ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
株式会社ヒューマン・プライム
東京都中央区日本橋人形町 1-18-9
AT ビル 5F　〒103-0013
TEL.03-5695-7700　FAX.03-5623-2052
MAIL. info@humanprime.co.jp

人事・労務相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

従業員から申告のない残業は会社側に把握義務があるのか

「会社には申告しない残業についても管理する責任があり」「会社には労働者の労働時間を適正に把握する責務がある」「労働時間の管理をしていない場合には 36 協定違反や労働基準法違反などのリスクが高くなる」

以上のことから労働者の労働日ごとの始業、終業時刻をタイムレコーダーや PC のログデータなど客観的な記録を基礎として、労働者から申告された時間との【乖離】がないかをチェックする体制を構築しましょう。

申告しない残業どう管理

長時間労働が社会問題に 「自己申告制」採用する

データとの乖離補正を

問 長時間労働が社会問題化していますが、従業員の中には、自ら残業時間の申告にブレーキをかける人もいます。人事考課の際、「効率的な働き方をしている」と評価される方が、長期的には有利という判断も働いているようです。自主的に「申告しない残業」についても、会社は管理する責任があるのでしょうか。【東京・Y社】

答 使用者は従業員の労働日数・労働時間数を把握し、賃金を計算すると同時に賃金台帳に記載します（労基法108条）。

記録として残された労働時間数とそれに基づき計算された賃金額が、法定の額を上回っていれば、賃金の計算事務としては完結します。

しかし、その前提として、記録に残す労働時間が適正に把握されている必要があります。極端な例として、タイムカードの打刻漏れがあります。出勤・退勤のどちらの記録もなければ、後から「欠勤」と判断されるおそれもあります。

しかし、労基法上は「タイムレコーダーの打刻にかかわらず、現実に就労上の指揮命令に服したときから離脱したときまでが労働時間」となります（安西愈「採用から退職までの法律実務」）。実際に労務が提供されたのに、賃金を支払わないのは全額払い違反です。

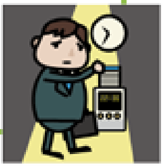
貴社では、タイムカードではなく自己申告制を採られていますが、基本となる理屈は同じです。

厚労省では労働時間の適正把握に関する新ガイドラインを公表しました（平29・1・20基発0120第3号）が、それに従って考えてみましょう。

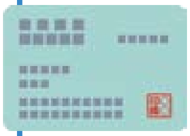
労働時間の把握はタイムカード等によるのが原則ですが、自己申告制も認められています。ただし、「上限を超える申告を認めない」等の措置は禁じられています。

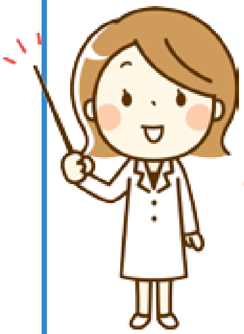
今回の改正では、「在社時間の分かるデータと自己申告の労働時間に著しい乖離が生じているときは、実態調査・時間補正」を求める等の部分が追加されています。さらに、「自主的な研修、学習であるとの報告を受けても、指揮命令下に置かれていたと認められる時間は労働時間として取り扱う」よう念を押しています。

貴社でも、たとえば、メールの発信時間等から「乖離」の実態がないか、チェックする等の対策を検討すべきでしょう。



協会けんぽの保険料率が H29 年 3 月分（4 月納付分）より変更になります。





東京支部

健康保険料率

給与・賞与の **9.96%** 平成 29 年 2 月分（3 月納付分）まで

ダウン

給与・賞与の **9.91%** 平成 29 年 3 月分（4 月納付分）から

※平成 29 年度の都道府県ごとの健康保険料率は、支部別にご確認下さい。

全国統一

介護保険料率

給与・賞与の **1.58%** 平成 29 年 2 月分（3 月納付分）まで

アップ

給与・賞与の **1.65%** 平成 29 年 3 月分（4 月納付分）から