

サンプール

TOPIC1

出張や直行・直帰の移動時間と 労働災害の取り扱い

TOPIC2

時間外労働の削減に向けた取り組み

表紙写真：フラワーガーデン(5月)花のアーチ
©マッケンゴー / PIXTA

2019 5
May

令和元年5月号

【改元】 この5月から元号が「令和」に改められ、新たな時代が幕を開けました。経済産業省が行った「改元に伴う企業等の情報システム改修等への対応状況に関するアンケート」（調査期間1月～2月）の結果（発表3月）によれば、回答時点で約60%の企業が情報システムの和暦使用部分の調査や確認が完了しており、改元とともにシステム改修（自組織のシステム改修やパッケージ製品のアップデートなど）が必要であることを特定している企業のうち約85%が改元日までに対応できると回答。一方、業務の遂行に支障がないことから改元日以降に対応する予定とした企業も10%弱存在していました。改元日までに対応できない企業でも多くが代替措置を実施予定などとしています。企業の情報システムも心機一転といったところでしょうか。

法律 移動時間に労働災害が起きたら労災保険はどうなる？

出張や直行・直帰の移動時間と労働災害の取り扱い

従業員が出張や直行・直帰の移動時に事故など何らかの災害が起きた場合、労働災害(以下、労災)としての取り扱いはどのようになるのでしょうか。

3月、NHKのニュースでこんな報道がありました。長時間、車を運転して取引先を回っていた社員が過労により死亡したとして、遺族が労災保険を申請しましたが、労災とは認められなかった、というものです。遺族や弁護士によれば、この労働者(男性)は横浜市にあるクレーン車販売会社の営業社員。3年前に心臓疾患で死亡した当時は26歳でした。会社の車を運転して東北から東海まで12県の取引先を回っており、ほぼ毎日会

社に寄らず取引先に向かい、日によっては10時間以上運転していたそうです。

遺族が、長時間労働による過労死だとして労働基準監督署に労災を申請しましたが、「車の運転は労働時間に当たらない」とされ、労災とは認められませんでした。

遺族側は「働き方改革の一方で、会社の外での労働時間が切り捨てられている」と批判しています。これに対して、厚生労働省は「車の運転を労働時間と

するかは個別の事例ごとに判断している」としています。

そこで今回は、出張やそれにもなる移動時間、直行・直帰にかかわる労働時間および労災保険の取り扱いについて、現行法上どのようなものかを見てみましょう。

出張中の移動時間

「労働時間」とは、使用者の指揮命令下であり、労働から完全に解放されている休憩時間を除いた時間をいいます。したがって、使用者の指揮命令下であり、自由利用が保障された時間でない限りは「労働時間」となります。

よく問題となるのが出張先への移動時間です。これについては休日の出張移動に関するものですが、「出張中の休日はその日に旅行する等の場合であっても、旅行中における物品の監視等別段の指示がある場合の外は休日労働として取り扱わなくても差し支えない」としており、出張前後の移動時間は、「業務性」を欠き、通常は自由が保障されているので労働時間には該当しないとしています(昭23.3.17基発461、昭33.2.13基発90)。

したがって、出張にともない

電車や旅客機などの公共交通機関を利用して移動する場合、これらに乗車・搭乗中の時間については、使用者から物品の監視など、別段の指示命令がない限り、原則として労働時間として取り扱わなくても、違法にならないことになります。

社有車を運転しての出張であっても、たとえばそれが「得意先へ製品納入のため物品を積み込んでの運搬」であれば、製品の運搬と監視を目的とする出張であるため、使用者の指揮監督の下にある時間となり、労働時間と見るべきです。しかし、単に移動のための交通手段として社有車などを使用する場合は、たとえ運転による心身の疲労があるとしても、そのことだけをもって労働時間とはなりません。自ら運転したとしても、その時間については、労働者の自由な利用が可能であり、使用者の指揮監督下ないと実質的に認められるものであるならば、「労働時間ではない」と解するべきでしょう。

出張にともなる移動時間が労働時間となるか否かは、事案の実情に応じて、両者の境はあいまいな部分もあるため、実態に即して具体的な諸事情を総合的に考慮して、実質的な判断をする必要があります。判例においても「出張の際の往復に要する時間は、労働者が日常の出勤に費す時間と同一性質であると考えられるから、右所要時間は労働時間に算入されず、したがってまた時間外労働の問題は起り得ないと解するのが相当である」(日本工業検査事件：横浜地裁川

