

労働時間管理の重要性と労務コンプライアンス

かきつばた

杜若経営法律事務所
弁護士 向井 蘭

東京都千代田区九段北4-1-3 飛栄九段北ビル6階

TEL : 03-3288-4981



労働時間管理の重要性と労務コンプライアス

- 実際の多くの中小企業の労働時間管理については「赤信号を渡っていても交通事故がたまたま起きていない」状態に近い。
- M&Aや上場の際は第三者の厳しい審査が入り、容赦なく裁判例基準の厳しい審査が行われることが多い。
- 今後、賃金債務の消滅時効が3年に延長された（既に施行されている）影響がじわじわ出てくるので、労働時間管理のまずさで上場が遅れたり、会社の売却がうまくいかない事例が増えてくると思われる。

自己申告はほぼ通用しない・打刻後の修正も要注意

- 自己申告により労働時間管理を行っている会社は未だに多く存在しているが、実態とかけ離れている場合が多く、多くの場合通用しない。
- ガイドラインにあるとおり定期的にPCの打刻時間とのズレを補正していれば良いが、まだまだ少数。
- 打刻後に修正をしたり、実質後から入力したことが分かる打刻も信用性が疑われる。
- 自己申告時間を2年又は3年に遡って訂正をする作業はかなりの負担になり、かつ遡って賃金を支払う金額もかなりの金額に上る場合がある
- 体重を量らないでダイエットをすることが難しいように労働時間を打刻しないで労働時間を減らしたり、適正に管理することは難しい。

朝礼・清掃・研修・休憩などのローカルルールはほぼ通用しない

- 朝礼・清掃・研修が事実上義務化されていることが多いが、第三者の審査が入る場合は、労働時間としてカウントせざるを得ず、これが全社員に渡ると相当な金額の未払い賃金を支払わないといけなくなる。
- 休憩も業種によっては重要な問題になることが多い。都内のクリーニング店がいつの間にか昼休みを設けるようになったのは大手各社の従業員がユニオンに加入し、一人勤務では休憩が取れないことを訴えたため。突然業界のルールが通用しなくなる。
- ビジネスホテルの夜勤中の休憩も同様。大手ビジネスホテルの従業員がユニオンに加入し、対応を迫られるようになったため。
- 外部の審査も同様にローカルルールは無視されるので、厳しい現実を突然突きつけられるようになる。

今後上限規制時間を超えている事例が問題になる可能性

- 今後、問題になると思われるのは改正労基法（2019年4月1日施行・中小企業は2020年4月1日）による労働時間上限規制。
- 長時間労働が常態化しやすい業種では全従業員がすべての制限時間を守ることは事実上難しいが、上場審査では当然求められる内容になる。その際に、根幹の労働時間管理がずさんであれば、上場もままならない、大幅に延期になる可能性もある。
- M&Aにおいても、法令遵守のもとで収益を確保している会社と法令を遵守できない状態で収益を確保している会社では、買い手がどちらを評価するかは明らか。
- 労働時間管理・コンプライアンス遵守と収益確保を両立することが求められる時代になってきている。