質問にお答えします

●違法な長時間労働とは？●

問　過重労働対策として、違法な長時間労働を繰り返している企業に対する指導・公表について、平成27年5月18日より実施されると厚生労働省が公表しましたが、違法な長時間労働とはどのような状況をいうのでしょうか？

答　厚生労働省は、5月18日に過重労働対策の概要を発表しホームページに掲載しました。それは、「長時間労働に係る労働基準法違反の防止を徹底し、企業における自主的な改善を促すため、社会的に影響力の大きい企業（複数の都道府県に事業場を有し、中小企業に該当しないもの）が違法な長時間労働（労働時間、休日、割増賃金に係る労働基準法違反があり、かつ、1か月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超える、という労働者が、1箇所の事業場において、10人以上又は当該事業場の4分の1以上）を複数の事業場（概ね1年程度の期間に3箇所以上）で繰り返している場合、都道府県労働局長が経営トップに対して、全社的な早期是正について指導するとともに、その事実を公表する」というものです。

1日8時間、1週間40時間（44時間が適用される特例あり）、の法定労働時間を超えて労働させ、また、週に1日の法定休日に労働させた場合は、労働基準法違反となりますが、同法第36条に定める時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）を締結して労働基準監督署に届け出た場合には、協定の範囲内において法定時間等を超えて労働させても法違反でなくなります（免責効果）。

【延長時間の限度基準】

36協定を届出する際に、指導基準となるのが「延長時間の限度基準」（平成10年労働省告示第154号）です。原則、1か月45時間1年間360時間が限度とされ、原則を超えている場合には監督署の窓口で指導を受けます。「協定の内容が基準に適合したものとなるようにしなければならない」と規定され、罰則は設けられていません（第36条3項）。しかし、一旦協定して届け出た場合には、協定の内容が法定の枠と同じ効果を持ち、協定の範囲を超えて時間外労働や休日労働をさせた場合には、本条（第36条1項）による免責効果が生じません。その結果として、労働時間、休日の原則を定めた労働基準法第32条、35条の違反が生じ、同条に設けられた119条1号の「6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する」により処罰される対象になります。

【特別条項】

「限度時間を超えて延長しなければならない特別の事情が生じたとき」への対応として、36協定の「特別枠」を設けておく仕組みであり、特別条項には4つの条件＝①原則の延長時間（1か月45時間、1年360時間など）、②具体的な特別の事情（通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫した時など）、③労使がとる手続（協議など）、④特別事情による延長時間とその限度回数（6回を限度として1か月60時間、1年420時間まで、など）を記載することが必要です。

前記の労使協議の内容は記録に残すことを要しますが、労基署への届出は必要ありません。

【法違反】

36協定の締結・届出なく、法定を超える時間外労働等を行わせた場合、限度基準の指導に沿った36協定の締結・届出があって協定の範囲を超えた場合、特別条項を付けてこれを超えた場合、いずれも法違反となります。協定に定めた労使の手続きが取られていない場合も、同様です。また、サービス残業など割増賃金不払い（労基法第37条違反）についても、違法なものとなります。

これらの法違反があり、月当たり100時間を超える時間外・休日労働がある場合に今回の指導・公表の対象の要因になるということです。

タイトル・浅井健史