

「黙示の指示」も 労働時間



厚生労働省は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（以下、新ガイドライン）」を発出しました。新ガイドラインは、労働時間の適切な管理は使用者の責務であることを明確化し、あらためて労働時間とは何かを明示しました。

医療・介護職場で蔓延する「長時間労働」「不払い残業」を解消するため、この新ガイドラインをおおいに活用しましょう。

ここが
ポイント

業務に必要な準備行為も 研修・教育訓練の受講も 労働時間

新ガイドラインのポイントは「労働時間の考え方」を明示したことです。労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれていることをいい、「使用者の明示又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」として3つの例をあげています。

◆黙示の指示（もくじのしじ）

使用者による直接の業務命令がなくても、命令があったものと見なすこと。たとえば・・・①時間外労働をしなければならない業務上の必要性や緊急性がある場合②時間外労働が常態化していたにもかかわらず使用者が放任していた場合、など。

新ガイドラインに示された 3つの例（要約）

- 業務に必要な準備行為（着用を命じられたユニホームへの着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）
- 使用者の指示があった場合に即時業務に従事できるような労働から離れることが保障されていない状態（いわゆる手待時間）
- 業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や指示により業務に必要な学習等を行っている時間

ここが
ポイント

不払い労働の温床=「自己申告制」にメス

医療や介護現場では、「あなたは仕事が遅いから・・・」とか「勝手に早く来ているだけ」など申告しにくい状況が作られたりしています。新ガイドラインは、こうした実態を問題視し、これまで不払い労働の温床となってきた「自己申告制」にメスを入れました。

労働時間の管理の原則は 現認もしくは客観的記録

労働時間を適正に把握するため、使用者が講ずべき措置を具体的に示しました。まず、労働時間管理の原則は、使用者自らが現認すること、または客観的な記録を基礎として確認し適正に記録すること、としています。



やむを得ず「自己申告制」を取る場合でも…

- ①自己申告制について労働者へ十分な説明をおこなう
- ②申告時間と実態に乖離がある場合、調査・補正する
- ③申告できる時間に上限を設定したり、その上限を超える申告を認めないなど適正な申告を阻害しない、など