

労務通信

裁量労働制の労災認定

異例の労災認定とは

5月12日に報道された「裁量労働制の過労死認定」は大きな反響を呼んでいます。“極めて異例”という言い方をしているものもあります。何がそんなに**異例**なのでしょう？

それは、労働時間を把握しがたい裁量労働制で働いていた社員について、会社側が把握していなかった実労働時間を、**家族が**同僚の証言を集め、亡くなった社員が顧客に送っていたリポートの発信記録を調べるなどして、発症前6か月間の具体的な労働時間を算定し、労働基準監督署がそれを認めたことにあります。

また、「裁量労働制」といいながら、社員には業務遂行の裁量がほとんどなく、出退勤時間を拘束されるなどしていたことも明らかになっています。

労災認定とは、“**社員が亡くなった原因は業務にある**”と認められ、国から補償金が支給されることですが、更に、労災認定されることの大きな意味は、家族は会社及び役員などの個人に対して、社員の働き方等に配慮してその健康を守る安全配慮義務を怠ったとして、損害賠償請求を行うことのお墨付き(あまり良い表現ではありませんが)をもらったということになります。

これは私の想像ですが、奥様は日々、だんなさんの過酷な仕事ぶりを見て「このままじゃいつか倒れてしまうのでは…」と心配していたのだと思います。そしてそれが現実となった時に、“裁量労働制だったから労働時間も把握できていない(会社側)。だから労災認定はあきらめるしかない”とはとても思えなかったのではないのでしょうか。家族が執念で勝ち取った労災認定と言えるのかもしれない。

裁量労働制とは

裁量労働制では、会社は対象社員に対して、業務遂行の手段や時間配分、決定等について具体的な指示をしないことになっています。それらを本人の裁量にゆだねるから「裁量労働制」なのです。

では、労働時間はどのように把握するのか、というと、裁量労働制を導入する際に会社と社員の間で交わす労使協定で「この業務を行うには1日 時間の労働時間が必要」と**みなして**、予め定めることになっています。

1日の労働時間を9時間とみなしたのであれば、実際に対象社員が7時間でその仕事を終了させても、あるいは、11時間かけて終了させても、協定通り9時間で行ったものと考えます。

この場合、時間外手当は、労使協定で定めた9時間のうち、法定労働時間の8時間を超えた1時間×所定労働日数分について支払うことになります。

裁量労働制を導入する際の注意点

裁量労働制を導入するメリットは、会社側からすると残業代を抑制できるという点が一番大きいでしょう。社員側では、会社からあれこれ指示を受けずに自分の裁量でスケジュール管理を行えるから、新しいアイデアを得ることができる、などがあるでしょう。

今回、どの報道も“裁量労働制は労働時間を把握しがたい”と書いていますが、実際に制度導入の際に交わす労使協定には、次のような事項があります。

『対象業務に従事する労働者の労働時間の状況の把握方法と把握した労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置の具体的内容』



会社は、対象社員についてその実労働時間を把握し、状況によっては特別休暇を与えたり、健康診断を実施したり医師に相談する機会を与えたりすることが必要だとしています。

前出のように“労働時間を把握しがたい”のではなく、会社は“労働時間を把握しようとしていない”のかもしれませんが、日常は、その方が会社側としては楽かもしれません。が、反面大きなリスクを溜めこんでいっているとも言えます。

裁量労働制を導入している、またはこれから導入しようとしている会社では、対象とする業務、社員、労働時間の把握方法、健康管理などを今一度見直してリスク管理を行いたいものです。

事務連絡

5月給与から健康・介護保険料率が改定されます

都道府県により、介護保険料のみの改定の場合もあります。

詳細は協会けんぽのホームページでご確認ください。

労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届について

そろそろ労働局、日本年金機構から各届け出用紙が送付される頃です。

どちらも7月10日(金)が提出期限となりますので、早めに準備を進めましょう。

新年度の住民税

新年度の住民税特別徴収額の通知も届き始めているようです。

6月給与分からの変更となります。

以上