.9%で最も多く、前年同月比で70万人増えています。これは、人手不足を受け、待遇改善が進んだことが大きいとみられます。非正規雇用の労働者がいる企業の方は、これから始まる働き方改革関連法改正（均等・均衡待遇等）の対応を進めていく必要があります。（馬場）