崎支部 昭46.1.26決定)など、多くの判例が出張の際の往復に要する時間について、労働時間に当たらないと判断しています。

出張中の労働災害

次に、出張中に労働災害に遭った場合、まず「業務上」と認められるかどうかの問題となります。前述の通り、労働基準法上、出張にともなる移動時間は労働時間とみなされないことが多いのですが、労災の場合には、自宅を出てから自宅に帰るまでが出張と認められます。順路の一部が通常の通勤経路と重複していたとしても、出張日程、目的地などから負傷時刻、負傷場所などが妥当であれば、自宅を出てから自宅に戻るまで、移動時間や宿泊中も含めた全行程が業務の遂行と認められます。

労災保険の保護の対象となる業務上災害とは、災害の原因となった行為に「業務起因性」のほか「業務遂行性」があることが要件となります。通常、出張とは事業主の包括的または個別的な命令によって特定の用務を果たすために、通常の勤務地を離れて用務地へ赴いてから、用務を果たして戻るまでの一連の過程をいいます。そのため、出張の過程全般を業務行為と捉え、業務遂行性がともなうものとされるので、移動、食事、宿泊などの間も、何か災害が起きると労災になります。

しかし、出張中の積極的な私用・私的行為・恣意的行為をしている間は、業務遂行性が失われているとして労災とは認められません。

直行・直帰の移動時間

直行・直帰とは、いったん会社に出勤し、そこから使用者の業務命令により作業現場や得意先などの目的地に移動すべきところを、会社を経由することによる無駄な時間を省くため、直接自宅から目的地に移動し、また、目的地から直接自宅に移動することをいいます。

実際の労務提供は目的地で開始されるものであり、目的地までの移動は準備行為とみなされます。労働者は移動時間中の過ごし方を自由に決めることができることから、使用者の指揮命令がまったく及んでいない状態にあるため、労働時間には当たらないという考え方です。

直行・直帰では、始業時刻は営業先や業務を行う現場への到着時刻、終業時刻は営業先や業務を行った現場を出発した時刻で判断することとなり、現場などに到着した時刻から現場などを出発した時刻までを労働時間(休憩時間を除く)とみなします。

したがって、直行のときは訪問先に到着するまでの時間、直帰のときは訪問先で業務が終了した後の帰路の時間は、通勤時間であり、労働時間に該当しません。その途中で起きた災害は通勤災害となります。

ただし、前述の出張と同様に物品の運搬や監視など、会社の指揮命令下に置かれていると判断できるような場合は、直行・直帰にともなる移動時間についても、労働時間となりますので、その途中で起きた災害は業務上災害となります。

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019.5 May

5/1
改元

新天皇の即位にともない、元号が「令和」に改元されました。

5/1~

クールビズ

環境省が毎年恒例で推進する取り組み「クールビズ」。冷房時の室温28℃で過ごすことを推奨しています。期間は9月30日まで。

5/31

世界禁煙デー

世界保健機関(WHO)が制定。国内ではこの日から1週間が「禁煙週間」となっています。東京都では今年から受動喫煙防止条例がスタート。段階的に施行し、来年4月から全面施行されます。

課題 事例に見る働き方改革

時間外労働の削減に向けた取り組み

大企業では今年4月から、中小企業でも来年4月から時間外労働の上限規制が適用されます。厚生労働省の事例集*より、企業の取り組み事例の一部を紹介します。

*「時間外労働削減の好事例集」, 厚生労働省のホームページより参照、ダウンロードできます。

A社(食品製造業)の場合

●残業事前申請制度の導入

A社では、従業員が残業を行う場合、従業員が「時間外労働申請書」を管理職に提出することにしました。

管理職は、申請書に基づいて残業で行う業務内容を確認し、残業をしても実施する必要があるかどうかを判断して、不要と判断すれば、翌日に回すように指導します。

この制度によって、どの部門で、どのような理由により、どの程度の残業が発生しているかといった、残業の実態を管理部門が的確に把握できるようになり、時間外労働削減のために、どこから手をつけるべきか、優先順位付けができるようになりました。

その結果、労働時間管理の徹底、部署内のコミュニケーションの改善などが図れ、時間外労働を削減することができました。

●工場長のトップダウンで推進

また、「5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)」の取り組みを行い、作業場などの環境を改善し、業務を無理なく、無駄なくできるようにしました。

