

Q679. サービス残業について厚生労働省が策定した労働時間適正把握の基準とはどのようなものですか？

サービス残業は、時間外労働（法内残業を含む）を行っているにも関わらずそれを労働時間として取り扱わず、その結果として賃金が支払われていないものをいいます。

たとえば、36協定の締結・届出をしていないものや、36協定の締結・届出はしているがその36協定に定める時間を超えた時間外労働を行っているものもありますし、労働時間の管理を全くしていないものさえあります。

近年のサービス残業は、従来の典型的なサービス残業のほかに、本来は管理監督者ではないのに管理監督者であると取扱い、割増賃金等（残業代）を支払わないというケースが多いのが実情です。

平成13年4月、厚生労働省は「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基準」を策定し、使用者の労働時間の把握を徹底させるべきであることを要請する通達（平成13年4月6日基発339号）を発出し、具体的には、次の①～③の方法により労働者の労働時間を適正に把握しなければならないとしました。

- ① 使用者は労働日の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること
- ② ①の方法は、原則として(1)自ら現認することにより確認し記録すること、(2)タイムカード、ICカード等により確認し記録することのいずれかによること
- ③ 自己申告の場合は、(1)労働時間の実態を正しく記録し、適性に自己申告を行うよう十分な説明をすること、(2)自己申告の労働時間と実際の労働時間が合致しているかどうか、必要に応じて実態調査をすること、(3)労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどしないこと

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成