

V 県本部書記局労務管理等調査の特徴と今後の留意点について

標記調査については、2023年3月末を調査期日に第1回調査を行い、その結果について、第1回県本部代表者会議（2023年9月26日）で報告を行い、改善状況を確認するため、継続的に調査することとしました。

第2回調査の主な特徴と留意点は以下の通りです。

1. 回答期日
2024年3月1日時点
2. 調査結果の主な特徴と留意すべき事項

(1) 出退勤把握の客観性

「出退勤を把握」と回答した県本部は、前年調査（2023年3月31日時点）から増加しており、一定の改善措置が取られていることが確認できます。

しかし、把握の方法の大半は「自己申告（出勤簿等）」です。

法律で求める出退勤の把握は、客観的な方法、記録によるものとされており、タイムカードやパソコンの使用時間がこれに該当します。

よって、自己申告による出退勤の把握は、正当な記録と認定されない可能性があるため、客観的な方法による把握方法を整備する必要があります。

(2) 36協定の締結

36協定を未締結とした県本部は、前回調査から大幅に減少しました。

しかし、仮に、未締結の県本部に労働基準監督署が調査に入った場合、監督官に対し、客観的な記録に基づき、時間外・休日勤務が存在しないことを証明しなければなりません。

監督官の調査は、個々のメールの送信記録、ファイルの保存記録などのパソコンの稼働状況に調査が及ぶとされています。

よって、自己申告に基づき、時間外・休日勤務が存在しないと主張しても、客観的データから時間外・休日勤務が確認できると判断された場合、法違反と指摘される可能性があります。

つまり、形式的に 36 協定を締結しているだけでは十分ではなく、客観的な勤怠データと不一致が生じることがないように、実態にあわせた 36 協定の締結が求められます。

(3) 時間外・休日勤務手当の支払い

時間外・休日勤務手当は、多くの県本部は「実時間」に応じて支払われており、「定額手当」とした県本部は少数にとどまります。

また、「定額手当」とした県本部のうち、時間外・休日勤務の実態と比較して超過分を「清算する」とした県本部は少数です。

「定額手当」の範囲を超えた時間外・休日勤務が行われたことが確認された場合、賃金不払いとして法違反の指摘を受ける可能性があります。

「定額手当」とした県本部の場合は、あらかじめ、就業規則や賃金規程に定額手当の超過分の支払いの定めを定める必要があります。

(4) ハラスメント対策

ハラスメント相談窓口の設置は、前回調査から増加しており、改善措置がはかられています。

一方、ハラスメント学習会の実施は、前回調査と変化しておらず、ハラスメント防止にむけた啓発強化が必要です。