1ヵ月に1回、課、工程ごとの「5S」の実施パトロールを行ったこ

とにより、従業員の意識が変化。さまざまな無駄を排除し、筋肉質の組織となることで、時間管理の徹底や、時間外労働の適正が図られ、効果的な働き方の実現につながりました。その結果、過去には1ヵ月あたり30時間以上あった残業時間が半分以下になりました。

B社(印刷業)の場合

●時間外労働について労使で協議

B社では、毎月労使で協議を実施して、時間外労働の実態や課題について話し合いを行い、労働時間の削減に取り組んでいます。

たとえば、毎週水曜日をノー残業デーにしています。やむを得ず残業をしなければならない場合には、上司にノー残業デーの「振替申請」を行い、ほかの日に定時で帰るようにしており、形だけで終わらない工夫をしています。

●計画的な従業員教育で能力向上

さらに、ISO9001の認証取得を契機に、従業員の能力向上による時間外労働の削減も目的の一つとし、各部署で「業務力量表」を作成しています。

「業務力量表」をもとに、管理職と当人が相談して「教育訓練計画実施表」を半期ごとに作成。

今後の教育計画(いつ、どの項目を教育するかという計画)を立案しています。教育後には、能力向上の確認を行い、新たなステップに行くのか、再度教育を行うのかなどを判断しています。

従業員の能力を的確に把握し、効率よく教育ができるようにすることで、時間を無駄に浪費することなく能力向上を図れるようになりました。

ノー残業デーの取り組みをきっかけとして「早く帰る」「仕事を早く終わらせる」という意識が浸透し、結果として、業務を効率よく進められるようになり、時間外労働が削減されるとともに、ワーク・ライフ・バランスも向上して、従業員のモチベーション向上にもつながっています。教育についても、計画的に行うことにより、従業員ごとに能力の現状とその向上の程度が目に見えてわかるようになりました。効率よく教育が行えるため、教育する側、教育を受ける側双方でのロスがなくなると考えています。

●
これらの事例を参考に、自社の働き方改革の一つとして、どのような方法で時間外労働削減ができるかを検討してはかがでしょうか。

ROUMU

NewsBOX

01

『STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン』
職場での熱中症予防対策を呼びかけ

厚生労働省は5月から9月まで、職場での熱中症予防対策の周知・啓蒙を図る「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施。熱中症による死傷者数が多かった昨夏、死亡災害が発生した事業場では、WBGT値(暑さ指数)計を準備していないために作業環境の把握や作業計画の変更ができなかったり、熱中症になった労働者の発見・搬送が遅れたケースが見られ、同省では、WBGT基準値に応じた休憩時間の目安や、緊急時の早めの搬送について重点的に知らせるとしています。

02

今年の新社員のタイプ
「呼びかけ次第のAIスピーカータイプ」

産労総合研究所が3月に発表した2019年度の新社員のタイプは「呼びかけ次第のAIスピーカータイプ」。同研究所では、売り手市場を注目のAIスピーカーになぞらえ、平成最後の新社員について、多機能だが機能を発揮させるためには細かな設定(丁寧な育成)や別の補助装置(環境整備)が必要と分析。最初の呼びかけは気恥ずかしいが、それなしには何も始まらないとしています。また、彼らの多くがAI(人工知能)にはできない仕事にチャレンジしたいと考えていると見えています。

03

特定健康診査・特定保健指導の実施状況
施行から10年で特定検診実施率は5割

厚生労働省は3月、平成29年度の特定健康診査・特定保健指導の実施状況について発表しました。特定健康診査の受診者数は約2858万人(実施率53.1%)。そのうち、特定保健指導の対象者は約492万人(受診者数全体の17.2%)で、終了者数は約96万人(実施率19.5%)でした。同省では、施行(平成20年)からの10年で実施率は向上しているものの目標の特定健康診査70%、特定保健指導45%とは依然かい離があり、実施率向上に向けたさらなる取り組みが必要としています。

04

管理職に占める女性の割合
日本の女性管理職は12%でG7最下位

共同通信の報道によると、国際労働機関(ILO)が3月8日の国際女性デーに合わせて発表した、2018年の世界で管理職に占める女性の割合は27.1%。先進7ヵ国で見ると、アメリカが39.7%と最も高く、次いでイギリス35.9%、カナダ35.3%、フランス32.1%、ドイツ29.2%、イタリア26.9%。日本は12.0%で最下位で、これはアラブ諸国(11.1%)と同水準。日本は1991年(8.4%)からの27年間で、3.6%の上昇に留まっています。

