

「労働時間適正把握ガイドライン」策定

厚生労働省が「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」を策定

【ガイドラインが策定された趣旨】

労働基準法において、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する義務を有しています。しかし、現状は、労働時間の把握に係る自己申告制の不適正な運用等に伴い、過重な長時間労働や割増賃金の未払いなどの問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるため、労働時間を適正に把握するために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにするためガイドラインが策定され、1月20日に公開されました。

昨年9月、総理官邸で第1回「働き方改革実現会議」が開かれ、国は、長時間労働の是正へ本格的に取り組み始めました。そんな中、女性新入社員の過労自殺問題で、電通の違法な残業実態が明らかになり、社会問題化しました。安倍首相は、通常国会の施政方針演説の中でも、働き方改革に次のように触れています。「1年余り前、入社1年目の女性が、長時間労働による過酷な状況の中、自ら命を絶ちました。ご冥福をお祈りするとともに、二度と悲劇を繰り返さないとの強い決意で、長時間労働の是正に取り組めます。いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を定める法改正に向けて、作業を加速します。」今後は、時間外労働の上限について、年間で月平均60時間を超えないよう企業に義務付けることを検討しています。

1. 労働時間の適切な把握、46通達と新たに策定されたガイドラインの関係

厚生労働省は、労働時間の適正な把握について、すでに通達を出しています。題名を「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」といい、通し番号が、「基発339号 平成13年4月6日」であるため、日付をとって「46通達」とも呼ばれ、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置が以下の項目が定められています。

- (1) 始業・終業の確認及び記録
- (2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法
- (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
- (4) 労働時間の記録に関する書類の保存について
- (5) 労働時間を管理する者の職務
- (6) 労働時間短縮推進委員会等の活用

今回策定された「ガイドライン」の内容（後述）は、46通達を基本としつつ、今回の電通で問題になった事項等を踏まえて策定されたことがわかる内容になっています。

<参照> 46通達（厚生労働省サイト） (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0406-6.html>)

2. 新たにガイドラインに定められた「労働時間の考え方」

ガイドラインでは、46通達にはなかった、「労働時間の考え方」が示されています。

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とされています。そして、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とされています。

- (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「手待時間」）
- (ウ) 参加することが業務上義務付けられている研修・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

このうえで、使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、46通達と同様に、

- ①使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること
- ②タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

以上の方法によることなく、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、使用者は次の措置を講ずることが定められています。

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

- (1) 自己申告制の対象となる労働者に対して、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。

※46通達ではなく、ガイドラインで新たに定められた内容

- (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、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間を補正すること。

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、所要の労働時間を補正すること。

※46通達では、「実態調査」までは示されていましたが、「補正」、さらに自己申告による労働時間と、事業場にいた時間との間に著しい乖離が生じている場合に関する内容がガイドラインに追加されました。

- (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、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

- (5) 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、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。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、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、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

※ガイドラインでは、36協定により延長できる時間数を遵守すること、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、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認することが追加されました。

派遣先担当者が知っておきたい「派遣法基礎知識」

第1回 2015年9月派遣法改正で変更された派遣受入期間制限について

今月から、2015年（平成27年）9月に改正された派遣法の中で、派遣先担当者の皆様にご存知の基礎知識を特集させていただきます。第1回目は、派遣受入期間制限についてです。

派遣の受入れ期間制限が、従来の業務単位から以下のように、派遣先の事業所単位・派遣労働者個人単位を軸とする仕組みに変更されました。

（1）派遣先単位の期間制限（派遣法第40条の3）

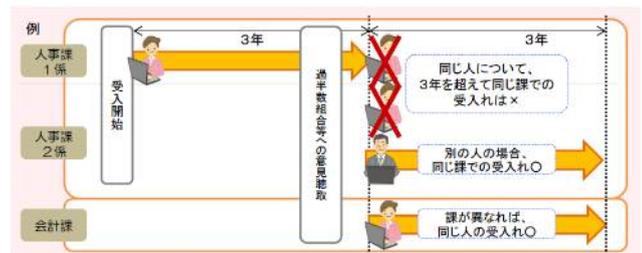
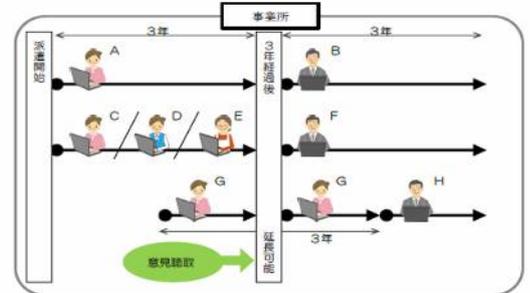
派遣先は、例外を除き、同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れることができません。

派遣先が、3年を超えて派遣を受入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く（意見聴取）必要があります。意見聴取は、3年を経過する1ヶ月前までに行わなければなりません。また、派遣先は、労働者派遣契約の締結にあたり、あらかじめ、派遣元事業主に対して事業所単位の期間制限の抵触日を通知しなければならず、派遣元は、通知がないときは、労働者派遣契約を締結してはなりません。

（2）個人単位の期間制限（派遣法第35条の3）

派遣元は、例外を除き、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を派遣することができません。

＜例外＞①無期雇用労働者派遣、②60歳以上の高齢者、
③有期プロジェクト業務、④日数限定業務、⑤産前産後・育児休業代替業務、⑥介護休業代替業務



【派遣受入期間制限に関するQ & A】

Q1：現在受入れている派遣労働者は当社での継続就労を希望しています。本人が今の派遣会社を退職し、別の会社を経由して当社に派遣される形をとれば、継続就労が可能でしょうか？

A1：派遣労働者個人単位の期間制限は、派遣元に対する制限だけではなく、派遣先に対する制限も定められています。派遣元が異なる場合でも、同一の派遣労働者であれば、派遣先に対する期間制限に抵触します。

Q2：事業所単位では原則3年の期間制限が適用されるといいますが、派遣労働者の入替え、派遣会社の切替え等を行った場合、どうなりますか？

A2：期間制限の起点は、事業所等で派遣を受け入れた日となります。よって、派遣労働者が他の人と入れ替わっても、あるいは他の派遣元と新たな労働者派遣契約を締結しても、派遣可能期間は延長されません。期間途中で開始した派遣は、最初の派遣開始から3年の時点で終了となります。

★期間制限違反を犯した場合「労働契約申込みみなし制度」が適用されます。

「労働契約申込みみなし制度」とは、派遣先が、違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなす制度です。尚、派遣先が、違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったとき（善意無過失）は、適用されません。

※違法派遣の類型

労働契約申込みみなし制度は、期間制限違反の他に以下の違法行為の場合も適用されます。

- （1）労働者派遣の禁止業務に従事させること
- （2）無許可・無届事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- （3）期間制限違反
- （4）いわゆる偽装請負