



監督署の窓

労働時間を把握しましょう



め、同ガイドラインにより使用者に労働時間の把握を求めていたものです。

2、法律に基づく労働時間の把握

労働安全衛生法による面接指導制度を実施するため、事業者に対して、労働者の労働時間の状況を把握することを義務付けることとなり、今年の4月1日

から施行されています（労働安全衛生法第66条の8の3）。これは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者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を把握するものです。

3、面接指導の実施について

管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた労働者の労働時間の状況を把握した上で、時間外・休日労働時間を算定し、労働者の健康確保措置を実施する必要があります。

4、まとめ

長時間労働を抑制するためには、会社は、労働者の労働時間の実態を把握していることが前提となります。現状を理解してこそ、問題点を洗い出し、改善に向けた取り組みができるものです。

一般労働者の長時間労働の抑制に向けた取り組みをすることはもちろんですが、その分、管理監督者が長時間労働になるのでは、何の解決にもなりません。管理監督者も含めた全ての労働者の労働時間を把握することにより、会社の実情を客観的に分析してください。

その上で、労働者の立場に立った職場環境の改善・整備を進めることにより、人材が定着する魅力ある職場づくりに取り組んでいただくようお願いいたします。

働き方改革を推進するために関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の施行により労働安全衛生法が改正されました。今年の4月1日より、管理監督者も含めた全ての労働者に対する労働時間の客観的な把握が義務付けられています。

1、ガイドラインに基づく労働時間の把握

労働基準法に、労働時間、休日、深夜業等についての規定が設けられていることから、使用者には、労働時間を正確に把握する責務があります。

「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」が策定されており、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。労働時間の原則的な把握方法は、「使用者が、自ら現認することにより確認すること」、「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」とされています。

従来は、法律により労働者の労働時間把握を直接義務付けているものではなかったた

め、同ガイドラインにより使用者に労働時間の把握を求めていたものとされています。

管理監督者や裁量労働制の適用者も含めた全ての労働者

『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』で検索