05

65歳超雇用推進事例集
高齢者雇用の実例やマニュアルを公開

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は2月、「65歳超雇用推進事例集(2019)」を作成し、同機構ホームページで公開しています。新たに収集した23事例を掲載し、定年や継続雇用の上限年齢の引き上げを行った背景や制度の詳しい内容、高齢社員の賃金や評価について紹介しています。同機構ではあわせて、制度の見直し手順や業界別アドバイスなどを紹介した「65歳超雇用推進マニュアル」も作成しています。高齢者雇用の参考にしてみてください。

06

人手不足に対する企業の動向調査
8割以上の飲食店で非正社員が不足

帝国データバンクでは2月、「人手不足に対する企業の動向調査」(1月調査)の結果を発表しました。正社員が不足している企業は53.0%(昨年1月比1.9ポイント増)。業種別に見ると、「放送」(76.9%)が最も高く、次いで「情報サービス」(74.8%)、「運輸・倉庫」(71.9%)などとなっています。また非正社員が不足している企業は34.4%(同0.3ポイント増)。業種別では「飲食店」が84.1%(同9.8ポイント増)と高水準となっています。

調査 長時間労働の改善に納期のしわ寄せや受発注方式が課題

中小企業の繁忙期と短納期受注の実態

中小企業庁が3月に発表した「長時間労働に繋がる商慣行に関するWEB調査」の結果をもとに、繁忙期や短納期受注への対応や残業時間について取り上げます。

下請け構造や業界が抱える課題が残業増に

同調査の結果によれば、繁忙期が発生している中小企業(以下、企業)は全体で71.1%、短納期受注が発生している企業は全体で60.0%となっています。これを業種別で見ると、繁忙期では、「建設業」(93.4%)が、短納期受注で

は、「印刷産業」(88.7%)がもっとも高くなっています(下表参照)。

以下、繁忙期と短納期受注について、それぞれ詳しく見ていきましょう。

●繁忙期

繁忙期が発生する理由としては、「季節的な要因のため」(50.5%)、「取引先の繁忙期に対応するため」(43.2%)などとなっ

ています。

また、取り引き上の課題として、即時対応など「問題のある受発注方式の常態化」や、官公庁・自治体などの発注による「年末・年度末集中」があります。

そして、繁忙期によって従業員の平均残業時間が増加すると答えた企業の割合は、全体で81.2%。業種別では、「トラック運送業・倉庫業」(98.0%)、「鉄鋼業」(95.5%)、「技術サービス産業」(92.1%)などとなっています。

●短納期受注

一方、短納期受注については、その発生理由として「取引先からの要望」(80.9%)がもっとも高く、以下、「季節的な要因のため」(26.1%)、「自社の強みとして短納期を実施しているため」(17.9%)などです。

課題としては、工程の遅れを下請けが取り戻すといった「納期のしわ寄せ」や、多頻度配送や在庫負担、即時納入といった「受発注方式」にあるとしています。

そして、短納期受注によって従業員の平均残業時間が増えると答えた企業は全体で67.6%。業種別では「トラック運送業・倉庫業」(93.3%)、「建設業」(90.0%)、「機械製造業」(90.0%)などで高くなっています。

【表】繁忙期と短納期受注の発生割合

	業種	繁忙期が発生している	短納期受注が発生している
		全体平均	71.1%
建設業	建設業	93.4%	71.2%
	食品製造業	89.0%	54.5%
	繊維産業	73.6%	64.2%
	紙・紙加工品産業	82.9%	88.2%
	印刷産業	87.5%	88.7%
	石油・化学産業	52.0%	60.4%
	鉄鋼業	48.9%	71.7%
	素材産業	50.0%	70.8%
	機械製造業	65.0%	66.4%
	半導体・半導体製造装置産業	63.6%	85.7%
	電気・情報通信機器産業	70.9%	81.0%
	自動車産業	62.5%	56.8%
	その他製造業	68.9%	74.0%
サービス業	情報サービス産業	57.1%	51.3%
	トラック運送業・倉庫業	87.6%	52.3%
	広告業	75.0%	61.9%
	技術サービス産業	71.7%	43.1%
その他サービス業	72.6%	28.8%	
卸売業	卸売業	68.7%	62.2%
小売業	小売業	78.5%	36.4%
その他	その他	63.6%	45.3%

※全体平均よりも発生割合が高い業種は数字を赤色で表示しています

働き方改革 Q&A

ここはどうなる？

今月の相談 残業時間の上限規制と休日労働

Q 来年からの中小企業の時間外労働の上限規制に備えて、当社でも従業員の残業時間を削減するための準備を始めています。今回の法改正による上限規制では、休日労働を含まない時間外労働のみの規制と、休日労働を含む規制がありますが、これはどのようなことなのでしょうか。

