



トップアンドコア通信

【平成 29 年 1 月 31 日号】

電通の労基法違反事件で、本社を含めた 4 箇所で一斉に労働局の強制捜査が行われ、再度、長時間労働に対する企業責任についての報道が増えています。そんな中、厚生労働省では、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を強化しており、昨年 4 月から 9 月までに実施した監督指導の結果が公表されています。そのうち、違法な時間外労働が確認された事業場は 43.9%に上り、賃金の不払いも同時に指摘されている例が多くありました。労働基準監督署による調査では、タイムカードや出勤簿の記録だけでなく、eメールの送受信記録やパソコンのログオフ記録、防犯カメラの記録までを確認して、違法な時間外労働の実態を確認しています。厚生労働省のホームページでは、具体的な指導例が公表されていますので、タイムカードや出勤簿の記録と実態がかけ離れていないか、今一度、労働時間の適正把握について見直す機会としてください。

●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（平成 29 年 1 月）

昨年末に発表された厚生労働省の過重労働緊急対策の一つとして提示されていた「新ガイドライン」が策定されました。基本的には平成 13 年の通達と同様の内容ですが、労働時間として扱わなければならないものとして示されている例は、電通事件の影響を受けたものとも読み取れます。

【抜粋】

1. 趣旨

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責務**を有している。

2. 適用の範囲

対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用されるすべての事業場であること。

使用者が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、**管理監督者等を除く全ての者**であること。

なお、本ガイドラインが**適用されない労働者**についても、**健康確保を図る必要がある**ことから、使用者において**適正な労働時間管理を行う責務**があること。

3. 労働時間の考え方

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、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。

4. 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(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

使用者は次の措置を講ずること

ウ 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**労働時間の補正**をすること。

オ 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。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。

労働時間として扱わなければならないものとして、これまでの「着用を義務付けられた着替え」「業務に関連した後始末/清掃」に加え、以下が記載されています。

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**等を行っていた時間

●「過労死等ゼロ」緊急対策 企業の経営トップに対する指導と企業名の公表（平成 29 年 1 月）

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止対策として「過労死等ゼロ」緊急対策が決定され、新たな取組として、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導や、平成 27 年 5 月から実施している是正指導段階での企業名公表制度の強化などを実施する通達が発表されました。

対象とする企業：複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業であって、以下のいずれかに該当

ア 監督指導において、1 事業場で 10 人以上又は当該事業場の 4 分の 1 以上の労働者について、

① 1 ヶ月あたり 80 時間超の時間外・休日労働が認められること

② 労働時間関係違反であるとして是正勧告を受けていること

イ 概ね 1 年程度の期間に 2 箇所以上の事業場で、監督指導において、1 事業場で 10 人以上又は当該事業場の 4 分の 1 以上の労働者について、以下に該当

① 1 ヶ月あたり 100 時間超の時間外・休日労働が認められること

② 労働時間関係違反であるとして是正勧告を受けていること

上記のうち、1 箇所以上の事業場で過労死に係る労災支給決定事案の被災労働者について、ア①②に該当すること

●「無期転換ルール」平成 30 年 4 月の本格的な運用まで残り 1 年と少し！

平成 25 年 4 月に施行された労働契約法第 18 条「同一の使用者との間で、有期労働契約が反復更新されて 5 年を超えた場合、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する」ルールの本格的な運用まで、残り 1 年と少しとなりました。厚生労働省をはじめ各地の労働局では「無期転換ルール」の対策促進強化を図っています。

なお、労働契約法第 18 条では、無期転換後の労働条件について、以下の通り規定されています。

① 契約期間以外の労働条件は、現在締結している有期労働契約の労働条件と同一とする

② ただし、当該労働条件について**別段の定めがある部分を除く**

※「別段の定め」とは、適正に定められた労働協約、就業規則、個々の労働契約のいずれかに、無期転換後の労働条件を定めることを指します

無期転換ルールは、有期労働契約から無期労働契約に転換するもので、必ずしも正社員に転換するものではなく、厚生労働省では、無期転換後の労働者の処遇として「多様な正社員」区分を設けることを推奨しています。「多様な正社員」区分を設ける場合、①無期転換後の労働者が企業内でどのような位置づけとなるかの検討、②具体的な制度設計、③就業規則等の改訂が必要となり、ある程度の時間と労力がかかります。また、無期転換ルールの適用前に「**雇止め**」の発生が懸念されており、厚生労働省も「無期転換ルールの適用を逃れることを目的として雇止めを行うことは、法の趣旨から望ましくなく、改正労働契約法第 19 条（雇止め法理）に基づき、無効と判断される場合がある」とメッセージを出しています。

各企業においては、平成 30 年 4 月の無期転換申込み権が発生する前に、上記対策を決定し周知する必要があります。特に、有期労働契約の契約期間を 1 年に設定している場合には時間がありません。混乱を防ぐためにも、待ったなしの状況です。社労士法人トップアンドコアでは、無期転換後の労働条件を含めた制度設計と雇止めによるトラブル予防をサポートすることができます。お気軽にご相談ください。

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

【大阪支店】大阪府大阪市北区大深町 3-1 グランフロント大阪タワー B14 階

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 階

TEL:03-3349-8370

TEL:06-6371-5408

TEL:052-589-8753

