

東地申
第10号

~第1回~
10月18日

~その4~

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び 公休日労働に関する協定」についての申し入れ

FAXニュース No.79で明らかにしてきましたが

団体交渉を中断した際に 会社から次のような回答を受ける!

回答に違反という言葉がないということであれば、 受け止めるところもあり、やり方については検討していく

その後団体交渉は中断
しかし、会社の回答は、

修正回答はしない

これでは団体交渉は進められない!

厚生労働省は、電通過労死事件発生後の平成29年1月20日、
これまでの「労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドライン」を
見直し、あらたな「ガイドライン」を策定しました。

【一部抜粋】

1. 趣旨

労働基準法においては、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責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった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ところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2. 適用の範囲・・・（省略）

3. 労働時間の考え方

・・・（省略）・・・又はこれを（*業務をしなければならない状況）を余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。 *は筆者が校正

ア 使用者の指示により、業務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

会社の労働時間の管理に対する認識は間違っている!誠実に対応すべきだ!