

# 長時間労働とその影響と対策

池上内科循環器内科クリニック  
池上晴彦

- ✓ 長時間労働とは
- ✓ 長時間労働と健康障害
- ✓ 長時間労働の面接指導
- ✓ 長時間労働による健康障害の防止

# 長時間労働



## ○長時間労働とは

労働基準法32条で決められている法定労働時間を大幅に超えて残業することを長時間労働といいます。

## ○長時間労働による弊害

長時間労働は、労働の負荷を大きくするだけでなく、疲労回復に必要な睡眠・休養時間、家庭生活、余暇時間の不足を起こして、疲労を蓄積させます。

また、それが原因となり、脳・心臓疾患、精神障害・自殺、胃・十二指腸潰瘍や腰痛などの健康障害を発症してしまう可能性があります。

※ 長時間にわたる時間外労働と脳・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	推定睡眠時間	健康への影響
月45時間以内	7～8時間	脳・心臓疾患との関連性は低い
月80時間	6時間未満	健康への影響は労働時間が長いほど関連性が強くなる
月100時間	5時間未満	脳・心臓疾患の発症と業務に関連がある

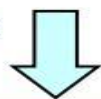
# 労働時間の把握

## ○使用者には労働時間の適正な把握が義務づけられている

「使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること」と厚生労働省のガイドライン(※)に示されています。

※ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

➡ このガイドラインは、管理監督職、みなし労働時間制で勤務する従業員は除外となっていますが、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があることが明記されています。



**始業時間・終業時間を適正に把握しなければならない  
出勤簿による出勤の有無のみの記録は不可**

労働時間の記録に関する書類の保存に関しては、**労働基準法109条で3年間の保存が義務づけられています。**

## ○労働時間管理法

使用者自らの 現認・記録	使用者が一人ひとりの確認をしなければならず、非現実的である。
タイムカード・IC カードなどの利用	この方法が多く企業にとって現実的であり、多くの企業が取り入れている。(例)タイムカード・ICカード・勤怠管理アプリ、ソフト など
自己申告制	上記の方法により管理することができず、やむを得ない場合のみに限る。

# 労働時間の範囲



## ○労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれ業務に従事する時間のことです。指揮命令は、使用者の明示、黙示を問わず、客観的にみて、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるものであれば労働時間とされます。

労働時間に該当するケース	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 店員が客を待っている時間・ビル管理や整備業務中の仮眠時間などの手待ち時間</li><li>・ 義務づけられている、もしくは社会通念上必要な更衣(着替え)時間</li><li>・ 事業者から指示・強制された研修やサークル活動</li><li>・ 使用者の黙認・許容のもとでの持ち帰り残業</li></ul> など
労働時間に該当しないケース	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 通勤時間</li><li>・ 出張先に直行する場合の移動時間、出張先から直帰する場合の移動時間</li><li>・ 終業時間後の同僚などとのプライベートな会話</li></ul> など

## 労働基準法（抜粋）

- ✓ 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間で、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできない。  
36協定（時間外・休日労働に関する協定）で定める延長時間については、次の限度時間（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者を除く。）が定められている。
- ✓ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、
  - ・ 時間外労働・・・年 720 時間以内
  - ・ 時間外労働と休日労働の合計<sup>36協定は限・度時間等が適用はしていない</sup>・・・月100 時間未満
  - ・ 時間外労働と休日労働の合計・・・「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が、全て1か月当たり80時間以内とする必要がある。
- ✓ 原則である月45時間を超えることができるのは、年6か月まで\*。
- ✓ 限度時間を超えて時間外・休日労働をさせる場合は、具体的に定めなければならない、「業務の都合上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招く恐れがあるものは認められない。また、限度時間を超えて時間外・休日労働時間をさせることができる時間を限度時間に極力近づけるように努めなければならない。

\* 改正労働基準法の上限規制は、令和2年4月1日から中小企業にも適用されました。なお、適用が猶予・除外となる事業・業務もあります。

## ■労働基準法における労働時間の規定

- ✓ 32条 週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない。
- ✓ 34条 労働時間が6時間を超える場合は45分間、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩を与えなければならない。
- ✓ 35条 毎週少なくとも1日の休日を与えなければならない。
- ✓ 36条 法定の労働時間を超えて労働させる場合、法定の休日に労働させる場合あらかじめ労働組合(または労働者代表)と使用者で書面による協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければならない。

