

## 裁量労働制でも労働時間の把握は必要

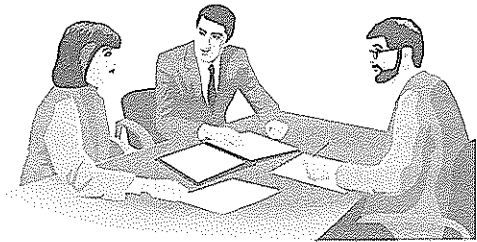
**Q** 私は総務部所属ですが、上司から企画型裁量労働制の導入を検討するよう指示されました。今まではタイムカードを元に残業時間を把握し、残業手当を計算してきましたが、この制度を利用すれば、労使で決めた時間分の賃金を毎月一定額払えばよく、タイムカードによる労働時間の管理が廃止されると聞いています。

もしタイムカードが廃止されたら、労使で決めた時間以上の労働を強いられる懸念もあるのですが、それでもいいのでしょうか。

**A** 企画型裁量労働制の目的は、業務の性質上業務遂行の手段と労使で決めた労働時間の配分を、労働者自身が自主的に決定できるものですが、決して労働時間の管理を行わなくてもいいというものではありません。

労働基準法38条の4では、企画型裁量労働制を採用する使用者に対して、

- ①労働時間の状況
- ②健康・福祉の措置と実施状況
- ③苦情について講じた措置と状況
- ④裁量労働制適用に関する労働者の同意の記録



以上の書類を作成し、3年間保存する義務を課しています。また、①②③及び労使委員会の開催状況の記録を、1年ごとに1回労働基準監督署へ報告することも義務付けられています。

このことから労働時間は適正に管理する必要があることが分かります。使用者に課せられた労働者に対する安全配慮義務を履行するためにも、最も基本的な情報である各労働者の労働時間管理は確実に行うべきです。