



## 行政の焦点

新設された労働安全衛生法第66条の8の3の規定により、2019年4月から労働時間の状況把握が、事業者の法律上の義務とされています。

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、長時間労働者に対する面接指導等、過重労働による健康障害を防止する観点から、労働者の労働時間の状況把握は不可欠です。

労働安全衛生法第66条の8の3により「事業者は面接指導（一般職種の長時間労働者、研究開発業務従事者を対象とするもの）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ぬ

## 労働時間の状況の把握

い」とされ、厚生労働省令で定める方法は、労働安全衛生規則第52条の7の3第1項により「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」とされています。

これらに関する解釈通達では、

1、「労働時間の状況」の

### 把握

労働者の労働日ごとの出勤時刻や入室時刻の記録等を把握しなければなりません。

#### 2、対象となる労働者

高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

は、当該時間をもって、判断することになります。

4、労働安全衛生規則第52条の7の3に規定するその他の適当な方法

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ますが、その場合には、事業者は、以下のアカらオまでの措置を全て講じる必要があります。

ア、自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間

か否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること。

エ、自己申告した労働時間の状況を超えて事業場内における時間又は事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、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。

オ、自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものです。このため、事業者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働者による労働時間の状況の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと、

等とされています。

なお、労働安全衛生規則第52条の7の3第2項により「事業者は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」とされています。

### 3、休憩時間等の取扱い

面接指導の要否については、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間（時間外・休日労働時間）により判断します。

なお、個々の事業場の事情により、休憩時間等を除くことができず、休憩時間等を含めた時間により労働時間の状況を把握した労働者について