



厚生労働省の 「月45時間の一律指導見直し」で何が変わる？

厚生労働省は、「企業などの時間外労働について、労働基準監督署の指導を9月1日から見直すと」発表しました。

今回の変更は、労働基準監督署の監視基準の変更で、「残業時間の数字」から「健康確保措置や適切な協定が行われているか」に重きがおかれます。企業にとっては、行政指導を受けるリスクが減り、柔軟な対応が可能となりますが、企業自身が主体となって過重労働対策（面接指導や健康確保措置）を徹底することがより強く求められます。

これに対し、佐々木亮弁護士は朝日新聞の取材の中で「労働時間を短縮するのではなく、長時間労働を容認するような方向にみえる。政府が進めてきた働き方改革の方向性に逆行する流れに位置づけられるのは明らかだ」「労働基準監督署の負担も懸念され、事業所の多い都市部では現場の負担増も心配だ」と指摘しています。



労働基準法で定められていること

- ◆労働時間の上限は8時間、週40時間。
- ◆労使が「36協定」を結ぶと時間外労働が月45時間以内。
- ◆さらに「特別条項」をつけると、休日労働を含め月100時間未満など、法律の上限時間まで残業ができる。

今回の見直しは、労働基準法の「法律の上限規制」そのものが変わるわけではなく、現場における労働基準監督署の「行政指導の運用方法」が変更される点が大きな特徴

- ◆労基署による一律指導（指導票交付※）の取りやめ ※法令違反が確認されないものの、改善が望ましい事項について作成される書面。法的強制力はない。

これまで特別条項付き36協定を結び、1ヶ月の時間外労働を100時間未満までに抑えている企業に対しても、月45時間を超えた時点で労基署は一律に「指導票」が交付されていましたが、9月1日以降、この形式的な一律指導は廃止されます。

- ◆法律の上限規制は変更なし

労働基準法で定められている残業時間の上限（原則月45時間、特別条項付きで年720時間、単月100時間未満など）に変更はなし。違反すれば従来通り罰則の対象です。

- ◆健康確保措置の徹底が運用の条件へ

労働基準監督署の指導が取りやめとなった後も、長時間労働の常態化や健康被害を防ぐため、企業側はこれまで以上に過重労働対策（健康確保措置）の徹底が求められます。

今回の監督指導の見直しは、『36協定の締結内容を本当にやっているか』問われるということ！企業の責任だけではなく、36協定を締結した労働者代表の役割も、今まで以上に問われます！