

(事業主のみなさまへ)

# 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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

## ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

### 【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

### 【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 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
  - (1) 原則的な方法
    - ・ 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
  - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
    - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
    - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
    - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと**。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製  
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



**(To Employers)**

**Guidelines concerning measures to be taken by employers for properly monitoring working hours**

On the 20th of January 2017, the Ministry of Health, Labor and Welfare (“MHLW”) have issued additional guidelines for employers to properly track and monitor working hours of its employees.

**Main Points of the Additional Guidelines**

- The employer has an obligation to properly monitor working hours

**[Approach to working hours]**

- Working hours are defined as time in which the employee is under the direction of the employer and the time the employee performs work based on explicit or implied instructions by the employer corresponds to working hours.
- For example, this includes participation time in courses as required by the employer and also time incurred by the employee for self training and self study, if they are required to execute the instructions of the employer.

**[Measures by the employer to properly monitor working hours]**

- The employer confirms the daily starting time and ending time for each employee and has the means to record it properly

(1) Principle Method

- The employer makes direct confirmation of the working hours.
- Confirm through objective means such as time cards, IC cards, PC login records etc

(2) In situations where the principle method cannot be implemented:

- ① The self declaration method may be used however, proper usage guidelines on this method must be explained to the employees.
- ② If the self reported hours appear to be grossly different from PC login records and/or time cards, sufficient investigation must be performed to understand the difference and corrections to the hours must be made if the reported hours are determined to be incorrect.
- ③ The employer shall not establish measures to impede proper self-declaration, such as establishing an upper limit on the number of hours that employees can report. This also applies to employees who reduce their reported work hours so as not to conflict with the overtime hours limitation set out in the 36 Overtime Labor Agreement.

- Presentation in the Payroll Register

To adhere to the new guidelines, employers must disclose matters such as working days, working hours, holiday working hours, overtime hours, late night working hours for each employee on the payroll register.

Note: In the event there are discrepancies between the Japanese and translated English version, the Japanese version shall prevail.