

労働時間の管理方法の見直しを行いましょよう。

新型コロナウイルスの感染者が増加し、今後の状況が読めない中、ウィズコロナ、アフターコロナ対応に日々尽力されていることと思います。コロナ禍で、労働時間が変則的になった部分があれば、再度「働き方改革関連法（時間外労働の上限規制等）」を確認し、時間管理の仕切り直しを行いましょよう。業務の見直し、社員の健康管理のために適正な時間管理が必要です。

①時間外労働の上限規制

時間外労働とは、労働基準法により定められている「1日8時間、週40時間を超える労働」のことを指します。（変形労働時間制を導入している場合は、その定めによります。）

時間外労働の上限時間は以下の通り定められており、法違反による罰則があります。

「原則『月45時間以内、年360時間以内』とする。36協定に特別条項を付記した場合には、年6回を限度として、『時間外労働と休日労働を合わせて単月100時間以内、複数月平均80時間以内、時間外労働のみで年720時間以内』とすることができる。」

②過重労働防止キャンペーンの調査項目

長時間の過重労働、過労死等に関する労災請求、離職率が高いといった事業場が調査対象として選出されています。令和元年度では、以下の4点が重要調査項目とされました。法違反にならないよう最低限クリアしなければならない項目といえます。

【重点課題として設定されている調査項目】

(1) 36協定の未届、協定違反

- 時間外労働（原則として、一日8時間、週40時間を超えるもの）がある場合には、36協定を届けなければなりません。休日労働も同様です。
- 協定にサインをする労働者代表については、管理監督者以外の方から、投票、挙手などの民事的な手続きによって、選出しなければなりません。
- 届出た36協定は、常に社員が見られるような場所に置いて、周知しなければなりません。
- 協定の内容を超える時間外労働、休日労働をさせてはなりません。

(2) 賃金不払

- 時間外労働、深夜労働、休日労働については、割増賃金を支払わなければなりません。
- 労働時間の適正な把握を行い、それに基づいて、給与計算を行います。

(3) 不適切な労働時間管理

- 労働者、労働日ごとに始業終業時刻の確認をし、記録しなければなりません。
- 自己申告によって労働時間の管理をしている場合、パソコンのログ等の客観的な記録などと比べて、乖離があってはなりません。

(4) 医師による面接指導、健康確保措置の実施

- 長時間労働者（時間外休日労働が合計80時間超の者）に対しては、本人に通知し、申出があれば、医師による面接指導を行わなければなりません。
- 事業の場所ごとに、50人以上の労働者がいる場合は、産業医を選任しなければなりません。
- 産業医がいる場合には、労働時間等の情報を提供

し、連携して適切な健康管理の措置を行わなければなりません。

③適正な労働時間の把握

労働時間とは、「使用者の指揮命令下に置かれている時間」をいいます。例えば、次のような時間は労働時間として記録しなければなりません。

- 業務に必要な準備行為や後始末（制服への着替えのための時間、清掃時間等）
- 労働から離れることが保障されない手待時間
- 参加が義務付けられている研修

また、労働時間の記録方法については、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録に基づく方法が必要とされています。（労働時間の自己申告制は、客観性が乏しい方法です。）

④労働時間の削減のための対策

まずは、タイムカードや勤怠システム等の導入により、労働時間を把握することが先決です。次に、就業規則に規定して「残業を許可制にする」等、本当に必要な残業かを上司が見極めます。週単位で労働時間を管理することで、時間外労働を抑制する対策になります。この制約のある時期を絶好のチャンスととらえ、再度、業務の見直しをして、残業時間の削減、生産性の向上につなげる良い機会にしてください。

⑤コロナ禍で浮上する新たな課題

慣れない在宅勤務者や、またその管理をしている幹部社員の方、小学校の休校等により、自宅勤務中に、家事や育児も同時に担わなければいけない方が増える等、労働環境が大きく変化しています。上司との定例面談等を通して、業務の状況、健康状態の確認を行っていきましょう。また、他の部署で上手くいった事例を共有することも効果的です。

また、在宅勤務用の機器（PC、スマホ）を休日や業務時間外に利用して、業務連絡を取ってしまう社員の方もいます。その時間も「労働時間」と指摘されかねません。事前に声掛けし、発覚した場合には、指導しましょう。

⑥就業規則、給与規程、雇用契約書も見直し！

時間管理が適正に行われている場合でも、就業規則や給与規程、雇用契約書への記載内容と異なる場合には、会社と社員との勘違いが生まれ、トラブルに発展することがあります。万全を期すために、見直しが必要です。

お困り事がございましたら、お気軽にご相談下さい。