

労働時間の適正管理における現場管理者の責任

(一社)名北労働基準協会 システム事業室長

社会保険労務士 高橋 真悟

あなたの部下の労働時間の管理は現場管理者であるあなたがやらなければなりません。当たり前のように聞こえますが、本当に大丈夫でしょうか。この機会に改めて考えていきましょう。

まず、タイムカードにて労働時間を管理している場合、業務が終了していないにも関わらず、タイムカードを打刻させる、決まった時間がきたら一斉にタイムカードを打刻する習慣があるといったことは無いでしょうか。また、自己申告にて労働時間を把握している場合も管理者が部下に対して安易に「うまくやれ」「残業が多いと部署としてよくない」「あなたの能力不足が原因で残業になってる」「残業は命じ

ていない。社員が自発的に行っている」など労働時間の事実を正確に申告させない雰囲気を作り出してはいないでしょうか。さらに残業代の未払いについても給与の支払処理を行う別部署の責任だと考えてはいないでしょうか。給与計算の担当者も従業員の労働時間の実績に基づいて支払処理を行っています。正確な労働時間の情報がなければ正しい残業代を支払うことはできません。つまり、事実ではない労働時間を良しとしている現場管理者は未払残業代を発生させる大きな要因になり、法律違反を助長しているという認識を持つてくたさい。

また、正確な労働時間を把握できない場合、長時間労働による健康障害の防止の取り組みもできないこととなります。労働時間を偽り、部署



定や使用者責任により企業のトップや会社そのものが責任を問われることがあります。企業のトップが業績を上げることに注力するあまり現場管理者の不正行為を見逃しているだけでなく、今は致し方ないなどと認めているようなことはないでしょうか。一時のことと考

えてしまうかもしれないですが、大きな代償を払うことになるかもしれません。

行政も過去に策定した「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基準」を「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（平成29年1月20日策定）」と改め、労働時間の適正把握は重要な課題であると位置づけていますし、働き方改革関連法の一環として平成31年4月1日より労働安全衛生法が改正され、適正な労働時間の把握は今まで以上に厳

くなりません。労働時間の適正管理とは部下の業務の進捗、配分などをコントロールし、事実に基づいた労働時間を把握した上で、問題を未然に防ぐことを意識してください。

そして、このことは他の誰かがやるものではなく、役職、地位を問わず部下を持つ全ての管理者が取り組まなければならないこととなります。

愛知県下各労働基準協会では、働き方改革関連法対応のための「労働時間研修」を開催しています。改正を含む幅広い知識を習得し、企業発展につながる労働時間制度への改善を行い、働き方改革関連法対応を推進する企業のリーダー等を養成します。次回は、平成31年1月29日に開催します。詳しくは、当協会のホームページまたは総合受付（☎052-961-11666）まで。

イラスト・森沢康代