

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

「働き方改革」 ～労働時間管理～

その時間は、仕事時間それとも私事時間

働き方改革 5本柱

- ① 同一労働同一賃金
- ② 長時間労働の是正
- ③ 配偶者控除から「夫婦控除」への移行
- ④ 雇用のミスマッチ解消
- ⑤ 外国人労働者受け入れ

昨年12月には「過労死ゼロ緊急対策」、今年1月からは違法な長時間労働を月残業100時間超から月80時間超とするなどの要件の拡大…中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金についても猶予措置を3年後に廃止し50%の割増賃金率とする等々、改めて労働時間管理の重要性が取りざたされるようになりました。

5月には厚生労働省ホームページに、労働基準関係法令違反に係る公表事案として、都道府県ごとに分けて企業名がずらり～なぜかいつも愛知県が一番多くなっています。公表日から概ね1年間ホームページに掲載されるのです。

着替えや仮眠も労働時間です

- ① 実作業のための準備行為 例えば着替えや後片付け等、これも労働時間です。
- ② 待機時間 具体的な作業に従事してなくても、業務が発生した場合に備えて待機している時間は労働時間です。ビル管理人の仮眠時間なども、労働から完全に離れることが保証されていない限りは、休憩時間ではなく、労働時間です。

例) 建設現場では、午前8時からラジオ体操を行います。

社外研修などはどうでしょうか

参加が本人の任意でない場合は、労働時間です。時間外や休日の場合は、割増賃金の支給が必要です。(注意: 暗黙の指示は「労働時間」ですね。)

よくご相談があります、「全くの自由参加ですが、い

くらか支払ってもいいかと思うのですが…」

確かに、いくらかお支払いになられることは問題ありませんね。ただし気を付けたいのは、自由参加といいつつ、その研修に参加しなかったことによって懲戒処分を受けたり、不利な査定・評価を受けるような場合は、実質的には強制していることと同じで、労働時間と判断されます。自由参加形式の資格取得研修のような場合、「参加は自由です。資格を取得しておくことと仕事上有利です。」程度なら、労働時間とする必要はありませんね。

タイムカードと残業申出書の乖離

タイムカードと退勤時刻のズレの管理方法についての相談があります。裁判になれば、会社が証明できなければ「タイムカード時間＝労働時間」と認定され、打刻をされたすべての時間に対して残業代の支払いを命じられてしまいます。仕事が終わってからタイムカード打刻まで多少のことはいいとしても、ネットサーフィンや同僚と雑談をしていたり、また、残業中に夕食をとる外出時間まで残業代を支払うことは問題ですね。

残業は「会社の指示に基づく。」と決まっているわけですから事前に「残業申出書」や「残業指示書」で管理をしましょう。それで、終業時刻とタイムカードが20分以上ずれていたら、その理由を申告してもらいましょう。「就業間際に電話がかかってきて対応していた。」なら時間外労働ですし、「仕事が終わらなかったから…」これも時間外ですが、本人の能力・上司の管理能力も問題となるでしょう。正直に「同僚とお茶を飲んでいた。」とか「同僚と旅行の打ち合わせ」などと書いてあれば【私事】時間ですから問題ありませんね。

「業務終了後速やかにタイムカード打刻」や「上司の許可を得ず時間外労働を行った。」「部下のサービス残業を黙認した。」場合などは就業規則の懲戒項目に追加してはどうでしょうか。