



『安全衛生面からの労働時間管理』

2019年4月より順次改正施行されている働き方改革関連法。「年次有給休暇の5日付与義務」「残業上限規制」「同一労働同一賃金」などが注目改正として世間を賑わせていますが、この度の2019年4月1日改正により、事業主に対し労働安全衛生法に基づいた「労働時間の状況の把握義務」が課されることとなりました。

改正法施行以前もガイドライン等で労働時間の把握義務が課されていましたが、法改正によって何が変わるのか、注意点を含め解説したいと思います。

《安全衛生確保のため》

最大の注目点は、労働時間把握義務が今までのガイドライン等と異なり、労働者の健康と安全の確保を目的とした「労働安全衛生法」に記載された点でしょう。

今回の法改正により、事業主は「労働者の健康確保措置を適切に実施する観点」から労働時間を客観的な方法で把握し、必要に応じて、労働者本人に対して「労働時間に関する情報の通知」や「医師による面談の実施」等の措置を講ずる必要が課され、怠った場合には罰則対象になることとなりました。このことは、国として過重労働に対する対策強化の強いメッセージと言えるでしょう。

《把握義務の対象者》

今回の改正により労働時間の把握義務となる対

象労働者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者とされています。注目すべきは、労働基準法では把握対象となっていない事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者、管理監督者等が対象となっている点で、今まで管理がなかった労働者に対しても、「安全と衛生の確保のため」今後は労働時間の把握が求められるということになります。

《把握の方法》

では、具体的に「労働時間の状況」をどのように把握すればよいのでしょうか。

厚生労働省の資料によると、原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者の現認等の「客観的な記録」により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならないとされています。

労働者による自己申告制についても、一定要件の下で認められていますが、今回の改正を機に自医療機関の労働時間把握を見直してみてもいいでしょうか。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 安田岳歩 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、支援センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善

検索