

2019年4月施行



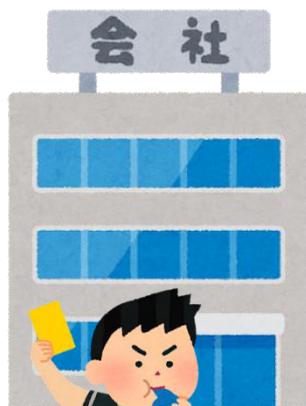
客観的な記録による 労働時間の把握が 法的義務になりました



～従来のガイドラインによる取り決めから法律上の規定に格上げ～

●労働時間を把握していない場合又は特に理由なく自己申告制を採用している場合

今までは…



ガイドラインには
違反するけど
法違反はなし（指導票）

これからは…



労働時間の未把握は法令違反
是正勧告の対象となります。

☆ただし罰則規定はなし



《詳細は裏面に》

労務管理改善のご相談は、最寄りの労働基準監督署
又は

島根働き方改革推進支援センター（Tel: 0120-514-925）まで御連絡ください。

参考条文

労働安全衛生法第66条の8の3

事業者は第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

労働安全衛生規則第52条の7の3

第1項 法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

第2項 事業者は前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

関連通達

平成30年12月28日付基発1228第16号(改正平成31年3月29日付基発0329第2号)

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺関係の解釈等について」(解釈通達)

【解釈通達の概要】

問1 「労働時間の状況」として、事業者は、どのようなことを把握すればよいか。

答1 労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、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必要がある。

事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、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、事業者(事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。)の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならない。

問2 労働時間の把握の対象となる労働者には、裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれるか。

答2 高度プロフェッショナル制度対象労働者を除く全ての労働者が対象となる。

問3 新安衛則第52条の7の3第1項に規定する「その他の適切な方法」とは、どのようなものか。

答3 「その他の適切な方法」としては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合において、労働者の自己申告による把握が考えられるが、その場合には、事業者は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に沿った措置(対象労働者及び管理者への十分な説明、必要に応じ実態調査と適宜補正、適正申告を阻害する措置の防止など)を全て講じる必要がある。

問4 「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」とは、どのような場合か。

答4 「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合をいうこと。ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などにおいても、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められない。

また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められない。