

Business Partner office NEWS

法律相談Q&A

— 労働時間の状況の把握 —

Q：働き方改革の一つに「労働時間の状況の把握」というものがあるようですが、会社が労働者の労働時間を把握する義務は従前からあったはずで、何か違うのでしょうか？

A：労働基準法では法定労働時間として1日8時間・週40時間と規定され、それを超えたかどうかを確認するためには**実際の労働時間を把握**し比較する必要があります。労働者の労働日ごとの**始業・終業時刻（使用者の指揮命令下に置かれている時間）の把握**です。

一方、「**労働時間の状況の把握**」は**労働安全衛生法**に基づき、医師による面接指導の基準（法定時間外労働が月80時間超）となるもので、労働者が**どの時間帯にどの程度の時間の労務を提供し得る状態にあったかを把握**するのが目的です。具体的には労働者の労働日ごとの**出退勤時刻や入退室時刻の記録**等で、**タイムカードやパソコン等のログイン～ログアウトの時間、会社・担当者の現認等の客観的な記録**です（これらの方法がとれない場合のみ一定の要件のもとで労働者の自己申告が可能）。通達では『賃金台帳に記入した労働時間数をもって代えることができる』とされています。

両方とも概ね同じと考えて差し支えないのですが、対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者（→健康管理に関する別規定あり）以外の**全ての労働者**で、いわゆる**管理監督者等（労働基準法第41条に該当する方）も含まれています**。管理監督者等は賃金台帳への労働時間数の記入は要しないとされていますが、**労働時間の状況の把握は必要**ですのでご注意ください。



最近のニュースから

扶養家族は国内居住者のみ、 改正健康保険法成立で

健康保険が適用される扶養家族について、国内居住者に限ることを原則とする改正健康保険法が可決、成立した。外国人労働者受け入れの対応として、要件を厳格化。厚生年金に加入する従業員の配偶者についても、受給資格要件に一定期間内の国内居住を加えた。

70歳まで雇用を努力義務化の方針、 改正高年齢法で

政府は、希望する高齢者が70歳まで働けるようにする、高年齢者雇用安定法改正案の骨格を発表した。65～70歳について、「定年廃止」「70歳までの定年延長」「70歳までの継続雇用」「他企業への再就職支援」「フリーランス契約への移行」「起業支援」「社会貢献活動参加への資金提供」の選択肢により就業機会を確保するよう、企業に努力義務を課す方針。

年金受給開始年齢の選択範囲拡大

政府は、高齢者になるべく長く働き続ける環境を整備するため、年金の受給開始年齢の選択の幅を広げる方針を固めた。原則65歳受給開始年齢は引き上げず、受給開始年齢を60～70歳の間で選べる仕組みを変え、70歳超に広げる。来年の通常国会に関連法を提出する方針。

パワハラ防止関連法成立

職場でのパワーハラスメント防止対策を企業に義務付ける労働施策総合推進法などの改正法が、参院本会議で可決・成立した。具体的にどのような行為がパワハラに当たるかの線引きは、年内にも厚労省が指針を示す。2020年（中小企業は2022年）4月から対応が義務付けられる予定。