

# Business News

第251号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、働き方改革関連法の改正により 2019 年 4 月より施行された「労働時間の状況の把握」について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

## 労働時間の状況の把握（1）概要

働き方改革関連法のうち「労働時間の状況の把握」は、2019年4月1日から中小企業も含めた全事業者に義務付けられています(改正労働安全衛生法)。今回は、2回シリーズの初回として概要をご案内いたします。

### 1. 労働時間

労働時間とは、「使用者の指揮命令下に置かれている時間」のことをいいます。「使用者の明示又は黙示の指示により、労働者が業務に従事する時間」は、労働時間に当たります。企業は法定帳簿である賃金台帳に、毎月、社員ごとの労働時間を記録することが必要です。また、時間外労働等の割増賃金の計算や、医師の面接指導の対象となる長時間労働(※)の算定などの観点から、労働時間の把握が企業に義務付けられています(※2019年4月からは、1月当たり80時間超の時間外・休日労働)。

### 2. 労働時間の状況

労働時間の状況とは、今回の法改正による新しい概念です。社員の健康確保措置を適切に実施する観点から、社員が「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」というものです。具体例としては、タイムカードや勤怠システムなどにより客観的に記録された、出退勤時刻や入退室時刻などが該当します。この「労働時間の状況」の把握が、全ての企業に義務付けられました。

労働時間とは始業時刻から終業時刻までの実際に労働させた時間、労働時間の状況とは出勤時刻から退勤時刻までの在社時間と考えて頂ければ、わかりやすいと思います。

### 3. 労働時間の状況の把握の対象者

労働基準法では、管理監督者や裁量労働制などについては、労働時間の取扱いが異なります。管理監督者は、時間外・休日労働の適用除外であり、裁量労働制は労使協定等で定めた労働時間を労働したとみなすものです。

一方、労働時間の状況の把握は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除いた全労働者が対象です。そのため管理職などであっても、タイムカード等の客観的な記録により把握する必要があります。

＜労働時間の状況の把握に含まれる労働者(例)＞

- (1)研究開発業務従事者 (2)事業場外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)派遣社員 (6)パート社員等(短時間勤務) (7)契約社員等(有期雇用)

社員の自己申告による把握は、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」であり、最小限にとどめるべきとされています。「時間外労働の上限規制」とは異なり、中小企業でも適用時期の猶予はありません。未対応の企業におかれては、早急に対応を始めることをお勧めいたします。

詳細は、厚生労働省の関連HPをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

＜ご案内＞ 過労が原因の社員の労災事故により、会社が損害賠償責任を負うケースがあります。このようなリスクに備える保険についてのお問い合わせは、弊社窓口の営業課支社または代理店までご連絡ください。

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。 Eメール: [keiei\\_support@ms-ins.com](mailto:keiei_support@ms-ins.com)

三井住友海上火災保険㈱ 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443/FAX03-3259-9398 URL <https://www.ms-ins.com/business/keiei-support/>

※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様に有益な情報を提供しています。

19-ニュース-251