

法律診断



牟田美智代事務所

社会保険労務士・特定行政書士

厚生労働大臣認可・労働保険事務組合 どりかむ21 運営

TEL 052-681-6006

労働時間管理 キビシク

厚生労働省ガイドライン

そのタイムカードは、出・退社時間、始業時間・終業時間…休憩時間は

「実労働時間」と「申告した労働時間」に乖離がある場合…

会社は、実態調査を行わなければなりません。また、「会社の明示または黙示の指示による自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければなりません。

昨年暮れの過労死等ゼロ緊急対策を受け、今年1月20日策定されたガイドラインです。

より具体的に説明しますと、会社は「労働日ごとの始業・終業時刻の記録について」

①原則的な方法

- ・会社が、自ら現認することにより確認
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等客観的な記録を基礎として確認、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

- ・労働者、時間管理者に対しても自己申告制についての十分な説明を行うこと
- ・自己申告した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間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。

例えば こんな時間は、労働時間です。

- ①決められた制服への着替え等や業務終了後の業務に関係した後始末（清掃等）を社内において行った時間
- ②手待時間（待機等している時間）
- ③参加が義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示による業務に必要な学習等を行っていた時間

これらについては、つまり違法な長時間労働を許さない取組みの強化として、労働時間の適正把握の徹底が行われることが「過労死ゼロ」緊急対策に盛り込まれたものです。

また、自己申告制で管理を行う場合には管理監督者に対しても「労働者、時間管理者に対しても自己申告制についての十分な説明を行うこと」とされており、自己申告制を導入、継続して行っていくのにあたり、管理監督者に対して説明会や研修を実施し、理解を得ていく必要があります。

管理監督者は、「休憩や自主的な研修のために事業場にいた」と報告を受けた場合に、使用者の指示があった場合には、実態を判断し、指揮命令下にある場合には、補正する必要があります。キビシクなりました。

【労働時間】労働基準監督署の考え

タイムカードと給与の残業時間とが大きくかけ離れている場合は、特別に個人的事情で残っていた場合以外は、その時間は労働時間とみなされますし、通常は労働時間の管理にタイムカードを使用している場合は、その記録が労働時間と推測されます。未払い残業代の請求ということになってしまうかもしれません。

タイムカードと残業申告書と30分以上乖離がある場合は、何をしていたのか確認しましょう。

（本人に理由を書いてもらいましょう）

時間の管理は、会社だけではなく、仕事を任されている労働者にも責任があると思います。