

# 働きやすい職場づくりのために

- ・ 労働時間の定義と休憩時間の定義
- ・ 実労働時間と労働時間の状況の違い
- ・ 相談事例（移動時間・休業手当・早出残業）
- ・ 健康診断関係
- ・ ハラスメント対策として最低限これをおこなっておく！

令和5年10月16日（月） 17日（火）

大津労働基準監督署

監督官 藤木航将


# 労働時間の定義と休憩時間の定義

- ・ 労働時間の定義

使用者の指揮命令下に置かれている時間 ⇔ 休憩時間

- ・ 休憩は当人が自由に行動することが許されている時間  
当然、労働から離れることを保障されている。
- ・ 一人勤務の夜勤・宿直  
(単に作業に従事しないいわゆる手待ち時間)
- ・ 休憩中だが利用者の食事の補助を(暗黙に)求めていたケース  
(状況を黙認＝黙示の指示)
- ・ 雇用契約で休憩時間や仮眠時間を設定しているものの、取れていない、利用者が起きているのに寝ていられないと不満が生じたら・・・  
(当署に相談を持ち掛けられたら“まずは・・・”自主解決に至らない場合、休憩中の労働について具体的に特定した後、申告受理)
- ・ 結論：労働時間に当たるか、当たらないか疑義が生じた場合は、職員の体制の問題・施設の特徴などを勘案の上、労働時間・休憩の定義から個別具体的に判断。

# 実労働時間と労働時間の状況の違い

- ・ 始業時刻から終業時刻までが実労働時間  
(労働基準法のガイドラインで定義)
- ・ 出勤時刻から退勤時刻までが労働時間の状況  
(労働安全衛生法で定義)
- ・ 出勤時刻から始業時刻までの時間、又は終業時刻から退勤時刻までの時間というのは、通常、使用者の指揮命令下に置かれている時間ではないと考えます。
- ・ 労働時間の状況とは、「いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったか」をいいます。労働時間の状況の概念は、実労働時間とは異なり、実労働時間より広いもの。  

  - 内周が実労働時間
  - 外周が労働時間の状況
- ・ 賃金の対価となるのは、内周の実労働時間。しかし、例えば、実態を顧みないで日々の退勤時刻から遡って〇分未満を一律切り捨てにしたりしていると1分単位で賃金を払ってくれと言われかねません。

- ・そのため、内周と外周の差（乖離した時間）は無いに越したことはありません。必要以上に乖離が生じているときは、実態を顧みることがとても重要です。必要に応じて実態調査を行います。乖離の基準は、特に規定されていません。
- ・時間外労働（残業時間）の集計時に限って、厚生労働省通達において、月の累計で30分単位で四捨五入することを許容していますが、日々の実労働時間の集計も労働時間の状況の集計もこのような〇分単位で丸める簡便な運用をよしとしている通達はありません。つまり、日々の実労働時間の集計は1分単位で行わなければならないということになります。
- ・労働時間の状況の把握方法は、タイムカードであったり、PCを起動させて「出勤」ボタン、「退勤」ボタンを押下するシステムであったりしますが、一方で、労働時間の管理方法は紙又はシステム上の残業申請・承認制という場合が多いと思います。この場合に、残業時間は〇分単位という運用を見かけることがありますが、これというのは、使用者としては所定労働時間＋残業申請された時間しか指揮命令していない、働く側もその範疇で働いているという運用が、実態上かみ合っていればこそと言えます。1分単位で集計した結果がたまたま〇分単位になっているということです。

### 【訪問介護の相談事例】

- ・ 移動時間、移動距離が長いにもかかわらず労働時間に含まれていない。いつも移動だけで時間が過ぎるのに実際に利用者支援をしている時間しか労働時間に含まれていない。
- ・ 利用者からの介護サービスの当日キャンセルで、休業が発生。

### 【point】

- ・ 労働時間は、介護サービスを提供している時間に限るものではない。
- ・ 通勤時間と移動時間
- ・ 使用者の責めに帰すべき事由による休業（全部休業、一部就業を問わず、休業日の賃金額が1日平均賃金の6割以上を満たしているか。）

