労務ネットニュース（平成31年1月発行）

Labor-management.net News

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士　向井蘭が解決！

Vol.132

弁護士　向井　蘭
杜若経営法律事務所

★労働時間の状況の把握について

１　自己申告による労働時間の状況の把握は原則不可

労働基準法の Q&A はまだ発表されていないのですが、平成３０年１２月２８日付で解釈通達が発表されました（労働基準法については https://www.mhlw.go.jp/content/000465759.pdf
労働安全衛生法については https://www.mhlw.go.jp/content/000465070.pdf）。

いくつか驚いた点があるのですが、本号では労働時間の状況の把握についてお伝えしたいと思います。

一番驚いた点は自己申告による労働時間の状況の把握が原則不可と定めたことです。はっきり「自己申告は原則だめ」とは書いていないのですが、書いてあることを読めば自己申告による労働時間の状況の把握は原則不可となる内容となりました。

労働時間の状況の把握方法について、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」以外は自己申告による管理は認めないとしており、「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」を挙げています。

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、認められないとしています。

そのため、通常のデスクワークの業務では事実上自己申告による把握のみの労働時間の状況の把握は許されなくなります。

２　管理職（管理監督者）についても労働時間の把握をしなければならない

また「新安衛法第 66 条の８の３に規定する労働時間の状況の把握とは、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ものである。」とされていまして、「労働時間の状況の把握」は労働時間そのものの管理とは厳密には異なるので（実際にはほとんど同じですが）、一般に労働時間の管理がしづらいといわれている管理職（管理監督者）についても労働時間の状況の把握をしないといけません。更に、裁量労働制適用対象者と事業場外みなし労働時間制適用対象者についても労働時間の状況の把握が必要となります。

３　従業員一名でも今年の４月１日から実施しないといけない

この労働時間の状況の把握は会社の規模にかかわらず、従業員が一名であっても今年の４月１日から実施しなければなりません。

４　建前上は罰則はないが・・・

この規制には罰則がありませんので、少なくとも労働基準監督官による送検が行われることはなさそうに見えます。ところが、労働基準法第１０８条は賃金台帳の適正な調製を求めており、３０万円以下の罰金刑を科すことができます。

賃金台帳は、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記入するものですが、賃金台帳に法令が求める事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、法違反になります（ただし、管理監督者等は適用対象外）。労働時間の状況把握を怠っている場合は賃金台帳にも時間外労働時間数を書いていない、もしくは全く実態と合わない自己申告の数字を書いている場合が多いので、この条文を用いて罰則を科すことも可能です。実務上、この条文で罰則を科すことは少ないと思いますが、今後この条文を用いて指導を行う可能性はあります。

５　実務への影響

（１）労働基準監督官の調査への影響

今回の改正は、あくまでも労働安全衛生法による労働時間の状況の把握であって、労働時間の把握そのものを定めたものではありません。平成２９年１月２０日付「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」は、一定の要件のもとで自己申告による労働時間管理を認めていますし、現時点においてこのガイドラインは廃止されていません。しかし、「労働時間の把握」と「労働時間の状況の把握」は事実上同じであることが多く、今後は労働基準監督官の臨検等においても、自己申告方式による労働時間の把握が否定され、PC のログオンログオフ時間で労働時間を算定し、未払い割増賃金について是正勧告を行うことが増えそうです。これまでも労働基準監督官が自己申告による労働時間の把握は認めないと指導している事例も多かったと思いますが、今後は今回の労働安全衛生法の条文と通達を根拠に、労働基準監督官も正面から指導をすることができるようになります。

（２）労働時間の自己申告制を行っている会社はブラック企業と言われる？

自己申告制は昔から批判があったのですが、今回の法改正で自己申告制が正面から違法ということになれば、徐々に社会の雰囲気も変わっていくと思います。「うちの会社は未だに自己申告制で労働時間を申告させていてブラックなんだよ」などと言われるようになるかもしれません（すでに言われているかもしれません）。昔であれば「不満があれば会社を辞めろ」と会社も強気に出たかもしれませんが、深刻な人手不足の中、会社も退職者が出ることで経営に深刻なダメージを受けるようになりました。むしろ労働時間管理制度を見直して、なんとか定着を図るようにしなければならない時代になりつつあります。

お気軽にご相談下さい
（10:00～17:00）
杜若経営法律事務所
TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982