

『労働時間の状況把握』

近年、サービス残業や長時間労働に対する取締が厳しくなり、また社員との信頼関係を築くためにも、適切な労働時間の管理が重要な経営課題となっています。

事業者が労働時間の状況を把握する方法として、新設された労働安全衛生規則 52 条の 7 の 3 第 1 項で「タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他適切な方法による」と規定し、安衛法等解釈通達では「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間や入退室時刻の記録を把握しなければならない」とし、原則は客観的な方法・記録であることを重ねて強調しています。

タイムカードに於いては、レコーダーの設置してある場所により、例えば、職場の入り口に設置されている場合と、ゲートの通過などで出退勤の管理を行う場合、タイムカードに打刻された時間と、実際の始業時間や終業時間にズレが生じます。

しかしながら、未払い残業で裁判になった場合、会社が別段の立証が出来なければ「タイムカードの時間＝実労働時間」と認定され、タイムカードに打刻されたすべての時間に対して残業代の支払いを命じられてしまいます。

しかしながら、業務終了から打刻までの数分間の残業代ならまだしも、業務終了からタイムカード打刻までたばこを吸いながら同僚と雑談をしたり、残業中に夕食を食べに中抜けした時間まで残業代を支払うことになってしまったら、会社としては納得出来ません。

そこで会社としては、タイムカードは「職場への入場及び職場からの退出の時刻を打刻した勤怠管理の参考情報である」という位置づけをはっきりさせておかなければな

りません。その上で、会社から残業や早出を命じる場合には、「時間外勤務指示書」により時間外勤務を命令し、社員が残業や早出を希望する場合には、あらかじめ「時間外勤務申請書」により許可するという労務管理フローを徹底させることです。

時間外労働を行った後は、実績も報告する必要があります。承認された残業時間と実績にズレが生じた場合はその理由と、食事や私用などで時間外労働中に中抜けした場合は、中抜けした不就業時間の申告も必要です。

タイムカードと実労働時間に 15 分以上ズレがあった場合には、本人から上長に理由を申告させることであります。

タイムカードを職場への入退出記録として利用している場合、15 分以内（場所・環境・条件により異なります）のズレは裁判になった場合や労働基準監督署の調査があった場合、概ね定時に業務終了したと推定されるようです。

とくに、職場の出入り口にタイムレコーダーが置かれていたり、ビルのゲートの通過で入館・退館を管理しているような場合は業務終了と打刻にズレが生じるのは不可避です。所定終業時刻から 15 分以内にタイムカードの打刻があり、時間外労働の命令書が出ていなければ基本的には所定労働時間就業したものとして扱って差し支えないということです。

また所定終業時刻とタイムカードの打刻に 15 分以上のズレがある場合、時間外労働の命令書や申告書が出ていない場合は、その都度上長の確認の上、正式な労働時間管理帳票である出勤簿にそのズレの理由を書き込んでおきましょう。たとえば「友人からの電話」「社内同好会に参加」というような記述になります。

よく問題となるのは、朝早く出社する社員で、業務命令に基づかない早出は、出勤簿には「私的習慣のため」「コーヒー・新聞」などと記述を残しておくべきです。

次に「業務終了後速やかにタイムカードを打刻しなかった場合」、「許可を得ずに時間外労働を行った場合」、「部下のサービス残業を黙認した場合」、これらの場合は就業規則で懲戒事由に追加しておくべきです。「たかがタイムカードぐらいでそんなに厳しくする必要はあるか」という意見もあるかもしれないが、労働時間管理の重要性を自覚させる必要があります。一昔前の価値観を引きずり「サービス残業は会社への貢献」の概念があるかもしれないが、意識改革のためには厳しくしていく必要があります。

万が一、労働時間に関することで社員と裁判になった場合、会社にとって厳格な姿勢で労働時間管理に臨んでいることが裁判官に伝われば、会社にとって有利な心証の形成につながります。

労働時間の把握方法として、原則は客観的な方法・記録であることを重ねて強調しています。「その他の適切な方法」としては、「やむを得ず客観的な方法により把握しがたい場合において、労働者の自己申告による把握が考えられる」としていますが、

「やむを得ず客観的な方法により把握しがたい場合」の例示中の但し書きに於いて、「労働者が事業場外に於いて行う業務に直行・直帰の場合に於いても、事業場外からの社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行・直帰であることのみを理由として、自己申告による労働時間の状況を把握することは認められません。

「タイムカードによる出退勤時刻や入室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できるにもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間に状況を把握することは認められない」など自己申告制で労働時間の状況の把握を行うことについては条件が厳しくなっています。

そのため、工夫すれば自己申告制以外の客観的な把握方法が可能な場合に於いては自己申告制以外の客観的な方法・記録での把握が求められます。



『新タマネギ』

年中手に入る常備野菜として重宝するタマネギですが、4月はみずみずしく甘みのある「新タマネギ」が出回ります。

辛みの少ない新タマネギは、スライスしてそのままサラダや和え物として美味しく生食でき、水にさらさない分、栄養の流出も少なく済みます。生のタマネギは、含まれる硫化アリルは、殺菌作用やビタミンB1の吸収・活性化を促す作用があるとされ、血栓の生成予防や免疫機能の向上、疲労回復に役立つとされています。

加熱すれば甘みが増し、火の通りが早いのも特徴。豚肉などさっと炒めれば、さわやかな食感と甘みがたまらないおかずになります。

良く乾燥させてから出荷される一般的なタマネギと違い、収穫後直ぐに出荷される新タマネギは水分が多く、あまり日持ちしません。ポリ袋などに入れて冷蔵庫で保存し、早めに食べきるようにしましょう。

タマネギは中央アジア原産とされ、日本では明治時代以降に本格的に栽培されるようになりました。

愛知県の出荷量（2017年産・農林水産省統計）は全国4位。その殆どが春に出荷される新タマネギです。中でも知多地域のタマネギ生産の歴史は古く、明治時代から栽培されている「愛知白早生（しろわせ）」、昭和20年代に作出された「知多3号」と「養父早生」の3品種は、愛知の伝統野菜に選定されています。

中日新聞より

