

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2017/04/10

VOL.71

● 『労働時間の適正把握』ガイドラインの策定

昨今、労働時間管理に関する数多くの問題が生じていることから厚生労働者は、2017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」（以下、「労働時間ガイドライン」という。）を新たに策定しました。

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、使用者の明示また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しており、特に以下に挙げるものは労働時間として取り扱わなければならないものとしています。

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や業務終了後の業務に関連した後始末を事業場内で行った時間
例)

- ・着用を義務付けられた所定の服装への着替え
- ・清掃

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—「いわゆる手待ち時間」

③参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

2 適正な労働時間の把握は使用者の義務

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

記録の方法は、原則として以下のいずれかの方法によること。

- ①使用者が、自らが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。

やむを得ず、「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は、以下の措置を講ずることが求められています。

i 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間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。

ii 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、労働時間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。

iii 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。

iv 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。

v 自己申告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目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働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。

今後は、より一層適正に「労働時間」を管理する必要があります。労働者が誤った時間を申告しないようにさせることが使用者の責任となっています。『労働時間管理』に関してお困りの企業様につきましては、いいの事務所までご相談下さい。

● 働き方改革に向けた取組 「9つの検討テーマ」

安倍首相自らが議長となって発足された「働き方改革実現会議」、第1回の会議は昨年9月が開催されました。この会議では、以下に挙げた9つのテーマについて具体的な方向性を示すための議論が行われてきました。第10回会議（平成29年3月28日開催）において、その成果として「働き改革実行計画」が決定されました。

- ① 非正規雇用の処遇改善
- ② 賃金引上げと労働生産性向上
- ③ 長時間労働の是正
- ④ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ⑤ 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進
- ⑥ 外国人人材の受入れ
- ⑦ 女性・若者が活躍しやすい環境整備
雇用吸収力の高い産業への転職・再就職
- ⑧ 支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
- ⑨ 高齢者の就業促進

● 勤務間インターバル制度って？

勤務間インターバル制度とは、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に「一定の休息时间」を確保するものです。

例えば、「一定の休息时间」を「11時間」とすると、前日の終業時刻が23:00の場合、翌日の始業時刻は「11時間」の休息时间を確保した後の10:00となります。長い時間残業した翌日は、ゆっくりと出勤することを制度として認めることで、働く方の生活時間や睡眠時間の確保が可能となり、過重労働の防止策の一つとして注目されています。

● 雇用保険料率の変更

雇用保険料率が2017年度から3年間、事業主負担分、労働者負担分ともに0.1%ずつ引き下がります。また、2017年度に雇用保険料が免

今後、9つのテーマに対するガイドライン等がそれぞれ策定されていくことになります。

昨今、多くの企業において「人材不足」が課題となっています。今「働き方改革」に手を付けることで、「在籍している労働者の満足度」が向上し、辞めないことにつながることで、また「将来の労働者候補に働きやすさ」をアピールすることができ「人材の確保」につながります。今こそ、「働き方改革」に向けた一歩を踏み出す良い機会ではないでしょうか。

最近の新聞紙上では、「●●社がテレワークを導入」「●●社が勤務間インターバル制度を導入」といった記事が多く見られます。テレワーク導入は、「将来の労働者候補」に対して「働きやすさ」をアピールする方法の一つとして大企業は活用しているのです。

これからの企業は、「労働者」に選ばれ続ける企業でなければ、継続的な発展はないと言えます。『働き方改革の推進』をご検討している企業様は、いいの事務所にご相談下さい。

現在、この「一定の休息时间」を「9時間」以上とする勤務間インターバル制度を導入した場合に助成金が活用できます。

勤務間インターバル制度導入に当たって、以下の取組に要した経費の3/4、最大50万円支給されます。①就業規則、労使協定の作成・変更、②労務管理担当者に対する研修、③労働者に対する研修、周知、啓発、④外部専門家によるコンサルティング、⑤労務管理用ソフトウェア・機器の導入、更新、⑥勤務間インターバル導入のための域等の導入・更新

除となる対象者は、1953年（昭和28年）4月1日以前生まれの方たちとなっておりますのでご確認ください。

	労働者負担	事業主負担	雇用保険料率
一般の事業	3/1,000	6/1,000	9/1,000
農林水産・清酒製造の事業	4/1,000	7/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	12/1,000