

適正な労働時間把握を

日立ジョンソンコントロールズ空調
と関連会社で働く
人のネットワーク



2019年4・5月

No. 80

発行：オアシス

編集委員会

連絡先：多田義幸

TEL

090-9121-0602

4月から変わります

これまで労働時間の適正な把握については、厚労省の「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」（2017年）にて、具体的な把握方法を明確化していました。しかし、この「ガイドライン」では、管理監督者やみなし労働時間制（裁量勤務制等）が適用される労働者は対象外となっていました。

今年4月から労働安全衛生法が改正されることにより、管理職も含めて、すべての労働者の労働時間を把握することを義務化しています。

そして労働時間の把握は、タイムカードやパソコンの使用時間の記録等の客観的な方法で行うことが原則です。自己申告で行うことは、やむを得ない場合の例外です。

また適正に把握した労働時間の記録を作成し、3年間保存しなければなりません。
（労働安全衛生法第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3を参照）

労働時間とは？。

前記の「ガイドライン」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をいいます。

例えば、次のような時間は、労働時間に該当しません。

① 使用者の指示により、就業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

② 使用者の指示があつ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」）

③ 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。

適正な把握方法を

職場の実態は、着替えや清掃などが労働時間から外されたり、ガイドラインの趣旨に反することが行われています。

すでに多くの会社では、門前でのICカードでの就業時間把握が行われています。そのことで準備時間、後始末の時間も含む労働時間把握が可能になります。労働時間の適正な把握のための改善が求められます。

「ブラック企業大賞2018」 日立製作所が「特別賞」

山口県の笠戸事業所で、数百人のフィリピン人技能実習生を不正に働かせていたことが発覚。本来は電気機器組み立てを任せますが、別の作業をさせていました。在留資格の更新ができないことを理由に、すでに99人の技能実習生が解雇されていたことが発覚し、ブラック企業「特別賞」を受賞しました。