



弁護士 岡 正俊  
杜若経営法律事務所

## Vol.38

### ★労働時間の管理について①

#### 1 ガイドライン

前回に続いて長時間労働に関する話をしたいと思います。

長時間労働をなくしたり、残業代の未払いをなくしたりするためには、労働時間を適正に把握することが必要です。

この点、今年1月の私のニュースレターでもとりあげましたが、労働時間の適正把握を徹底するため、今年の1月20日、厚生労働省から「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」(以下「ガイドライン」といいます。)が定められました。

ガイドラインは、労働時間を適正に把握するために、原則としてタイムカード等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録することとしています。

自己申告により労働時間の把握を行う場合には、以下のようなことを行わなければならないなりません(但しこれだけではありません)。

- ・ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間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、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告によって把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

労働時間の補正をすること。

- ・ 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、教育訓練、学習等である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使用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、労働時間として扱わなければならないこと。

#### 2 労働時間を把握する方法

ガイドラインでも触れられている通り、労働時間を把握する方法としては大きくタイムカード等の客観的記録による方法と自己申告による方法の2つが考えられます。

もっとも、タイムカード等の客観的記録による方法も、必ずしもタイムカードの記録そのものを労働時間としなければならないわけではありません。前記1の通り、ガイドラインは「客観的な記録を基礎として確認」することとしており、この点について、「タイムカード等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じ、これら以外の使用者の残業命令書及びこれに対する報告書等、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突合することにより確認し、記録

するものであること」と説明されています(「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ついて」)。

また、タイムカードと自己申告制を組み合わせ、賃金支払いの基礎となる労働時間については自己申告を元にする場合もあります。この場合のタイムカードは多くの場合は、出退勤の事実を確認するために用いられ、自己申告が実態を把握しているか確認するために用いられることが多いと思います。

要するに、タイムカードと自己申告制は相反するものではなく、両者が補完し合うことによって、適正な労働時間の把握が可能になるということです。

### 3 自己申告制による方法

自己申告制を採用する場合には、日々の労働時間を自分で記録しなければならず、面倒に思えますが、何故自己申告制を採用するのでしょうか。自己申告制については、それ自体のメリットというよりも、タイムカードによるデメリットを避けるためと考えられます。

つまり、タイムカードの記録をそのまま労働時間とすると、早起きが習慣だったり、通勤ラッシュや渋滞を避けるために、所定始業時刻よりかなり前に出勤し、タイムカードを打刻した後に、新聞を読んだり、コーヒーを飲んだり、スマホでネットを見たりゲームをしたりしている時間まで労働時間として記録されてしまいます。また、勤務が終わった後に、雑談をしたり食事をとったりして、事業所を出る時にタイムカードを打刻するよう

な場合も、雑談や食事の時間が労働時間として記録されてしまいます。ここまで極端ではなく、所定始業時刻の10分前後の打刻の場合にも、毎日積み重なれば、しかも従業員が多ければ多い程、会社にとっては人件費が増えます。このような事態を避けるために、自己申告制を採用することが考えられます。

一方で、自己申告制を採用することによるデメリットもあります。もっとも大きな点は、労働時間を適正に把握することが難しい、あるいは労働時間を適正に把握していないと思われやすいという点だと思います。ガイドラインも、そのような観点から、自己申告制について、適正な労働時間把握となるように、様々な措置をとるようにしています。

極端な例は、会社が労働者に対して、残業を申請するな、残業をつけるなと命じるような場合です。そこまで行かなくても、上司から露骨に嫌な顔をされる、職場の誰も残業をつけていない、何となく残業をつけにくい雰囲気があるといったケースが考えられます。何となく残業をつけにくい雰囲気があるという主張は、労働審判等でも労働者側から時々主張されます。何となくというのは具体的ではありませんが、実際の自己申告が毎日所定時刻ぴったりだったりすると、裁判官の心証にも影響すると思います。

字数の関係で今回はここまでとなりますが、来月も労働時間の管理についてお話ししたいと思います。