

# 労働基準広報 2017 No.1939

## 10/21

### CONTENTS

**特集** 労基署からの監督指導対応策 ～労働時間管理と業務改善策～ — 6

## 労働時間管理においては就労実態の正確な把握と打刻ルールの徹底が重要

昨年末の「過労死等ゼロ緊急対策」により、長時間労働に関する監督指導が一層強化され、企業の労働時間管理が重要な課題となっている。労働時間の管理・把握方法について、労基法に規制はなく、労働者からの自己申告制やタイムカード等の記録による方法等、その選択は使用者に委ねられている。緊急対策では、自己申告制の不適正な運用等が認められる事業場には適切な監督指導を実施するとされており、調査の結果、労基法違反の事実が発覚することもあり、自己申告制の運用には十分な注意が必要だ。一方、タイムカードを用いる場合、近時の裁判例では、タイムカード等の客観的記録が存在し、その他の労働時間管理手法が用いられていない場合、タイムカードの打刻時刻等を始業・終業時刻と事実上推定する傾向にある。そのため、どのタイミングでタイムカードを打刻するのかについて一定のルールを定めておく必要がある。

(弁護士・前嶋義大(石岬・山中総合法律事務所))

●特別企画/「職場意識改善助成金」の活用について — 22

### ワーク・ライフ・バランスの取組を推進する中小企業事業主を支援

(厚生労働省 労働基準局労働条件政策課 雇用環境・均等局在宅労働課)

●労働判例解説/医療法人康心会事件 — 31

### 通常業務を行う時間外の割増賃金は年俸に含む旨合意通常賃金と割増部分とが判別できず割増賃金が支払われたとはいえない

(平成29年7月7日・最高裁第二小法廷判決)  
(弁護士・新弘江〔光樹法律会計事務所〕)

●知っておくべき職場のルール — 42

<第68回>「労働条件の明示」

### 労働契約を締結する際に使用者には労働条件を明示する義務が

(編集部)

●NEWS — 1

(厚労省・労基法など関係8法の改正案を労政審に諮問) 残業の上限規制に加え高度プロ制度盛り込む/ (厚労省・28年雇用動向調査結果) 4年連続の入職超過で入職超過率は0.8ポイント/ (厚労省と国交省が連携した予算) 建設業の人材育成等に向けた取組みを重点に要求/ ほか

●ひと・はなし — 46

加藤勝信 厚生労働大臣

### 働き方改革実行計画の事項含め働く人の視点に立ち改革をしっかりと実施していく

●連載 労働スクランブル<sup>®</sup> (労働評論家・飯田康夫) — 44 ●本誌読者アンケート — 47 ●わたしの監督雑感 大阪・淀川労働基準監督署長 谷本晃 — 54 ●今月の資料室 — 56

アンケートへのご協力をお願い致します(47ページ)

### 労務相談室

回答者

懲戒	〔退職予定の者が年休取得し転職先で勤務〕懲戒処分可能か	48	弁護士・新弘江
配置転換	〔採用時深夜業ないと説明受けた女性〕深夜業ある部署に配転は	50	弁護士・平田健二
労働時間	〔三六協定の特別条項適用の回数〕適用の通告の回数か	52	弁護士・小川和晃

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

\*\*\*本誌ご購入の皆様へ\*\*\*

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内