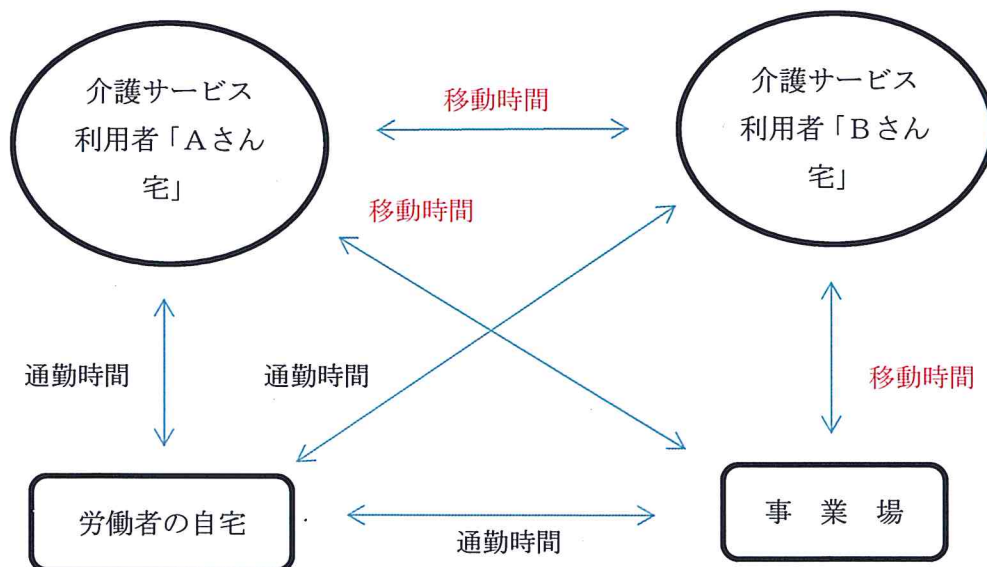


○時間外労働・休日労働協定は、毎年労働基準監督署に届け出る必要がありますか。

⇒ 毎年定期的に届け出る必要はありません。法定時間外労働や休日労働がある場合にあらかじめ協定を締結し届け出ていただく必要があります。その意味で時間外労働や休日労働の直前（たとえば前日）に協定を締結し、協定書を監督署へ届け出ることでも構いませんが、事務手続きが煩雑になることにもなりかねないので、あらかじめ1年間の有効期間として、年1回定期的に届け出る方法も選択できます。なお、その際は必ず1～3月間といった一定の期間と1年間の時間外労働時間数を協定していただくこととなります。

○現場から現場への移動時間は労働時間ですか。また自宅から現場へ直行する時間は労働時間ですか。

⇒ 労働時間とは、使用者の指揮監督下（または指揮命令下）にある時間をいいます。したがって、労働者が業務を直接的に行っている、あるいは提供している時間に限るというものではありません。最近介護サービス業を中心に労働時間性に関する問い合わせが多くなりましたので、介護サービスを例に説明すると次のとおりです。



この例で移動時間については、使用者が業務に従事するために必要な移動

を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められていない場合には、労働時間に該当します。労働時間に該当する時間は、使用者において適正にこれを把握、管理する必要があります。

なお、労働時間は、具体的には、使用者の指揮監督の実態により判断するものであり、上記移動時間であっても、その時間が通常の移動に要する時間程度である場合には、労働時間に該当するものと考えられます。

○管理監督者は労働時間が適用されないと聞きましたが、どのような人を管理監督者と呼ぶのでしょうか。会社独自にその定義を定めてよろしいですか。

⇒ 労働基準法第41条では、業種、職務内容によって、労基法で規定する労働時間、休憩および休日に関する規定が適用されない旨を規定しています。そのなかで、「管理監督者等」とは、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働時間、休憩、休日の制限を受けないとしています。管理監督者に当てはまるかどうかは、単に役職名ではなく、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇の実態によって判断される」とされています（解釈例規：昭22，9，13発基17号、昭63，3，14基発150号）。

会社内で、例えば、課長、係長、店長など管理職の地位にある労働者を、実質的には管理監督者としての裁量や責任権限を与えられていないにも関わらず、管理監督者として扱い、時間外労働手当などが支払われていない不適切な事案も多く見受けられます。仮に管理監督者に該当する場合でも、労働基準法で保護される労働者に変わりありません。労働時間等の規制がないからといって決して何時間働かせてもかまわない労働者ではなく、健康保持の観点から、長時間労働をさせないように配慮する必要があります。