

「知って得する？」社労士の独り言 第21回

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ついて

神奈川県社会保険労務士会藤沢支部
特定社会保険労務士 石川 貢

平成 29 年 1 月 20 日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ガイドライン（以下、ガイドラインという。）が策定されました。このガイドラインは使用者が講ずべき措置を具体的に示しています。このガイドラインの概要（抜粋）を見ていきます。

ガイドラインの主なポイント

* 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- * 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- * 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- * 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

(1) 原則的な方法

- 使用者が、自ら現認することにより記録すること
- タイムカード、IC カード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、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と、入退場記録やパソコンの使用時間の記録等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③ 使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設ける等、適正な申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに 36 協定の延長することができる時間数を超過して労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

* 賃金台帳の適正な調製

- 使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

1. ガイドラインの適用範囲

対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定（労働基準法第 4 章）が適用される全ての事業場です。対象労働者は、労働基準法第 41 条に定める者（管理・監督者）及びみなし労働時間制（専門、企画業務型裁量労働制、事業場外労働で労働時間の算定が困難なもの）が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者です。

なお、ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要（労働安全衛生規則第 22 条第 9 号、第 52 条の 2（時間外・休日労働の算定）、第 52 条の 8）があることから、使用者は適正な労働時間管理を行う責務があります。

2. ガイドラインの労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。（平成 12 年 3 月 9 日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件）。

労働時間に該当するか否かは、客観的に見て労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって個別に判断されます。例えば次のような時間です。

- 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

実務上の注意点としては、ガイドラインを基準として、個々の事業場において、早急に現状の労働時間管理を点検し、ガイドラインに沿った時間管理ができるよう改善しよう。

※以下から今回使用したガイドラインとリーフレットがダウンロードできます。

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

- <http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-04.pdf>

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（リーフレット）

- <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000152692.pdf>