

## 労働基準情報

### 申告しない残業どう管理？ 「自己申告制」採用する **労基**



長時間労働が社会問題化していますが、従業員の中には何らかの思惑で残業時間の申告にブレーキをかける人がいます。自主的に「申告しない残業」についても、会社は管理する責任があるのでしょうか。



#### データとの乖離補正を

使用者は、従業員の労働日数・労働時間数を把握し、賃金を計算すると同時に賃金台帳に記載します（労基法108条）。

しかし、その前提として、記録に残す労働時間が適正に把握されている必要があります。例としてタイムカードの打刻漏れがありますが、労基法上は「タイムレコーダーの打刻にかかわらず、現実に就労上の指揮命令に服したときから離脱したときまでが労働時間」となります。貴社では、タイムカードではなく自己申告制を採られていますが、基本となる理屈は同じです。

厚労省では、労働時間の適正把握に関する新ガイドライン（平29・1・20基発0120第3号）を公表しましたが、それによると、労働時間の把握はタイムカード等によるのが原則ですが、自己申告制も認められています。ただし、「上限を超える申告は認めない」等の措置は禁じられています。

新ガイドラインでは、在社時間の分かるデータと自己申告制の労働時間に著しい乖離が生じている場合には、実態調査・時間補正を求めています。

貴社でも、メールの発信時間等から「乖離」の実態が無いか、チェックする等の対策を検討すべきでしょう。

### メリット制で不利に？ 年金が支給される場合 **労災**



労災を減らしてメリット制の恩恵を受けるべく努力しています。労働者が労災で重傷を負って年金を受給することになり、将来にわたってずっと給付され続けるとメリット制に関して不利になってしまうのではないかと心配しています。



#### 一時金に換算して一括算入

一定の継続事業等に適用されるメリット制におけるメリット収支率は、連続する3保険年度の間起きた労災事故により支払われた保険給付の額を、業務による調整率を乗じた確定保険料の額で除した割合で、この数値が一定以下になると最終年度から2年後の労災保険料率が軽減されます（徴収法12条3項）。

被災労働者に対する保険給付は、症状が重いと年金が長期間支給されます。一度大きな業務災害が起これば事業主は収支率の面で半永久的に不利を受けそうに思われますが、障害補償年金や遺族補償年金については、各年の保険給付額ではなく労基法77条、79条等で定める補償すべき金額に換算し、一括で算入します。そのため、災害があった年度のみ数値が大幅に増加します。

なお、療養補償給付や休業補償給付も負傷・発病から3年以内の支給分が限度です。