

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

<平成29年1月20日付け基発0120第3号>

1. 趣 旨

労働基準法において、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有しています。しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところです。このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしています。

2. 適用範囲

- 原則 ▶ 労働基準法のうち労働時間に係る規定（労働基準法第4章）が適用されるすべての事業場と、そこに使用されるすべての労働者
- 適用除外 ▶ ・農業、畜産・水産業に従事する労働者
・経営者と一体的な立場にある管理・監督者
・労働基準監督署長の許可を受け、断続的労働に従事する労働者
・事業場外労働で労働時間算定が困難な労働者
・裁量労働制適用の労働者

3. 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が従事する時間は労働時間に当たります。そのため、次のような時間は、労働時間として扱わなければなりません。

- (1) 就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- (2) 使用者の指示があった場合には即時の業務に従事することを求められており、労働から離れることが保証されていない状態で待機等している時間（いわゆる手待時間）
- (3) 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行った時間

4. 使用者が講ずべき措置

ポイント1

始業・終業時刻の確認と記録

労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録すること

ポイント2

始業・終業時刻の確認と記録の方法

原則として次のいずれかの方法によること

- ① 使用者自らが現認することにより確認し、記録する。
- ② タイムカードやICカード、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録を基礎として確認し、記録する

ポイント3

<例外> 自己申告制により行わざるを得ない場合の注意

- ① 労働時間の実態を正しく記録し、適正な自己申告制を行うことなどについて十分に説明すること。
- ② 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
- ③ 必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。
- ④ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該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、休憩や自主的な研修等のため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなどの時間については、労働時間として扱わなければならないこと。
- ⑤ 労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間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、時間外労働の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等の措置が、適正な申告を阻害する要因となっていないか確認するとともに、その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、36協定により延長することができる時間数を超え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、習慣的に行われていないかについても確認すること。

ポイント4

賃金台帳の適正な調製

労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければなりません。（労働基準法第108条）

ポイント5

労働時間の記録の保存

労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、5年間（当分の間は3年間）保存しなければなりません。（労働基準法第109条）

ポイント6

労働時間を管理する者の職務

労務管理を行う部署の責任者は、労働時間の適正な把握など労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握とその解消を図らなければなりません。

ポイント7

労働時間等設定改善委員会などの活用

自己申告制による労働時間管理が行われている場合や、複数の労働時間制度が採用され把握方法がそれぞれ定められている場合には、労働時間等設定改善委員会などの労使協議組織を活用し、労働時間の現状把握と問題点の解消策を検討しなければなりません。