

2018年3月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2018.3 Vol.1803

労働時間の適正な把握のためのガイドライン特集！
～46通達からガイドラインへ～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



労働時間の適正な把握のためのガイドライン特集！
～46通達からガイドラインへ～

田中社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 田中 洋

過重労働、未払賃金、メンタル不全の予防など長時間労働の是正は、政府の「働き方改革」の大きなポイントとなっています。昨年、いわゆる「46通達」が「ガイドライン」となりました。

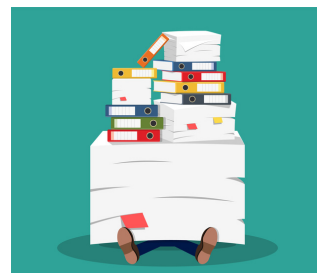
新年度に向け、詳細について再度確認しておきましょう！



46通達ってナニ…？！

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関する基準について」（基発 339 号 平成 13 年 4 月 6 日）という通達ですが、タイトルが長いので、日付を取って「46（ヨンロク）通達」と呼ばれてきました。

通達とはもともと、上位機関から下位機関へ向けて公的な解釈・見解を示したものです。本来はあくまで厚生労働省等の内部的な見解にすぎないもので、法律とは違い、直接、企業や労働者に対し制限があるものではありませんが、公的な解釈や見解を示している以上、厚生労働省や労働基準監督署はこの通達を前提に行政指導等を行い、裁判所も通達を重視した判断をすることが多いため、企業や労働者にとっても重要なものとなっています。



「46通達」が「ガイドライン」に変更！

昨年の 1 月、電通事件判決により、この「46通達」が「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」へと変更されました。

労働時間の考え方や自己申告制での始業・終業時刻の確認等について、より具体的となり、労働時間の記録に関する書類の保存についてだけでなく、賃金台帳の適正な調整についても策定されています。

ガイドラインの主なポイント…？！

では、ガイドラインで追加・変更となったポイントを確認しておきましょう！

労働時間の考え方…？？

もともと使用者は、労働時間を適正に把握し、適正に管理する責務があります。この「労働時間」の考え方について、より具体的に明記されました。

労働時間とは、「使用者の指揮命令に置かれている時間」であり、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る

- ア. 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内に行った時間
- イ. 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待ち時間」）
- ウ. 参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

もちろん上記以外の時間でも、「使用者の指揮命令下」に置かれていると評価される時間については労働時間となります。



労働時間の適正把握…？！

労働時間の把握をするために、使用者は、「労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録」することが求められています。

原則としては、以下の2つが挙げられています。

- ア. 使用者が自ら現認することにより確認し、適正に記録すること
- イ. 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を基礎として確認し、適正に記録すること

現状、自己申告制としている企業も多いかと思います。自己申告制の場合の適正な労働時間把握については、以下の通りです。

やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ア. 自己申告を行う労働者、実際に労働時間管理をする者に対して、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、十分な説明を行うこと
- イ. 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ウ. 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等、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出来る時間数を超え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行われていないか確認すること

このように、自己申告制の場合であっても、実態調査・把握は必要となる場合があります。補正が必要な場合については、労働者、使用者双方で確認をした証（捺印や署名等）があると良いでしょう。また、残業命令書や残業についての報告書などがあれば、記録と自己申告内容とを突き合わせることで確認し、記録することが大切です。



賃金台帳の適正な調整…？！

使用者は、労働者ごとに、

- ・労働日数 ・労働時間 ・休日労働時間数
- ・時間外労働時間数 ・深夜労働時間数

以上の事項を適正に賃金台帳へ記入しなければなりません。また、労働者名簿や賃金台帳以外であっても、労働時間の記録に関する書類（出勤簿やタイムカード等）についても 3 年間の保存が求められています。

『タイムカードは存在しません』『だから労働時間も正確にはわかりません』『残業はないと思います…』こういった言い訳が通用しなくなっています。

裁判では、タイムカードを設置していなかった会社に、未払い残業代のほか「付加金」（⇒ 裁判所が、使用者が支払わなければならない金額のほか、同一額の支払いを命じる企業へのペナルティのような金銭）を命じる判決も出ています。

田中社会保険労務士事務所相談室

求人したいが、職安の求人票の記載が難しくなった…??

