



## 「労働時間の適正把握のためのガイドライン」について

昨年2016年12月末に、厚生労働省「長時間労働削減推進本部」が「過労死等ゼロ」緊急対策を公表し、長時間労働の是正や過労死等の防止のために、取組を強化していく方針を打ち出しました。その対策の一環として、2017年1月に「労働時間の適正把握のためのガイドライン」が新設されました。今回のあおぞらレターでは、当該ガイドラインの概略と労働時間の適正把握に関し企業に求められる取組のポイントについてお知らせします。



### 労働時間管理のポイント

- **労働時間管理の対象** 管理監督者等を除くすべての労働者が対象
- **労働時間とは…** 労働契約等に関係なく、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、次も含まれる
  - 事業場内で行う業務に必要な「準備行為・後始末」
  - 使用者の黙示の指示で行った自己啓発等の研修・学習など
- **使用者が講ずべき措置**
  - ① **始業・終業時刻等の記録**
    - 労働者・労働日ごとの始業・終業時刻を、原則使用者が直接的に or ICカードなど 客観的な記録により確認し、記録する
  - ② **自己申告制により始業・終業時刻の確認・記録を行う場合の留意点**
    - 労働者・管理監督者に、労働時間を正しく記録し、適正に申告することを十分説明する
    - PC記録などから 自己申告と実態が乖離⇒実態調査を実施し労働時間の補正を行う
    - 自己申告を超えて事業場内にいる時間⇒実際に指揮命令下にある場合は労働時間とする
    - 慣習的に、職場で36協定等の時間上限を設け記録上守っているようにすること等  
⇒改善措置を講じる
  - ③ **その他の注意点**
    - 労務管理を行う責任者は、労働時間管理上の問題点の把握と解消を図らなければならない
    - 賃金台帳に労働日数・労働時間数・時間外労働時間数などを適切に記入する
    - 労働時間の記録に関する書類（出勤簿やタイムカードなど）を3年間保存すること



**記録に残された時刻と実際に勤務した時刻に乖離がある場合には確認する等  
今一度、労働時間管理を見直し、見えない残業時間が発生しないよう注意しましょう。**

### 「違法な長時間労働」を行う大企業の企業名公表制度が強化されます。

複数の事業場で従業員の1/4以上 or 10人以上が月80時間超残業し、かつ36協定の限度時間を超えて是正勧告を受けていながら改善されていない、というような悪質な企業が、企業名公表の対象となることが発表されています。

基本に立ち返り、36協定・特別条項の締結・届出など、残業などに対し、法に沿った適正な手続きを行うことが重要になります。

★その他、長時間労働削減への厚労省の取組の詳細は右記HPを参照ください。 <http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>