A 2019年4月(中小企業は2020年4月)から時間外及び休日労働に関する労使協定(以下、36協定)の締結・届出を要件として、時間外労働の上限は原則として「月45時間、年360時間」となりました。ただし、臨時的な特別な事情がある場合には労使合意で特別条項付き36協定を締結することで、この原則を超えて労働させることができます。しかし、その場合でも「①年720時間以内(休日労働を含まず)、②1ヵ月100時間未満(休日労働含む)、③2ヵ月～6ヵ月各平均ですべて1ヵ月あたり80時間以内(休日労働を含む)、④原則の月45時間を超えることができるのは年6ヵ月を限度」となります。これを超えて労働させると労働基準法違反となり罰則(6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科せられます。

なお、①および④の規制には休日労働は含まれませんが、②および③には休日労働が含まれていることに注意しなければなりません。

労働基準法では、時間外労働と休日労働は別の労働として取り扱っています。時間外労働は、法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて労働した時間をいい、休日労働とは「1週1日または4週4日」のいわゆる法定休日に労働した時間をいいます。

前述のとおり、時間外労働の上限①および④については、休日労働の制限がないことから、その結果、たとえば月の時間外労働が44時間と上限の45時間以内に収まっていて、休日労働が56時間となれば、その月は100時間となります。②および③の規制がなければ、年間720時間以内に収まっていれば違法となりません。

しかし、長時間労働にともなう過労死などに関する労災認定基準との関係があります。厚生労働省の「脳・心臓疾患に係る労災認定基準」においては、「発病前1ヵ月間におおむね100時間(休日労働を含む)時間外労働」または「発症2ヵ月間ないし6ヵ月間にわたっておおむね月80時間超え(休日労働を含む)の時間外労働」(発症前から2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月を遡って月平均をそれぞれとり、いずれか1期間でも80時間を超える場合)が認められれば、業務と発病の関連性は強いと評価できるとしています。いわゆる「過労死ライン」といわれるものです。

今回の上限規制は、この基準の下に②および③が新たに設けられたものです。したがって特別条項付きの協定の有無にかかわらず、前述のように月の時間外労働が45時間以内に収まっても、休日労働を含めて100時間以上になれば違法となります。

今月のポイント

時間外労働および休日労働を合計して
月100時間、および2ヵ月～6ヵ月のいずれの平均でも
80時間以内とする労働時間管理が必要です。

オフタイム 1時間の価値は約7200円

日本人は有給休暇や長期休暇の取得率が世界的に見て低いという話を前号で書きました。その少ない休みの日でも、日本人は時間管理の意識を強くもちながら過ごしているようです。

時計メーカーのセイコーが行ったアンケート調査「セイコー時間白書 2018」の結果によれば、時間を確認する頻度として、1時間に1回以上の方はオンタイム（仕事や家事などの時間）で62.3%、オフタイム（プライベートな時間）でも43.3%と、つねに時間に追われている(?)ような結果でした。自らの休日を振り返ってみて、心当たりがある人も多いのではないのでしょうか。

また同調査からは、オンタイムよりもオフタイムに価値をおく傾向が顕著に見られます。回答者に自身の1時間の価値を値付けしてもらったところ、オンタイムは平均3882円、オフタイムは平均7226円と実に2倍近くの差がありました。1週間のなかで一番大切にしている時間帯については、「金曜 22時」が1位。次いで「土曜 22時」「月曜 7時」となっています。

休みの日については、「時間を気にせずのんびり過ごしたい」（71.8%）という声がある一方で、「休みの日に何も予定がないと、時間を無駄にしたと思ってしまう」という回答が31.8%、「休みの日にゆっくり過ごしていると、時間を無駄にしたと思ってしまう」という回答が30.8%と、3人に1人がゆっくり休むのは時間の無駄だと考えていることもわかります。これは、「何をするか決めない休み方」に8割以上の人が共感しながらも、実践率が5割ほどという結果にも表れているのかもしれませんが。

今後、働き方改革が進めば、休日や勤務外の時間が増えることが想定されます。増えたプライベートな時間をいかに過ごすかは人それぞれ。「時は金なり」と諺にもあるように、時間は貴重なものですが、休日のにんびり過ごすことで仕事に向けてリフレッシュできるのであれば、それもまた有効な時間の使い方といえるでしょう。

