

## 労務アドバイス VOL.3 ～電通事件に見る長時間労働について考える～

昨年12月、電通の新入社員(女性)が過酷な長時間労働やパワハラを理由に、自殺するという痛ましい事故が起き、今年、労働者災害補償保険法「(以下労災)」による労災の認定がなされたことは記憶に新しいですが、そもそも労災保険法の第12条の2の2では、「労働者が、故意に負傷、疾病、障害若しくは死亡又はその直接の原因となった事故を生じさせたときは、政府は、保険給付を行わない。」と規定されています。つまり自殺＝故意の死亡に該当し、本来、労災の給付はされないこととなっているにもかかわらず、今回労災の認定が行われたことに疑問を持つ方もおられると思います。今回のケースでは、自殺に至るまでの間に、過酷な長時間労働が現にあり、また、上司のパワハラ等により、自殺直前には、精神障害を発症していたため、正常な判断ができず、自殺に至ったと認定されています。

### **労働時間の把握**

労働者の労働時間を適正に把握することは、事業主の義務ですが、やはりオーソドックスですが、客観性が高く、多くの企業に採用されているものはタイムカードによる管理だと思われます。最近では、タイムカードの打刻データをそのままパソコンに取り込み、管理や修正ができるタイプのものやICカードを利用したタイプのもの、自身のスマホを活用したものなど、労働時間管理の手法も多様化しています。いずれの手法を取ったとしても、事業主にその責任がありますので、管理が容易で、集計作業や給与計算にも直結したものを選択することをお勧めします。

### **時間外労働協定届**

1日8時間を超える時間外労働を行う事業場は、所轄の労働基準監督署に、時間外労働の対象者や時間外労働の上限時間などを労働者代表と協定し、届出る義務があります。電通事件では、原則の上限時間数を超える「特別条項」という協定を届出ていましたが、その上限時間数をも超える時間外だったということが問題となりました。

適正に労働時間を管理し、過酷な長時間労働をなくすためには、業務の見直しや標準化などが必須だと思われます。若い命を無駄にすることなく、今後の業務改善につながることを願ってやみません。



**社会保険労務士法人リプル 代表社員 神田 真弓**

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号

TEL:047-496-0600 FAX:047-496-0601

e-mail:info@sr-ripple.com

URL:http://sr-ripple.com