

公共労速報 No.247

2017年2月9日 公立学校共済組合職員労働組合 TEL 03-3872-6175

長時間労働是正・サービス残業根絶へ ごまかされがちな労働時間の問題など整理 「自己申告制」対応など明文化 **厚労省新通達**

「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」

厚労省通達（1/20）

「ガイドライン」の注目ポイント

使用者の指揮命令下であれば明示的な指示がなくても労働時間！
以下のような時間は労働時間として扱うこと（注：「使用者」＝上司のこと）

- ア 制服への着替え時間や業務に関連する後始末
- イ 指示があればすぐに業務に入る必要がある待機時間
- ウ 参加義務のある研修や、指示により行う学習時間

始業前に「準備のために」と自発的に早出をしている時間なんかも、労働時間ですよ～！



始業・終業の時刻が自己申告制の場合、使用者は次の措置をすること

- ア 労働者に労働時間の実態を正しく記録するよう説明すること。
- イ 時間管理者に「ガイドライン」に従った措置について説明すること。
- ウ 自己申告時間と実際の労働時間のかい離を調査し、補正すること。
- エ 自己申告がなくても、使用者の指揮命令下に置かれていれば労働時間として扱うこと。
- オ 自己申告できる時間外労働の時間数に上限をもうけるなど、労働時間の適正な申告を阻害するようなことをしてはならないこと。また、36協定（時間外労働できる時間数をあらかじめ決めておく協定）を超えて労働したにも関わらず、記録上これを守っているように見せかける偽装がないかを確認すること。



電通新入社員の高橋まつりさん（当時24歳）の過労自殺事件では、残業時間の自己申告制が問題になりました。自己申告制でも、労働者の労働時間を適正に把握することは使用者の責任だということをあらためて強調しているよ！