

労働時間の状況の把握方法に 問題はございませんか？

2019年4月1日施行の改正労働安全衛生法等により、すべての事業者には、

- 1 タイムカードによる記録
- 2 パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間
(ログインからログアウトまでの時間)の記録
- 3 その他の適切な方法

により、労働者の労働時間の状況の客観的な把握が義務付けられました。

(労働安全衛生法第66条の8の3、同法施行規則第52条の7の3)

法改正の目的は？

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、長時間労働者に対する医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化するものです。

労働時間の状況の把握とは？

労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。

出勤簿の押印だけでは、労働時間の状況を把握しているとは言えません。



医師による面接指導とは？

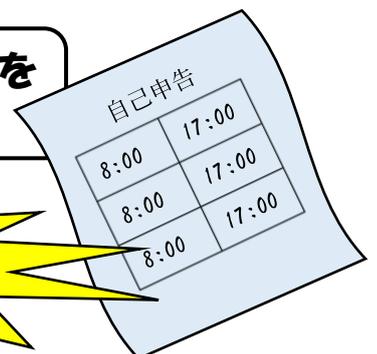
脳・心臓疾患の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、長時間労働により疲労が蓄積し、脳・心臓疾患発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講ずるものです。

(労働安全衛生法第66条の8)



わが社は労働者の自己申告で労働時間を
把握しているから問題ないよね？

ちょっと待ってください！



Q. 「その他の適切な方法」として、労働時間の自己申告制は採用できないの？

A. 「やむを得ず客観的な方法により把握しがたい場合」には、自己申告制によることが考えられます。

Q. 「やむを得ず客観的な方法により把握しがたい場合」とは？

A. 例えば労働者が事業場外において行う業務に直行直帰する場合など、客観的に把握する手段がない場合が考えられますが、労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断することになります。

なお、**タイムカード等による客観的な労働時間の状況の把握が可能な場合は、「やむを得ず客観的な方法により把握しがたい場合」には該当しないため、自己申告制によることは認められません。**

Q. やむを得ず自己申告制を採用した場合の注意点は？

A. 自己申告による把握を行う場合に、労働安全衛生法の定める「その他の適切な方法」と認められるためには、以下のアからオまでの措置をすべて講じる必要があります。

ア	自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
イ	実際に労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
ウ	自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況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、所要の労働時間の状況の補正をすること。
エ	自己申告した労働時間の状況を超えて事業場内にいる時間又は事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、その報告が適正に行われているかについて確認すること。 その際に、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間の状況には該当しないと報告されていても、実際には、事業者の指示により業務に従事しているなど、事業者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間の状況として扱わなければならないこと。
オ	自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものです。このため、事業者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働者による労働時間の状況の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。 また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の状況の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、その阻害要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。 さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然ですが、実際には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、実際に労働時間の状況を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

青森労働局ホームページ

「働き方改革関連法に基づく労働安全衛生法の一部改正について～「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます～(平成31年4月1日施行)」



関連のリーフレットはこちらからも確認できます。