### 【送迎の相談事例】

- ・ デイサービスのため送迎があるのだが、利用者の自宅には8：20までに到着するように言われていることから、8：00～8：10には事業場を出発している。勤怠管理簿には8：30～17：30しか欄がなく、早出残業分の賃金が支払われていない状況である。

### 【point】

- ・ 勤怠管理簿のほかに記録のある車の送迎記録・勤務表を基に、実態に応じた賃金支払いを。

## 健康診断関係

- ・ 常時使用する労働者を雇い入れたときに、当該労働者に対し、一般健康診断を実施します。（直近3ヵ月以内に受けた健康診断がある場合はその結果を証明する書面の提出に代替することができます。）
- ・ 常時使用する労働者には、1年以内ごとに1回、定期的に、医師による一般健康診断を実施します。深夜業を含む業務に常時従事する労働者には、実施の頻度が6ヵ月以内ごと1回になります。
- ・ 健診（健康診断の略語）と検診（健康診査の略語）の違い  
健康診断（健診）の目的は、健康状態を調べるとともに病気や病気の兆候を見つけること。  
健康診査（検診）の目的は、特定の病気を早期に発見し、治療を行うことで、がん検診、子宮頸がん検診、婦人科検診などがあります。  
検診だけだと法定の健康診断項目を満たしていないので一般健診を受けさせてください。
- ・ 定期健康診断の結果に基づく健康診断個人票を5年間保存してください。労働者が、事業場の指定する健診機関以外で受診した場合は、その結果を会社に提出するよう求めてください。

- ・ 定期健康診断に要する費用は会社負担です。
- ・ 定期健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者については、就業上の措置（通常勤務でよいか、勤務に制限を加える必要があるか、勤務を休む必要があるか）を医師から意見聴取し、その者の健康診断個人票に、医師の意見を記載してもらってください。個人票に「医師意見」欄がない場合は、医師から意見を聴いた記録を取っておいてください。
- ・ 健診結果で基準値を外れた項目があり、要再検査と診断されても必ずしも病気ではなく、その後、生活習慣を改善することで数値が基準値に戻ることもあります。
- ・ 滋賀産業保健総合支援センター（独立行政法人）が、地域窓口（大津・彦根・近江八幡・湖北）を開設しており、産業医の選任義務のない県内労働者数50人未満の事業者向けに
  - ・ メンタル不調を感じている労働者に対する相談・指導
  - ・ 健康診断の結果についての医師からの意見聴取
  - ・ ストレスチェックに係る高ストレス者及び長時間労働者に対する面接指導について無料の産業保健サービスを展開をしています。是非ご活用ください。

# 一般健康診断の項目（雇入れ時の健康診断＝定期健康診断）

※チラシは、[労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう](#)で検索

## ◆一般健康診断の項目◆

雇入れ時健康診断及び定期健康診断の項目は、以下のとおりです。

雇入れ時の健康診断（安衛則第43条）	定期健康診断（安衛則第44条）
1 既往歴及び業務歴の調査	1 既往歴及び業務歴の調査
2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査	2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査	3 身長 <sup>(※2)</sup> 、体重、腹囲 <sup>(※2)</sup> 、視力及び聴力の検査
4 胸部エックス線検査	4 胸部エックス線検査 <sup>(※2)</sup> 及び喀痰検査 <sup>(※2)</sup>
5 血圧の測定	5 血圧の測定
6 貧血検査(血色素量及び赤血球数)	6 貧血検査(血色素量及び赤血球数) <sup>(※2)</sup>
7 肝機能検査(GOT、GPT、γ-GTP)	7 肝機能検査(GOT、GPT、γ-GTP) <sup>(※2)</sup>
8 血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)	8 血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド) <sup>(※2)</sup>
9 血糖検査	9 血糖検査 <sup>(※2)</sup>
10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)	10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
11 心電図検査	11 心電図検査 <sup>(※2)</sup>

### ※2:定期健康診断(安衛則第44条)における健康診断の項目の省略基準

定期健康診断については、以下の健康診断項目については、それぞれの基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいいます。したがって、以下の省略基準については、年齢等により機械的に決定されるものではないことに留意して下さい。

