

質問に お答えします



なりません。労働時間の把握は、労働時間適正把握

ざるを得ない場合には、対象労働者への説明、実際に労働時間管理をする者への説明、自己申告状況の実態調査の実施・在社理由の確認を行い、未把握の労働時間が認められた場合には、所要の労働時間の補正をすることが必要とされています。

もかわらずそれに対する割増賃金が支払われない場合には、法違反として是正勧告を受け、悪質な場合には書類送検されます。労働基準法の規定に基づく労働時間は、罰則で強制されたものです。

も含まれ、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ります。長時間労働を行った労働者に対する面接指導の対象者と同様です。

管理監督者は、労働条件の締結その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるもののことをいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩、休日の制限を全く受けません。2019年4月に労働安全衛生法第66条の8の3が施行される前では、管理監督者については、労働時間把握は義務ではありませんでしたが、施行後は、労働時間把握を行っていないと法違反となります。しかし、この把握した労働時間は労働基準法で定められた労働時間以外も含まれるため把握した労働時間すべてについて、賃金の支払い義務があるわけではありません。

問 労働基準法での規定と労働安全衛生法での規定とで労働時間についての把握方法や意味合いが異なると聞きましたが、どのようなことでしょうか、教えてください。

答 労働基準法では、労働時間について1日8時間、1週間40時間を限度と定め、この労働時間について賃金を支払い、もちろん、この限度時間を超えた場合には時間外割増賃金を支払わなければ

労働時間の把握とは

握ガイドライン（H29・1・20基発0120第3号）により、適正に管理しなければなりません。労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録することが基本的に重要で、これには、使用者自らの現認やタイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等客観的な方法をとることとされています。自己申告制によら

労働基準監督署が調査に入ったときには、労働時間適正把握ガイドラインに沿って管理がされているかは必ず見られます。この管理方法等に問題が認められても直ちに法違反とはなりません。ガイドラインは法令ではなく行政指導の範疇です。実際にを行った労働時間の把握漏れが明らかになり、時間外労働が行われたに

らないと定められています。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とされています。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

イラスト・木村武司