

労働者にとっての働き方の改革を！⑤ 「改正労基法施行に伴う協約等の改訂」に関する申し入れ！

「改正労働基準法施行に伴う協約等の改訂」に関する申し入れ（『申第34号』）について、要求項目5と要求の根拠を、前回に引き続き明らかにします。

5. 制服の着用が義務付けられている職場では、**制服の更衣時間**を厚生労働省が策定した「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」に則り、**労働時間**とすること。



2017年1月に厚生労働省が事業者向けに作成した「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」では、**更衣時間**などは**働時間に該当する**としています。

平成12年3月、最高裁判決において、三菱重工業長崎造船所事件での更衣時間の扱いについて、「労働時間に該当するか否かは、労働者の更衣が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することが否かにより客観的に定まる。」との判断が出されたことで、同じ鉄道会社であるJR東日本は、**法を遵守する企業として更衣時間を労働時間に算入すべきと判断して**、更衣時間を労働時間としています。

毎月の訓練で規律規範の唱和を行い、ルールの徹底を言っているJR東海も、「制服のまま居酒屋で飲んでも構わない」などと非常識なことは言わずに、JR東日本をお手本に更衣時間を労働時間にすべきではないでしょうか？