# 時間外労働の限度に関する基準 36協定



## ○法定労働時間・法定休日を超えての勤務には、36協定の締結を

労働基準法32条・35条に定められている法定労働時間・法定休日を超えての勤務は、「時間外労働協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ること」で初めて認められるようになります。**この協定が36協定**です。

**雇用される社員が1人以上いる事業場は、1年ごとに36協定を締結する義務があります。**

※ 本社と各事業場の内容が同一の場合、一括して届け出ることが可能

厚生労働省の「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」によると、「時間外労働・休日労働に関する労使協定をいずれも締結していない」とした事業場は44.8%。そのうち時間外労働・休日労働があるにもかかわらず締結していない事業場は57%。

## ○36協定を結んでいないとどうなるのか

36協定を結ばずに、法定労働時間以上の労働をさせた(した)場合、

**企業に是正勧告が出される、もしくは、労働基準法違反となり、使用者に6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。**



# 時間外労働の限度に関する基準 36協定



○36協定を結んでいれば、どれだけ残業させても(しても)良いのか

36協定による時間外労働の延長可能時間は、労働省告示「労働時間の延長の限度等に関する基準」により定められています。

期間	一般労働者	1年間単位の変形労働時間制対象者
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1ヶ月	45時間	42時間
2ヶ月	81時間	75時間
3ヶ月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

○限度時間を超えた場合の措置は

繁忙期やトラブルにより限度時間を超えた場合でも、労働基準法32条違反ということになります。

ただし、「**特別条項**」付き協定を結べば、**年6回まで**であれば、一定の時間、従来の限度時間を超えて業務を課すことが可能となります。

「働き方改革関連法」によって、この猶予措置が廃止され2023年4月1日から中小企業にも「月60時間以上の時間外労働について割増率50%以上の割増賃金を支払う」義務が生じます。

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業は 50% (2010年4月から適用)  
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業、中小企業ともに50%  
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

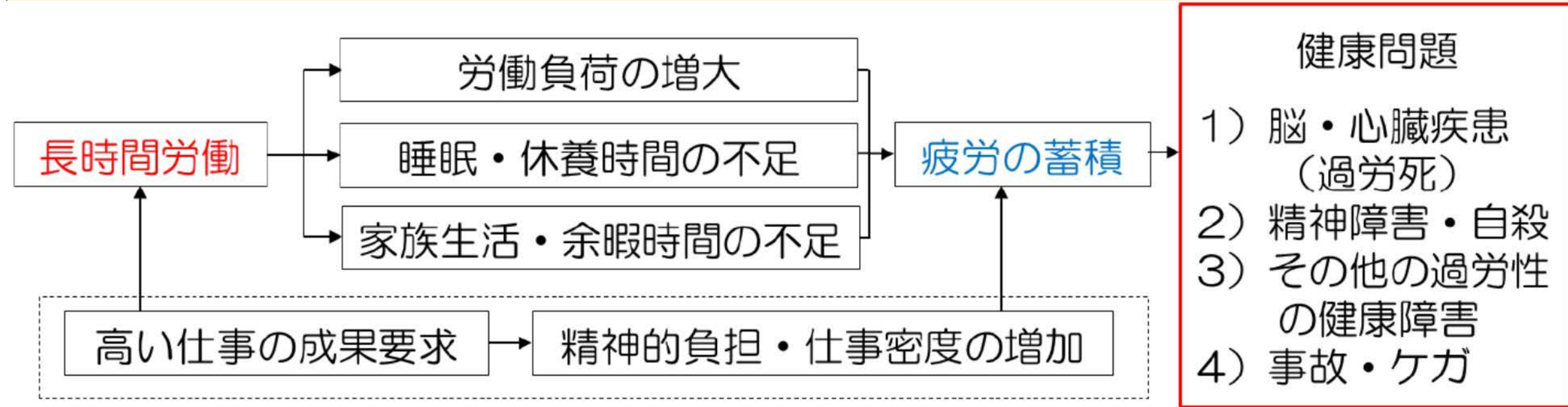
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

引用:厚生労働省 | 2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

## ◎法改正に伴い企業に求められる対応

- ✓ 代替休暇（有給）を付与する
- ✓ 割増賃金率の50%に引き上げて賃金を支払う
- ✓ 労働時間の把握・可視化
- ✓ 時間外労働の削減対策
- ✓ 就業規則の変更