項目	医師が必要でないと認める時に左記の健康診断項目を省略できる者
身長	20歳以上の者
腹囲	1. 40歳未満(35歳を除く)の者 2. 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者 3. BMIが20未満である者(BMI(Body Mass Index)=体重(kg)/身長(m) <sup>2</sup> ) 4. BMIが22未満であって、自ら腹囲を測定し、その値を申告した者
胸部エックス線検査	40歳未満のうち、次のいずれにも該当しない者 1. 5歳毎の節目年齢(20歳、25歳、30歳及び35歳)の者 2. 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている者 3. じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている者
喀痰検査	1. 胸部エックス線検査を省略された者 2. 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者又は胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者
貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査	35歳未満の者及び36～39歳の者

なお、特殊健康診断等については、それぞれの健診ごとに特別な健康診断項目が定められています。詳しくは  
都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。



# ハラスメント対策として最低限これをやっておく！

- ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
  - ・ パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児・介護休業ハラスメントの内容
  - ・ 各ハラスメントを行ってはならない旨の方針
  - ・ 妊娠・出産・育児・介護休業については制度の利用ができることの周知・啓発
  - ・ ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針  
対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発
- ・ 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ・ 職場内の相談窓口を定め、全員に周知する
- ・ 「事後」の迅速かつ適切な対応
  - ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認する  
→ 事実確認ができた場合には、被害者に対しては速やかに配慮を行い、行為者に対しては措置を行う。そして再発防止を講じる。
- ・ 併せて講ずべき措置
  - ・ 相談者、行為者、参考人のプライバシーの保護
  - ・ 不利益取扱を行わないことの定め・周知・啓発

# 社内周知用ポスター（R5.5 滋賀労働局独自資料）

※パンフレットは、[変わります!!職場におけるハラスメント対策（社内周知用ポスター付）](#)で検索

001491876.pdf



## 年 月 日 ハラスメントは許しません

企業名

代表者職氏名

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

このような言動を行わないよう注意し、相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。

★この方針の対象は、正社員、派遣社員、パートタイム労働者、有期契約労働者、当社において働いているすべての労働者です。

★「職場」とは、普段働いている場所だけでなく実質上職務の延長と考えられるものも含まれます。例えば… 出張中、車中 打合せ場所 接待の席 など

### 1 当社はハラスメント行為を許しません（就業規則第 条（服務規律）参照）

#### ■ セクハラ行為とは…

- 性的な冗談、からかい、質問
- わいせつな図画の閲覧、配付、掲示
- その他、従業員等に不快感を与える性的な言動
- 性的な噂の流布
- 身体への不必要な接触
- 性的な言動により従業員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- 交際、性的な関係の強要
- 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など



★セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者にもなり得ます。

★異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます。

★また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

★性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となる場合があります。

#### ■ マタハラ行為等とは…

- 部下又は同僚による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- 部下又は同僚が妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- 部下による妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

★妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となる場合があります。



#### ■ パワハラ行為とは…

職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③就業環境が害されることをいいます。例えば、①～③を満たした以下のような行為が該当します。

- 殴打、足蹴りするなどの身体的な攻撃
- 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- 自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間に渡り、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- 他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了承を得ずに他の従業員に暴露するなどの個人の侵害



★上記の例はパワーハラスメントに当たりうる全てを網羅したのではなく、これら以外は問題ないということではありません。

★パワーハラスメントは業務上の指導との線引きが難しい場合もありますが、業務上の必要な指示や、注意・指導を受け手が不満に感じたりする場合でも、これらが業務の適正な範囲であればパワーハラスメントに当たりません。

★パワーハラスメントは上司から部下に対して行われるものだけでなく、先輩・後輩間、部下から上司に対して行われるケースもあります。

★労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの問題が、パワーハラスメントの発生の原因や背景となる場合があります。職場環境の改善に努めましょう。

### 2 従業員がハラスメント行為を行った場合、就業規則第 条の「懲戒の事由」に当たることとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的な態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告発等）・心情等

### 3 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。

○部署名	○氏名	○連絡先
------	-----	------

★ハラスメント行為が実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や、行為を放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメント行為に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

★相談には公平に、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。

★相談を受けた場合には事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

★当社は、妊娠・出産・育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。

★制度を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。