

月刊労務パー

ふとした疑問はここで解決！

ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 21

労働時間の適正な管理のために

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基準

今回は、平成19年に厚生労働省が出した通達「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基準」を参考に、労働時間の管理について、その内容を確認してきたいと思っております。この通達では労働時間の把握義務は使用者にある」という点が強調されています。具体的な方法が示されています。

適用範囲と除外者

この基準の対象となる事業場は「労働基準法のうち労働時間に関する規定（労働基準法第4章）が適用されるすべての事業場とされています。また、使用者が実際に労働時間を適正に把握する必要のある労働者は図1の者を除くすべての労働者とされています。ただし、対象を除外されている者にしても、過重な長時間労働等により健康を害するおそれがある場合には労働時間管理を行う必要があります。

図1 適用除外者

- ① 管理・監督者
- ② みなし労働時間が適用される労働者（事業場外労働を行う者において、みなし労働時間が適用される時間に限る）

ただし、上記の者も健康確保を図る必要があるため過重な長時間労働を行わないよう、適正な労働時間管理を行う責務があります。

使用者が講ずべき措置

労働時間を適正に把握するために使用者が講ずべき措置として「使用者は、労働時間を適正に管理するために、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること」とされています。重要なポイントとしては、二つです。一つ目のポイントは「始業・終業時刻」の確認です。単に1日の労働時間を把握するだけでなく、時刻を確認する必要があります。

図2 確認・記録の原則的な方法

- ① 使用者が、自ら確認することにより確認し、記録すること
- ② タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基盤として確認し、記録すること

確認・記録の方法

使用者が始業・終業時刻を確認・記録する原則的な方法としては図2に示す通りとされています。①は使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することであり、確認した時刻

自己申告制による場合の措置

上記の原則的な確認・記録の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は図3に示す措置を講ずることとされています。①は使用者が労働者に対して説明すべき事項としては、「自己申告制の具体的な内容」「適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないこと」などがあげられます。②では、自己申告制による曖昧な労働時間管理となりがちであることから、使用者が定期的に実態調査することが望ましいとされています。特に、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から労働時間の管理が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合には、当該実態調査を行う必要があることを示した内容とな

図3 自己申告制により確認・記録を行う場合の措置

- ① 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- ② 自己申告により把握した労働時間が実態の労働時間と合致しているか合致していないかについて、必要に応じて実態調査を実施すること。
- ③ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間等の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に関する事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合には、改善のための措置を講ずること。

記録書類の保存義務

取得をしているものなどがありません。労働基準法第百九条においては「その他労働関係に関する重要な書類」について保存義務を課しています（図4）。始業・終業時刻

労働時間管理の目的

なぜ労働時間を管理する必要があるのか？一つは労働契約によって定められた賃金額（残業代含む）を適

図4 労働基準法第109条（記録の保存）

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、異動補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を二年間保存しなければならない。

切に算出するためであり、もう一つは過重労働により労働者の健康を損なわないようにするためだと私は考えます。自社の労働時間管理が適切に行われているかを再確認してみることをお勧めします。
（社会保険労務士 柴田 幸春）

所長の一言

平成25年が明けました。雪の多い正月でしたね。秋田市は例年になく除雪に対する苦情が多く寄せられているようです。昔は頻りに近所の建設会社の重機が回ってきたような気がしますが、それが建設会社も今はなく、当事務所周辺の道路状況は非常に劣悪です。ありがたかった地元建設業者も不況業種となり秋田県だけでもピーク時よりも1、500業者（約25%）近く減少しています。追い打ちをかけるように国土交通省が社会保険未加入問題を強化しました。社会保障が不安定な建設

業には若年労働者が育たないこと、法定福利費を適正に負担していない業者が競争上有利になってしまいう状況であると言っています。建設業許可等申請時に未適用事業所は指導を受け、最終的には処分まで。目標は5年を掛けて建設業者100%加入を目指すそうです。未加入の業者は加入は避けて通れませんが、新政策の経済対策にも大いに期待し、前向きに検討しましょう。企業の発展にもぎっごつながらるはずです。

☆（所長 堀井 潤）

ホームページURL **所長やスタッフのブログもあるよ!**
<http://www.horii-office.jp/index.html>

発行所 秋田市保戸野全砂町2-61 社会保険労務士法人 堀井事務所
本誌掲載の記事・写真などの著作権・配権を承継します。
© 社会保険労務士法人 堀井事務所 編集責任者 柴田 幸春

E-mail:h-office@js3.so-net.ne.jp
TEL:018-863-7300 FAX:018-863-7303