# 長時間労働による健康障害のメカニズム



# 長時間勤務と心身の不調について

国が目標として定めているのは **月45時間以内**の時間外・休日労働

※36協定で45時間を超える残業が可能となっても、45時間以内に収めるべきである。

国内・海外の研究によると、

**月に60～80時間の時間外・休日労働**で

脳卒中や心筋梗塞など、**命に関わる疾患にかかる確率が2～3倍**になり、

1日に11時間以上労働している場合、**うつ病にかかるリスクが2倍**になることが最新の海外研究で発表されています。



社員の健康を守り、会社をリスクから守るためにも、長時間勤務の削減と積極的な面接・対策が必要です！！

## 時間外・休日労働時間

## 健康障害のリスク

月100時間超または  
2~6か月平均で月80時間を超えると

長くなるほど

月45時間以内

高

徐々に高まる

低



# 長時間労働で面接指導の対象となる労働者とは

労働安全衛生規則

〈面接指導の対象となる労働者の要件等〉

第52条の2 法第66条の8第1項の厚生労働省令で定める要件は、**休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者**であることとする。

# 労働安全衛生法

## 〈面接指導等〉

**第66条の8 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第1項に規定する者及び第66条の8の4第1項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、**医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。****



# 長時間勤務者への面接制度について

長時間勤務者への面接は、『労働安全衛生規則』で定められています。



長時間勤務後、なるべく早期に実施することが重要！！

必ず衛生委員会で改善案の作成・周知を！！

# 知らせていますか？ 長時間労働者への面接指導

長時間労働の面談対象者への通知に関して、  
こんな調査結果があります。

「長時間勤務者への面接制度を知っていますか？」

「知っている」と答えた企業：**45%**（※100名以上の企業だと80%以上）

「知っている」と答えた労働者：**21%**（※100名以上の企業でも25%）

※厚生労働省平成19年労働者健康状況調査結果より

★面接制度の認識を高めるためには…

- ① 担当者の積極的な声かけ
- ② 上長への意識付け（面談＝業務）
- ③ 社内制度の整備

が重要です！！



過重労働による健康障害を防ぐためには

I 時間外・休日労働時間を削減する。

✓ 36協定は限度時間等に適合したものであるかを確認する

II 健康管理体制の整備・健康診断を行う

✓ 産業医等に対する労働者の健康管理等に必要な情報を提供する

✓ 健康相談の体制を整備する

✓ 労働者からの申請が適切にできるよう環境を整備する

## ① 労働について

✓ 週の労働時間が60時間以上になると、健康障害リスクが高まります。また、60時間未満でも、自分にとって労働時間が非常に長いと感じる場合や持病がある場合は、健康影響が出る可能性があります。いずれの場合も**労働時間を短縮**しましょう。



✓ 労働時間を減らすのが困難な場合には、**睡眠時間の確保と病気の治療の継続を最優先**させましょう。家族の協力を得て、休日は睡眠・休養に時間を割きましょう。

✓ 仕事の精神的負担が高い場合には、長時間労働の影響が強くなります。難しい問題を抱えている場合に、**上司、同僚、友人、家族に話を聞いてもらう**ことは、問題を解決する1つの方法です。



## ② 生活習慣と健康管理について

✓ 必要な睡眠時間には個人差がありますが、**1日6時間以上の睡眠**を取りましょう。昼間の強い眠気、疲労が続いたら、睡眠・休養を増やしましょう。



✓ 喫煙は、脳・心臓疾患、がんのリスクを高めるので**禁煙**しましょう。

✓ 家族・友人によるサポートは、特に精神的な健康を維持・増進する上で重要です。家族・友人との交流を心がけましょう。

✓ ゆううつな気分やほとんどのことに興味が持てない状態が続いたら、うつ状態かもしれません。頭痛、めまい、手足のしびれ・脱力感、脈の乱れ、胸痛などが、脳・心臓疾患の予兆の可能性もあります。いずれの場合も、**産業医、保健師、医療機関に相談**しましょう。



✓ 長時間労働では、忙しくて、健康管理がおろそかになりがちです。健康診断を必ず受診し、結果に応じて**病気の治療を優先し、生活習慣病対策に取り組み**ましょう。