

組合運営に関するよくある質問に、本会の無料個別専門相談を担当している、弁護士、税理士・公認会計士・社会保険労務士の先生方がわかりやすくお答えします！

組合 Q & A 第82回



社会保険労務士法人ことのは
社会保険労務士
益子英之先生

Q1. 労働時間の記録の方法として、出勤簿に「手書き」したもの(いわゆる自己申告)は認められないと聞きました。どのように記録すればよいのでしょうか？

A1.

1. 手書きによる労働時間管理

労働時間(労働日ごとの始業・終業時刻)の記録は法令で義務付けられており、単に出勤日を確認するだけでは足りません。そして、その記録の方法は会社の自由ではありますが、手書きによる労働時間の記録は、記録漏れや改ざんなどの問題が発生することがあり、正確な実労働時間を把握できない可能性があるために以前から問題とされてきました。

そのため、2019年の働き方改革関連法の改正で、労働時間は「客観的に記録できる方法」で行うことを原則とすることが定められ、これにより手書きによる労働時間管理は、厚生労働省が労働時間を把握するための方法として定めている「客観的な記録」には該当しないこととされました。

ただし、様々な事情から手書き(自己申告)により記録を行わざるを得ない場合もあります。その場合は、以下の措置を講じることを条件に、手書きによる管理は認められるものとされ、このルールを守れば手書きによる出勤簿は違法とはされません。

＜やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合＞

- ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明をおこなうこと(正しい時間を記録することを説明する)
- ②自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設け、上限を超える申告を認めない等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超過して労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的におこなわれていないか確認すること

2. 労働時間の把握方法

法令を遵守するために、労働時間は正確に把握する必要があります。代表的な把握方法を紹介します。

①タイムカード

最も伝統的な方法で、始業・終業時刻を手動で記録します。シンプルで導入しやすいですが、人為的なミスや改ざんの可能性がある点がデメリットです。

②ICカード

ICカードリーダーで読み取ることで、客観的に始業・終業時刻を記録できます。タイムカードよりも改ざんが難しく、データ管理もしやすいのがメリットです。

③パソコンの利用時間記録ソフト

パソコンの使用時間を記録することで、労働時間を把握する方法です。テレワーク環境に適していますが、私的な利用時間との区別が難しい場合がある点がデメリットです。

④勤怠管理システム

タイムカードやICカードの情報をデータベースで管理し、労働時間を自動計算するシステムで、近年採用する会社が増えています。高機能なシステムでは、時間外労働の申請承認や残業代の自動計算なども可能です。

3. 労働時間の適正な把握のためのポイント

前述したような方法で記録を取ることも、記録するタイミングが社内で統一されていないと、人によって記録するタイミングが異なることになり注意が必要です。例えばタイムカードは出勤時に打刻するものなのか、それとも業務開始時に打刻するのかが、打刻ルールが決められていなければ自己申告制と変わらないことになってしまいます。朝の渋滞を避けるために早く出社する方がいるような場合は、きちんとルールを説明しておくことが大切です。

また、客観的な記録により労働時間を管理したとしても、会社はその記録時間が実際の労働時間と乖離がないかを定期的に確認することも必要でしょう。社内ルールに沿って記録が取れているかどうかの確認をするのみならず、確認時に長時間労働が認められる場合には、仕事の進め方の点検などそれを改善するための対策を検討しましょう。

労働時間の適正な管理は、労働者の健康を守るだけでなく、企業の生産性向上にもつながります。企業は、法令を遵守し、上記のような対策を講じることで、労働時間の管理を改善していくことが重要です。

組合個別 専門相談

●通常相談は無料、秘密厳守●

■ 次回日程

◎法律、税務・経理、労務

令和6年
8月7日(水)

「zoom」による
オンライン相談
もできます。

午後1時～4時 本会会議室にて

●電話予約をお願いします。 本会 組合支援部 TEL:045-633-5132