

チコ労務管理事務所通信

厚労省が策定した「労働時間適正把握ガイドライン」のポイント！

◆1月20日に公表

近年、労働時間削減は多くの企業において喫緊の課題となっており、政府の「働き方改革実現会議」でも長時間労働の是正について様々な議論がなされています。

昨年12月には厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が公表され、“違法な長時間労働を許さない取組の強化策”として以下の項目が挙げられています。

(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

- (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
- (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化
- (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

このうち上記(1)に対応するものとして、厚生労働省から1月20日に「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」が策定・公表されました。

◆本ガイドラインの位置付け

従来、事業場における労働時間の管理方法については、平成13年に発出された通達「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基準」（いわゆる「46通達」）が1つの目安となっていました。今回のガイドラインはこの通達を修正するかたちで策定されました。

◆本ガイドラインで注目すべき点

従来の通達と今回のガイドラインを比較してみると、「労働時間の考え方」という項目が新たに追加されました。

この項目では、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」であり、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」とされ、業務の準備や後始末



の時間、手待時間、研修等の時間であっても労働時間に該当する例も示されています。

また、「使用者が講ずべき措置」の内容が従来の通達よりもかなり具体的に示されました。

特に自己申告制により始業・就業時間の確認等を行う場合の措置について、労働時間の管理者に対して「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」を使用者に求めており、労働者の自己申告により把握した時間とPCの使用時間の記録等により判明した時間に“著しい乖離”が生じている場合には実態調査を行って労働時間を補正すること等を求めています。

◆その他の注意点

その他、「36協定の延長」や「賃金台帳の調製」についての注意点も記載されていますので、本ガイドラインに一度目を通していただき、今後の労働時間管理に活用することをお勧めいたします。

タクシー運転手の「歩合給」をめぐる注目裁判の動向

◆「歩合給だから割増賃金なし」は有効？無効？

タクシー運転手の給与には、一定の基本給と運賃収入に応じて支給される歩合給からなる「歩合給制」が多く、この歩合

給制をめぐる注目の判決が出される見通しです。

本事件では、タクシー運転手ら 14 人が、歩合給の計算にあたり残業手当等に相当する額を控除する旨を定める会社の賃金規則は無効であり、控除された残業手当等相当額の支払義務があるとして、未払賃金および遅延損害金等の支払いを求めており、東京地裁は、公序良俗に反するとして未払い賃金の合計約 1,500 万円の支払いを命じました（国際自動車事件・東京地判平 27.1.28）。

◆分かれる裁判所の判断

同事件では、同じ内容を請求する訴訟が次々に提起されており、現在、第 4 次訴訟まで提起され、原告も 200 名を超える大きな訴訟となっています。

そのうち第 2 次訴訟では、割増賃金の算出方法を定める労働基準法 37 条に違反せず、公序良俗にも反しないとして原告の意見を斥けて（東京地判平 28.4.21）おり、裁判所の判断が分かれています。

◆高裁判決も「無効」だが…

第 1 次訴訟の高裁判決（二審）では、地裁判決（一審）が支持され、会社側に未払い賃金の支払いが命じられたことから、会社側が上告し、現在も最高裁で係争中です。

そして、最高裁判決を前に双方の意見を聞く弁論が開かれました（1 月 31 日）。

この弁論は、一審・二審とは異なる判断がなされる場合に最高裁判決を前に開かれることが多いことから、今月末の最高裁判決では「これまでと結論が異なるのでは？」と注目が集まっています。

◆運転手の残業代計算に大きな影響が

上記の通り、タクシー運転手の給与では「歩合給制」が採用されているケースが多いため、この事件の確定判決が及ぼす影響が少なくないと見られています。

特に、運転手の残業手当の計算方法やその定め方について見直しを迫られるタクシー会社もあることでしょう。

タクシー会社に限らず「歩合給制」を採用されている場合は、一度、自社の賃金規則をチェックしてみてもいいでしょうか？

歳までで、保育所に入れない場合等に限り 1 歳 6 カ月まで延長が認められていますが、改正により、さらに 6 カ月（2 歳まで）再延長できるようになります。また、それに合わせて育児休業給付の支給期間も延長となります。

育児・介護休業法、雇用保険法に関わる改正で、平成 29 年 10 月 1 日の施行予定です。

◆職業紹介の機能強化および求人情報等の適正化

(1) ハローワークや職業紹介事業者等のすべての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返すブラック企業の求人は受理されなくなります。現在は、ハローワークにおける新卒者向け求人のみが対象となっていますが、改正が行われれば中途やパートなどすべての求人が対象となります。

他にも、(2) 会社が虚偽の求人申込を行った場合、罰則の対象となります。また、(3) 採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場響のある改正を中心にみていきます。

◆失業等給付に係る保険料率および国庫負担率の時限的引下げ

平成 29 年度から平成 31 年度までの各年度における雇用保険料率および国庫負担率が、時限的に引き下げられます。

雇用保険法、労働保険徴収法に関わる改正で、平成 29 年 4 月 1 日の施行予定です。

◆育児休業に係る制度の見直し

現在の育児休業は原則 1 合等には、その内容を求職者に明示することが会社に義務付けられます。

いずれも職業安定法に関わる改正で、(1) は公布から 3 年以内、(2) (3) は平成 30 年 1 月の施行予定です。

◆その他の事項

その他、失業等給付の拡充として、「給付日数の延長」や「雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数の延長」、「専門実践教育訓練給付の給付率の引上げ」等が予定されています。

「雇用保険法」「育児・介護休業法」 等が改正に！ 企業への影響は？

◆通常国会に法案提出

現在開会中の通常国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が提出されました（1 月 31 日）。

雇用保険法、労働保険徴収法、育児・介護休業法、職業安定法に関わる改正となっていますが、企業に影

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは… チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com