

長時間労働の是正について②

アクタス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 代表社員 山本 陽二



YOJI YAMAMOTO

労働時間の適正把握とは

長時間労働是正の出発点は、労働時間の適正な把握です。例えば小規模の事業所ならば使用者が現認できるでしょう。しかしある程度社員数も増えると、ICカードやパソコン上の勤怠ソフトの打刻等、ITを活用した客観的な把握方法が有効となります。ではそもそも労働時間とは何を指すのでしょうか。

「労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、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」(厚生労働省 平成29年1月20日 「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」より抜粋。以下、「本ガイドライン」という。)と定義しています。

つまり、労働者の行為が客観的に見て使用者の指揮命令下にあるか否かであり、労働契約、就業規則、労働協約等の定めによって決定されるものではありません。また労働からの解放が保障されていない場合は、必ずしも現実に精神または肉体を活動させていなくても労働時間にあたります。(図表1)

ただ一方で業務に集中できる時間には限度がありますので、指揮命令下にありながらも、その時間内に業務が常に進捗するとは限りません。したがって、単に在社したすべての時間を労働時間と考え、時間外労働を時間通り申告することに、違和感を持つ労働者もいるのではないかでしょうか。労働時間を適正に把握するとは言いつつも、ある程度の曖昧さがあつても良いのではと考えます。

図表1 労働時間に該当する例

1. 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
2. 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「手待時間」）
3. 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いた時間

(出典) 厚生労働省 平成29年1月20日 「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」より抜粋、筆者作成

自己申告制により労働時間を 把握する場合について

その意味では自己申告制の併用が有効です。本ガイドラインには、やむを得ず自己申告で労働時間把握する場合の措置（後述）の記載がありますが、現実的にはICカード等の客観的な方法を原則に、自己申告制を併用して労働時間を管理することが、運用上、効率的です。

自己申告制のみで始業・終業時刻の確認を行う場合には、図表2に沿って使用者は措置を講じなければなりません。また客観的な記録を原則としつつ自己申告制を併用する場合には、それに準じた措置を取る必要があります。

今後、労働安全衛生法の改正により、労働時間の状況を省令で定める方法により把握することが義務化されます。省令では、使用者の現認や客観的な方法による把握が原則として定められることとなり、注視する必要があります。

図表2 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（要約）

- 1.** 労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- 2.** 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。
- 3.** 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。特に客観的データとの乖離が著しい時は所要の労働時間の補正をすること。
- 4.** 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間についての理由の報告が適正に行われているかについて確認すること。
- 5.** 労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等、労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上延長できる時間を守っているようにすることが慣習的に行われていないか確認すること。

（出典）厚生労働省 平成29年1月20日 「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」より抜粋、筆者作成

おわりに (生産性向上の観点から)

長時間労働の是正は、使用者が主体的に取組むことです。一方で労働者自身の自律的な時間管理も求められます。時間管理は仕事管理(または自己管理)と同義です。時間管理がしっかりとできることは、一般的に求められる人材要件のひとつでもあります。労使双方がこの時間管理を意識したうえで、労働時間を適正に把握することが、長時間労働是正のスタートとなります。

本国会で企画業務型裁量労働制の対象業務追加は見送られました。裁量労働制における業務遂行は、大幅に労働者に委ねられるため、自律的な時間管理が要求されます。もちろん健康管理上の各種制約はあります。しかし労働者の生産性向上の足掛かりとしては、自律的に動ける人材を育むきっかけとなる環境作りも必要です。そのひとつに企画業務型裁量労働制の対象業務を広げることもあるのだろうと考えます。