

## 「労働時間適正把握ガイドライン」をご紹介します。

～労働時間の適正な把握のための新たなガイドラインが策定されました～

厚生労働省では、この度、労働時間の適正な把握のため、使用者向けガイドラインを新たに策定しましたので、ご紹介します。

使用者には、適正な労働時間管理を行う責務があります。このため、使用者の現認等の方法を原則としつつ、これまで、自己申告により把握する場合、労働者への十分な説明、必要に応じた実態調査の実施（申告時間と実労働時間の合致の有無）、適正な申告の阻害のための措置の禁止、を実施すべきであるとしてきました。

しかしながら、いまだ自己申告制の不適正な運用等によって、労働基準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ます。

これを踏まえ、「過労死等ゼロ」緊急対策（長時間労働削減推進本部決定）に基づき、違法な長時間労働を許さない取組の強化策の1つとして、本年1月20日、「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」を策定しました。

滋賀労働局（局長 大山 剛二）では、管内の労働基準監督署の窓口指導、監督指導等あらゆる機会を通じて、この周知を図り、労働時間が適正に把握されるよう努めます。

### 【労働時間適正把握ガイドライン策定の主なポイント】

自己申告制により労働時間を把握する場合の措置を、以下のとおりとしたこと。

自己申告を行う労働者のみではなく、労働時間を管理する者にも、自己申告制の適正な運用等、ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。

「自己申告により把握した労働時間」と「入退場記録やパソコンの使用時間などから把握した事業場内にいた時間」の間に、著しい乖離がある場合、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

労働者が申告できる上限時間数を設けるなど、適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者の間で慣習的に過少申告が行われていないかについても、確認すること。

労働時間を適正に把握することの前提として、労働時間の考え方も明示したこと。

労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれる時間であり、例えば、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ていた時間は、労働時間に該当する。

### 【不適切な労働時間管理の例】

労働基準監督署の指導結果からも、労働時間を適正に把握していない事業場ほど、違法な時間外労働や賃金不払残業が認められる割合が高くなる状況が見て取れます。

認められた不適切な労働時間管理の例は、以下のとおりです。なお、これらでは、不適切な労働時間管理の結果、労働基準法第32条（労働時間）・第37条（割増賃金）・第108条（賃金台帳）違反が認められています。

	内容
事例1	労働者からの自己申告により把握した労働時間と、施設の施錠・開錠時刻との間に著しい乖離があるにもかかわらず、実態調査を行わなかったため、適正な労働時間が把握されていなかったもの。
事例2	時間外・休日労働に関する協定（いわゆる「36（さぶろく）協定」）で定めた時間外労働の限度時間（上限時間）を超えていないように見せるため、超えた分の時間外労働時間を、別の労働時間管理簿で管理し、翌月の時間外労働として計上していたもの。

### 【労働時間管理・労働条件等に関する相談窓口】

相談の仕方	窓口	連絡先	備考
行政機関に相談したい	労働基準監督署 総合労働相談コーナー	大津労働基準監督署：077-522-6641 彦根労働基準監督署：0749-22-0654 東近江労働基準監督署：0748-22-0394 滋賀労働局：077-523-1190(マハラ・セハラ) 077-522-6648(その他)	総合労働相談コーナーは労働基準監督署や労働局の中にあります
夜間・休日に相談したい	労働条件相談 ほっとライン	はい！ ろうどう 0120-811-610	平日 17:00～22:00 土・日 10:00～17:00 (12/29～1/3除く。)
メールで情報提供したい	労働基準関係 情報メール窓口	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html</a>	

### 【資料】

参考資料 「「過労死等ゼロ」緊急対策について（概要）」

# 「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要)

## 1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

### (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。

### (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。

### (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。

### (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

## 2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

### (1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。

### (2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。

### (3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

## 3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

### (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

### (2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。

### (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載