



## Vol.32

弁護士 岡 正俊  
杜若経営法律事務所

### ★新ガイドラインについて

昨年大きく報道等がなされた過労自殺の事件等を受け、昨年12月26日に長時間労働削減推進本部において「過労死等ゼロ」緊急対策が策定され、その中に、企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底するという内容が盛り込まれました。これを受けて、今年1月20日、厚生労働省から「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」(以下「ガイドライン」といいます。)が定められました。

これまで労働時間の適正把握については、平成13年4月6日付の「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基準」という通達(以下「46通達」といいます。)が出されていましたが、今後は上記のガイドラインが基準になります。

ガイドラインと46通達を比較すると、ガイドラインにおける主要な変更点としては、以下の点が新たに加えられています。

#### (1) 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ている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、

使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんがわず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待ち時間」)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行って

た時間」

労働時間の考え方については、客観的に判断するという判例の考え方に従ったものであり、これまでの実務の取り扱いもそのように判断されていると思いますので、特段新しいことを言っているわけではありません。着替え時間、手待ち時間、研修の時間等も、これまで裁判や労働組合からの要求等で争点とされてきたところで、労働時間か否かがよく問題となる点です。労働組合等がガイドラインを根拠に請求してくることは考えられますが、結局は、例えば着替え時間であれば着用を義務付けられているか等が個別に問題になります。

### (2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

「タイムカード、ICカード」のほかに「パソコンの使用時間の記録」が加えられました。

「パソコンの使用時間の記録」も、これまで裁判や労働基準監督署の労働時間の認定で、資料として提出されることがありましたので、実務上特段新しいことではないと思います。

### (3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

自己申告制については残業時間の過少申告等に悪用されやすいことから、以下のほか新たな記述が多くなっています。

「イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本

ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。」

ウについては、「労働時間の補正をする」という点が新たに設けられた点です。「特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。」とされています。

タイムカードや、入退館の警備記録、パソコンのログ等の客観的記録は必ずしも労働時間を示すものではありませんが、労働者の残業申請や自己申告がこれらの記録とあまりに乖離していると、事実上会社側に立証を求められます。裁判等で有利に進めるためにも、このような「補正」はやっていただきたいところです。実際にそのような「補正」を適正に行っており、裁判官に請求棄却の心証を持っていただいた事件がありました(和解で終了しましたが、会社有利な内容でした)。

言うのは簡単ですが、実際に労働時間を把握するのは難しいものです。しかしながら、長時間労働に対する世間や行政・司法の目が厳しくなっている中、できる限り「適正な把握」に努めていただきたいと思います。