

月刊労務パーパ

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. 26

労働時間の適正な管理

あいまいな管理は
不要なトラブルを起こします

「労働時間の適正な管理」は非常に面倒で難解な問題であるため、ついつい、あいまいな管理になりがちです。しかし、労働者に支払う賃金が「労働時間」を元に算出され、また、「脳」心臓疾患と労災認定」や「精神疾患と労災認定」における基準に「労働時間」がある以上、使用者は労務管理において「労働時間」を適正に把握する必要があるのです。では、一体何をどのように管理すればいいのでしょうか？ 多様な働き方が存在する現代において、その方法も千差万別と思われがちですが「労働時間の限度」「労働時間の開始と終了」という観点から個人

労働時間数の限度

労働基準法第三十二条において、週・日単位における労働時間の制限が設けられています（図1参照）。この1週40時間、1日8時間を「法定労働時間」と呼び、この法定労働時間を超えて労働させると労働基準法違反となります（罰則は「六箇月以下の懲役又は二十万円以下の罰金」）。但し、過半数労働組合等、法所定の者と書面による協定（俗

「始業・終業の時刻」は労働契約を交わす際に労働者に明示する義務があります。また、就業規則の絶対的記載事項とされています。つまり、どんな勤務体制だとしても何時から何時まで働く義務があるのかはあらかじめ決まっていなければいけません（フレックスタイム制は考えないものとします）。そうしないと、労働者は何時に出勤し、何時に帰っていいのかわかりません。あらかじめ労使で決められた労働時間を「所定労働時間」と呼びます。時間外労働とは、前記

「法定労働時間」を超えた場合の「法定時間外労働」と「所定労働時間」を超えた場合の「所定時間外労働」の二つがありますが、法律上、割増賃金の支払い義務を負うのは「法定労働時間」の方です。所定労働時間が8時間の場合、所定の始業時刻よりも早く労働した場合（図2のD部分）、所定の終業時刻よりも遅く労働した場合（図2のE部分）のどちらも「法定時間外労働」となり割増賃金の支払いが必要になります。タイムカードで労働時間の管理をしている場合、人数の多い事業ですと、所定の開始時刻にちょうど全員が打刻することは現実的に不可能だと思われるので、また、出勤しているのに、うっかりタイムカードの打

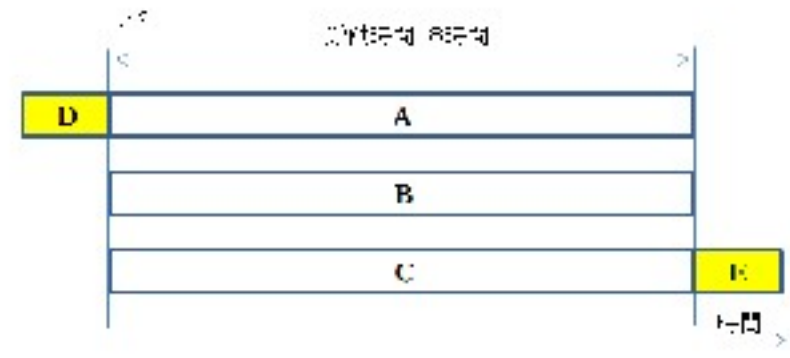
刻を忘れてしまったり、逆に早く打刻してしまったりといったことも起きたりします。タイムカードで始業・終業時刻を管理する場合は「打刻は始業直前に行うこと」「終業後直ちに打刻を行うこと」「打刻し忘れた場合は所属長にその旨申告し書き等で事実を記載すること」等、運用について労使ともに一定のルール作りが必要で、他に、出勤の事実がタイムカードで管理し、労働時間（始業時刻、休憩時刻、終業時刻等）は社内所定の書式を作成し別途管理するのも良い方法と考えられます。

「その労働は本当に時間外に行うべきものか？」という問いに対する答えを真剣に探っているかどうかです。もしも必要な労働ならば、それ相応の賃金を支払うのは当たり前です。しかし、改善の余地があるのであれば、まずは徹底的にその方法を探るべきです。また、普段時間外労働がない労働者にしても無駄な書き効率的な作業を行うことで「他の可能性を検討する時間」ができません。法定労働時間は、業外ゆとりのある長いものです。必要と不要をはっきりさせるための時間を所定時間内に作ることで、不要な法定時間外労働を抑える効果も期待できます。

図1 労働基準法

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間に於いて四十時間を超えて、労働させてはならない。
② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日に於いて八時間を超えて、労働させてはならない。

（労働時間）
第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間に於いて四十時間を超えて、労働させてはならない。
② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日に於いて八時間を超えて、労働させてはならない。



日々いろいろ

先日、長女が8歳の誕生日を迎えました。その日、平日だったのでゆっくりお祝いするのは週末・・・と決めていたのですが、変な親心(?)が働いてしまいました。彼女の好きなメニューを準備しているうち、二時間ほどどんどん過ぎ、学校で元気いっぱい退社して疲れている娘は種々に勝つすすす夢の中で食卓は主役抜き、普通「いただきます」と挨拶して、いつもどおりの夕食でした。さすがに自己憐憫に陥りました。「変な親心」は単に母親としてのプライド？ その日私までとても「残念なお母さん」でした(´Д｀) これを学習して来年は「ステキなお母さん」に一歩でも近づきたいなあ。

ところで、我が家に孫の成長を祈って両親が植えてくれたサクラの木があります。昨年は種は多い大きめの実がつかず、そのまま枯れてしまっていたのですが、今年は何と！いいサイズの実が56個つきました。

そして、「最近の好天・高温です。いい感じ」をきくととうとう念願の「サクラ木狩り」ができました。双子もありましたよ。収穫した娘も人喜び。お店に並んで、いかサクラ木(まだ甘みはない)ですが、ほんのりして、娘も「美味しい！」と満面の笑みで食べていました。私にとって幸せな瞬間でした。小さな実がだんだん大きくなって色づき収穫していたたく・・・親子で貴重な、ステキな経験をする事ができました。今年成功すると、すぐ来年に期待してしまふ私です(笑)



(秋田事務所 松本 綾子)

「その労働は本当に時間外に行うべきものか？」という問いに対する答えを真剣に探っているかどうかです。もしも必要な労働ならば、それ相応の賃金を支払うのは当たり前です。しかし、改善の余地があるのであれば、まずは徹底的にその方法を探るべきです。また、普段時間外労働がない労働者にしても無駄な書き効率的な作業を行うことで「他の可能性を検討する時間」ができません。法定労働時間は、業外ゆとりのある長いものです。必要と不要をはっきりさせるための時間を所定時間内に作ることで、不要な法定時間外労働を抑える効果も期待できます。

（社会保険労務士 柴田 幸春）

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 秋田市保戸野金砂町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。
 (C)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

