

【労務】2019年4月から管理監督者の労働時間の把握が義務化されます

厚生労働省は、2019年4月から管理監督者(労基法41条2号)の労働時間を把握することを企業に義務付けます。一般の従業員と労働内容が実質的に変わらない管理職の過重労働を抑制する狙いです。これにより時間管理の対象となる管理職は全国で約144万人に上り、全労働者の約2%となると言われています。

管理監督者(以降、管理職)に関しては2008年頃のいわゆる「名ばかり管理職」の問題もあり、その扱いには厚労省も注意を払っていると言えます。管理職に過労死等が生じた場合は適切な勤怠管理が行われていたかだけでなく、そもそも労基法上の「管理職」に該当する実質を備えていたかも問われることとなります。

■改正への経緯

働き方改革関連法案が可決され2019年4月から施行されます。これまでも懸案とされていた残業時間について原則月45時間、年360時間、労使間合意による拡大でも年6回の回数制限に加え月100時間、年720時間を上限とし違反の場合には罰則が適用されることとなります。これにより一般従業員の労働が減少した分、管理職に回ることが懸念されています。

労基法上の管理監督者(管理職)とは、労働条件の決定やその他の労務管理について経営者と一体的立場に立つ者のことをいいます。こうした従業員は、自ら労働時間について裁量権があり、地位に応じた相当の報酬を受けられることとなるため、労働時間の規制を及ぼすことが不相当と考えられています。したがって、管理監督者は法定労働時間や休日労働、割増賃金などの規制の適用を受けません。

管理職といっても実質、一般従業員と変わらない労働を行っている者も少なくなく、こういった管理職の過重労働を抑制するために管理職についても労働時間の把握が義務付けられることとなります。

・労基法上の勤怠管理

企業は、労働者名簿、賃金台帳だけでなく、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類を3年間保存しなければなりません(労基法109条)が、厚生労働省は、この保存義務の対象に管理監督者も含めるよう労働安全衛生法の省令を改正します。この改正により、企業は管理監督者の労働時間を把握することが義務付けられることとなります。

・厚労省のガイドライン

厚生労働省作成の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」では次のようになっています。

(1) 適用範囲

ガイドラインの適用対象は労基法の労働時間規制が適用されるすべての事業場で、労基法41条が適用される労働者、みなし労働時間制の労働者を除く全ての労働者となります。適用されない労働者についても適切な労働時間管理を行う責務があるとされています。

(2) 労働時間

ガイドラインでは労働時間についての考え方が明示されており、労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間で、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間も該当するとしています。業務に必要な準備や後始末、使用者の指示があれば即時に業務に従事しなくてはならない待機時間、業務上義務付けられた研修や教育訓練、使用者の指示による学習も労働時間に該当するとしています。

(3) 労働時間把握のための措置

従業員の労働時間把握のために原則として使用者が自ら現認して記録するか、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間記録など客観的な記録によって記録することが求められます。これらの方法によらず自己申告とする場合は本ガイドラインを踏まえて適切な時間把握を行うよう十分な説明と、客観的記録から実態と申告が乖離する場合は実態調査が義務付けられます。また労働時間を超えて事業場に残留している場合は理由等を確認し、使用者の指揮下にあると認められる場合には労働時間として扱う必要があります。

2019年4月以降は、企業はこうした労働時間の把握を管理職に対しても実施していかなければなりません。来年4月に備え、現時点から管理職に関する勤怠管理等を見直しておくことが重要となります。