

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 時間外労働に上限～

健康診断 全員受診しました! それで… 労働時間把握義務

健康診断実施後の措置等

「健康管理時間」ひと月当たり80時間を超えた時間外労働者の医師への面接指導
労働時間の適正把握 「客観的方法による“労働時間の把握義務化”」
労働者の心身の情報に関する情報の適正管理

先回は、「残業時間上限規制」についてお伝えしました。今回は、「健康管理」改正労働安全衛生法についてお伝えします。

健康診断実施後措置

これまでは、「健康診断を受けましょう」でした。これからは、「健康診断結果は?」と、異常所見があると判断された社員についても、会社は医師の意見を聴き、それに応じた措置をとる義務があります。というように、受診が目的ではなく、会社は社員の健康状態を把握、管理をしていく必要があるということです。一億総活躍社会の実現を目指して働き方改革が進められています。多様な働き方も可能となることから、より一層の健康管理が重要となります。

ひと月時間外80時間超!

1か月の時間外労働が80時間を超えた社員から医師の面接指導を希望する申し出があった場合、会社は医師の面接指導を受けさせなければなりません。これまでは、100時間超えでしたが80時間超えに引き下げられました。

新入社員や一般職の方は該当しないと思いますが、管理職は要注意ですね。

労働時間の適正把握

会社は、社員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定します。

その方法は、1) 使用者が、自ら現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礎として確認し、記録すること。さらに例外として、3) 自己申告制により始業・終業時刻を確認し、記録すること会社が自ら現認することにより確認し記録することとされています。

この3) 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施します。

また、それらの労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存が義務です。

これらについては、ガイドラインにも定められていたもので皆様ご存じだろうと思いますが、実際の運用はいかがでしょうか。

管理監督者、みなし労働時間制適用者

経営者と一体となり労働条件の決定その他労務管理を行う「管理監督者」は、残業手当の対象外(深夜残業は対象)とされていますが、この時間管理や健康管理については対象となります。

働き方改革を推進していく中で管理職へのしわ寄せ、責任と労働時間は増える一方ではありませんでしょうか。

会社だけでなく、働く人ひとり一人が自分自身や一緒に働く人々の安全衛生、労働環境に配慮することが必要ではないでしょうか。