

# 組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University  
金沢大学教職員組合執行委員会  
金沢市角間町  
Tel.076-262-6009(FAX同じ) / 角間内線2105  
E-mail kanazawa@ku-union.org  
ホ-ムペ-ジ http://www.ku-union.org/

2022年7月11日

通巻1300号

この号の内容

- 労災認定の労働時間

## 労災認定での労働時間把握が厳格に 注意!! あなたのその時間外労働は大丈夫？

厚生労働省は昨年、過労死などの労災認定をする際の労働時間の算定について、一定条件下の仮眠を除外したり、持ち帰り残業で極めて難しい基準をとったりするよう全国の労働基準監督署に通達しました。このことについて、労働保険法の趣旨や目的から外れ、労働者の遺族の救済が進まなくなることが懸念されています。

私たち自身の働き方について、改めて考えましょう。あなたの今の働き方、何かあった場合でも大丈夫ですか？

通達では、労災認定をする際の労働時間を「労働基準法第32条で定める労働時間」と同義としており、労基法32条のいう労働時間とは、客観的にみて、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるかどうかが基準となります。

労災認定のための労働時間は、労働基準法第32条で定める労働時間と同義であり、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであることに留意の上、当該労働者の労働時間については、使用者の指揮命令下にあることが認められる時間を的確に把握すること。（労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について、R3.2.22）

労基法遵守だからという理由で安心できることではありません。

指揮命令下にあるか否かは、時間外労働手当を支給するかどうかを判断する際の重要な基準ですが、そもそも「指揮命令下にあるかどうか」の争いが絶えません。

そして、労災認定の際に、この基準が厳格に適用されることは、時間外労働手当が支給されるかどうかにもまして、大きな問題があります。労災認定に際して「労働時間」が実態よりも過少に算定されてしまい、労災の不認定につながる恐れがあるのです。

これまでは労災認定にあたり、被害者救済の観点から、明確に指揮命令下にあるとは断定できない、自己研鑽活動等（QCサークル活動的なもの）、通常業務以外の付随業務についても業務性が認められ、労災認定されてきました。労災認定の際の労働時間は、労基法上の労働時間よりも広く捉えられてきたのです。

労災認定は、病気やケガ、死亡原因が仕事に関係したかで判断されます。そして、例えば過労死を認定する基準（＝過労死ライン）については、残業時間が、

- 病気の発症直前1カ月に100時間超
- 発症前の2か月～6か月は1カ月平均で80時間超

などとされ、労働時間の長さが最重要視されています。



通達では持ち帰り残業についても言及されています。持ち帰り残業も、それが「労働」と判断されるかどうかで労災認定されるかどうかの分かれ道になります。しかし、自分の持ち帰り残業が、命令されたものであることを証明することはほぼ不可能です。そもそも持ち帰り残業は、使用者の指揮命令下にあることを証明することが難しく、短く算定されることで、今後は労災の不認定につながる恐れがあります。

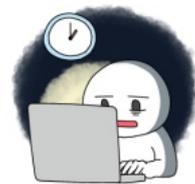
だから、サービス残業は上司が強いてもいけないし黙認してもいけません。そして、本人がサービス残業を受け入れてもいけないのです。それでは、本当に必要な時に自分の身を守ることができないから。

そもそも、使用者は、原則として、**1日に8時間、1週間に40時間**を超えて労働させてはいけないのであり（労基法32条）、

時間外労働は労使協定を結ぶことで例外的に認められています（労基法36条）。

上司には部下が安全に仕事を遂行することが出来るように配慮する義務（安全配慮義務）があり、勤務時間や業務量を管理するのは上司の仕事です。さらに言えば、上司が管理する業務量が適切になるように、会社（大学）全体の業務量を管理し、適切に人員配置するのは大学執行部の仕事です。われわれ一人一人が自ら進んで、サービスで残業をして奉仕する必要はないのです。

確かに、自己研鑽は必要です。しかし、指揮命令下にあることが明確にできない「残業時間」を増やすことは、個々の労働者にとって大きなリスクなのです。



\*以下、「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」より

## Q いわゆる持ち帰り残業は労働時間に該当するか

A いわゆる持ち帰り残業は、必ずしも使用者の指揮命令の下に置かれているとはいえないものもあり、直ちに業務による負荷として評価することが必ずしも適切ではない場合があるが、事実認定の結果、使用者の指揮命令の下に置かれたものと判断される場合には、労働時間と評価すること。

具体的には、自宅等に仕事を持ち帰って行うことを使用者に義務付けられ、又はこれを余儀なくされていたことが確認された場合であって、かつ、客観的な資料により持ち帰り残業の成果が特定できるようなときには、労働時間に該当すると考えられることから、個別事案ごとに労働時間として評価するか否か十分に検討すること。

（調査の留意点）

持ち帰り残業が労働時間に該当するか評価するに当たっては、持ち帰り残業を行った時間が使用者の指揮命令の下に置かれていたか否かを検討するため、請求人、事業場関係者への聴取等により、使用者からの指示や命令及び使用者の認識、自宅に仕事を持ち帰って行うことを使用者に義務付けられ、又は余儀なくされたものであったかを確認すること。

また、パソコンの使用状況のログ、社内システムへの外部パソコン等からのアクセスログ、メールの送信記録、ファイルの更新記録、持ち帰り残業によって作成された成果物等を収集すること。なお、持ち帰り残業は、自宅等での作業であるため、労働時間に該当するかは適切に判断すること。

