

2019年8月1日

監査役会通信(No.40)

社外監査役

堀口基次

法令順守に努めよう!!

製薬大手 T 社は、社員に労使協定（三六協定）の条件を超える違法な長時間労働をさせていたとして、労働基準監督署から是正勧告を複数回、受けていたと明らかにされた。同社は従業員の健康管理に戦略的に取り組む企業が認定される「健康経営優良法人」でしたが、経済産業省によりまずと、自主返納されたとのこと。

同社によると、昨年 1 1 月と今年 4 月に是正勧告を受けた。東京本社に勤務する社員に三六協定の上限を超える長時間労働をさせていた。時間外勤務の申告漏れや残業代の未払いでも是正勧告を受けた。

長時間労働について、「繁忙期に労働時間の管理が徹底されていなかった」「労働時間を守る意識が不十分だった。法令順守に努めるよう今後対応を進める」とのこと。管理職を中心に勤務管理の徹底を呼び掛けているという。

健康経営優良法人は、今年 2 月の段階で大規模法人 8 2 0、中小規模法人 2 5 0 0 超が認定されている。同制度は「重大な労基関連法令の同一条項について複数回の違反がない」ことを求めている。

同社は 2 度目の是正勧告を受け、自主返納を決めたとしている。

翻って当社における時間外勤務はどうだろうか。

当社の三六協定は月 45 時間、年 360 時間となっています。

当社の実績はどうかというと、時間外勤務時間の平均は 2019 年度第 1 四半期 8 時間、第 2 四半期 9 時間であり、個人別にみても創業以来三六協定時間を超えたことはいままで一人もなく法令順守されています。しかしながら今、当社において研究開発部門はたいへん忙しい状態に置かれています。ぜひこの三六協定があることをしっかりと認識し、2019 年 4 月に導入した勤怠管理システム「リクナビ HRTech 勤怠管理」を有効に活用し、併せてサービス残業等がないよう上司とも連携を密にし、法令順守をお願いしたいと思います。

また、2019 年 4 月より、年 5 日の有給休暇の取得が次のとおり法律で義務化されています。

“ 使用者は、10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。”

要するに、年 10 日以上有給休暇が与えられている従業員について、年間 5 日以上有給休暇の取得が義務化される、というものです。本人の申し出による取得と会社の指定による取得をあわせて 5 日、有給休暇を取得させ(し)なければなりません。必ず実行しましょう。