定年と退職者が重なった影響で、人手不足です。求人を出したいのですが、職安でも求人媒体でも以前より記載項目が増え、何だか難しくなっており、なかなか求人が出せません。また、求人しても人が来ないという話を良く聞きます。どのような対応をすれば、採用につながるのでしょうか？



Answer

人手不足関連倒産が、昨年はその前の年と比べて2倍増となっているデータもあるほど、企業の人手不足、特に中小企業の人手不足については今後深刻化していくことも予想されます。一方、求人市場はというと、就活生の選ぶ一文字が5年連続で「楽」があがり、厚生労働省の公表では昨年の有効求人倍率は1.50倍で、前年比0.14ポイント上昇、大手転職サイト調査の求人倍率は2.35倍と、売り手市場が続いています。この温度差がますます中小企業の採用を難しくしている側面があるようです。

ブラック企業対策として、職安がいわゆる求人詐欺を防止しようと、求人票記載内容をより厳しくチェックするようになり、それにならって民間の求人媒体でも同様なチェックがなされるようになりました。

もともと職業安定法では「労働者が従事すべき業務の内容および賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とされているのですが、特に最近は残業代の支払いについて、固定残業が含まれての総額なのか、別の支払いなのか、固定残業が含まれる場合は、何時間分なのかを明記しないと受理されなくなりました。なお、虚偽の広告としたり、虚偽の労働条件を提示して労働者の募集を行った場合は、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金の罰則があります（職業安定法第65条第8号）。

最近の求職者の傾向としては、「休み」と「福利厚生」を重視するようです。不況の時代には、とにかく基本給が高めであれば人が集まったようですが、ワーク・ライフ・バランスという言葉が浸透しはじめ、メンタルヘルス不全等が注目され、まずは休みや福利厚生を確認したあとに、給与や勤務地を比較し、最後にやっと業務内容をみて、応募するかどうか決めることが多いようです。それでも市内であれば、20万円未満ではなかなか求人は難しいようです。目を引く求人としては、「年間休日110日以上」「社会保険・雇用保険完備」「残業20時間未満」「給与総額22万円以上」などのようです。

もちろん企業も無理をして求人をするのは厳しいですし、企業にマッチした人材でないとすぐに辞めてしまっ一向に人材不足解消にはつながりません。選択肢を広げ、未経験者や第二新卒、高齢者でも可とすると、より多くの人に応募出来るようになります。また、このような採用をした場合、助成金が受給できる場合もあります。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

2018 年 3 月の人事・総務カレンダー

■3 月 12 日（月）

2 月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■確定申告受付期限

今年の確定申告の受付は、3 月 15 日（木）が申告期限です。

※4 月新入社員の迎入れ準備を忘れずに！

新入社員研修や入社日当日流れの確認や各種手配。また、制服等などの準備も必要になってきます。



Current Topics

★全国の社長平均年齢が過去最高 | 民間調査

帝国データバンクが発表した「全国社長年齢分析（2018 年）」によると、社長の平均年齢は、前年比+0.2 歳で 59.5 歳となり、過去最高を更新。業種別では、「不動産業」（61.5 歳）でトップ、「製造業」（60.9 歳）、「卸売業」（60.5 歳）と続きました。もっとも平均年齢が低いのは「サービス業」で 58.1 歳。都道府県別では、最高が「岩手県」（61.6 歳）で、最も低かったのは「三重県」（58.3 歳）という結果でした。また分析結果からは「小規模企業で事業継承がスムーズに進んでいないことが示唆される」とのことです。

★引越し業者訴訟、全面和解勧告 | 中央労働委員会

引越社関東やグループ会社に対し、元従業員の男性 33 人が 2015 年から東京や大阪、名古屋の各地裁で係争していたもので、作業中に荷物が破損した場合、賠償額を「弁償金」として給料から天引きする制度などを不当とし、同社に計約 2 億 4,000 万円の支払い等を求めていました。中央労働委員会の和解勧告は 13 日付で、会社側に、「未払い賃金や弁償金に関する紛争の解決」「今後は原則として弁償金を負担させない」「原告らが加盟する労働組合に解決金を支払う」などを求めました。原告側は 3 月までに順次、訴訟を取り下げる方針とのことです。

■編集後記

平昌（ピョンチャン）オリンピックが開催され、17 日の大会が終わりました。男子フィギュアスケートの羽生選手のオリンピック 2 連覇や、女子スピードスケートの小平選手、女子団体パシュートのオリンピック記録による金メダルなど、日本選手の熱戦に感動された方も多かったと思います。一方で、会場の不備や選手村での集団ノロ感染、交通の不便さなど、課題も目立ちました。2 年後となった東京オリンピックですが、既にインフラ整備や会場設営も当初より遅れてきているようです。選手にとってはもちろん、世界の国にとっても大きな注目の的となるオリンピック。未だ反対の声もありますが、決定した以上、どの国の選手や観客にとっても東京オリンピックは素晴らしかったと思ってもらえるような開催となることを期待し、迎える私達もモラルとマナーと「おもてなし」の気持ちを忘れずにいたいものです。

田中社会保険事務所だより Vol.1803

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2018 年 3 月 10 日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp