

## 人事管理関係

### **Q** 産業医面談を避けるため残業時間を過少申告する管理職に どう対応すればよいか

当社では、月の残業時間が60時間を超えた場合に産業医面談を実施することとしています。しかし、管理職の中には、明らかに60時間を超える残業をしているにもかかわらず、過少申告することで産業医面談を避けようとする者がいます。この場合、どのように対応すればよいでしょうか。

(山口県 B社)

**A** 管理職であっても、労働時間について過少申告せずに適正把握に協力することが必要であり、違反時には業務命令や懲戒処分の対象となり得ることを示しつつ、産業医面談の対象になることの理解を求めることが適切である

**回答者** 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

#### 1. 管理職に対する労働時間管理

管理職とは、労働基準法41条が定める「管理監督者」に該当する労働者を指している場合と、一定の役職に就いている労働者を指している場合があります。後者の場合は、通常の労働者ですので、当然に労働時間管理を適正に行わなければなりません。

他方で、管理監督者であれば、労働時間、休憩、休日に関する規定が適用されないこととなりますので、労働時間管理の管理対象から除外することができますように見えます。また、管理監督者に該当するためには、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」をいうと考えられており(昭22. 9.13 発基17、昭63. 3.14 基発150)、その判断に当たっては、①その職務や責任から見た労務管理上の使用者との一体性があり、部下の査定など一定の人事権を有していること、②自らの勤務時間を自主的・裁量的に決定しており、遅刻・早退への賃金カットなど出社・退社の時間の拘束がないこと、③賃金、手

当等の面でその地位にふさわしい待遇を受けており、時間外労働賃金等に相当する基本給増額や管理職・役付手当等の支給を受けていることなどが考慮要素とされています。これらのうち、特に②については、時間の拘束を否定しているかのように見えることから、労働時間管理をすることが、この要素を充足しない原因になりかねないというジレンマも抱えているようにも思われます。

しかしながら、平成31年4月以降、働き方改革の一環で改正された労働安全衛生法により、状況は変わっています。同法66条の8では、労働時間の状況等が一定の基準を超える場合、医師による面接指導を義務づけていますし、また、同法66条の8の3では、労働者の「労働時間の状況」の把握が義務づけられています。これらの規定が定める「労働者」について、管理監督者は除外されていませんので、管理監督者等を含むすべての労働者の労働時間の状況について、客観的な方法その他適切な方法で把握することが義務づけられるようになりました。さらに、労働安全衛生規則52条

の2が、時間外および休日労働の合計が80時間を  
超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者を対象と  
して、産業医による面接指導を義務づけています。  
これらに関連して、事業主は、当該労働者の労働  
時間の状況について産業医へ提供しなければなら  
ず、労働者からの申し出に応じて医師による面接  
指導を行わなければならないものとされています。

会社がこれらの義務を遵守するためには、管理  
監督者についても、労働時間の状況を正確に事業  
主が把握する必要があることから、面接指導の基  
準を充足しているか否か管理監督者の労働時間の  
状況を把握することは、管理監督者性を否定する  
要素として考慮されるべきではないでしょう。

したがって、会社が、管理職の労働時間を適正  
に把握することは、労働安全衛生法上の規制を遵  
守するためにも必要なこととなっています。

## 2. 不正確な労働時間管理により生じるリスクと その予防

労働時間の過少申告が行われていた場合、会社  
には、労働安全衛生法違反の状況を引き起こすお  
それが生じるほか、当該労働者が過重労働により  
健康を害した場合には安全配慮義務違反に基づく  
損害賠償責任を負担するおそれもあります。また、  
管理監督者ではない管理職であった場合には、未  
払い残業代が生じることにもなります。

過重労働によって健康を害するような事態を未  
然に防止するための制度が医師による面接指導で  
あり、貴社において残業が60時間を超えた場合に  
産業医面談を義務づけられていることも、その内  
容は法令の規制に上乗せして労働者への安全配慮  
を尽くそうとするものであり、合理的な内容の就  
業規則として労働者を有効に拘束するものと考え  
られます。

当該管理職は、明らかに月の残業時間が60時間  
を超えているとのことであり、本人が過少申告し  
ていること自体は裏付けられているものと考えら

れます。60時間を超えたか否か判断する方法につ  
いては、就業規則に特段の指定がない限り、労働  
時間の状況の把握と同時に、その時間数は客観的  
に労働時間を把握して判断されるべきであり、た  
とえ管理職であったとしても60時間を超過してい  
るにもかかわらず産業医面談を受けない行為は就  
業規則違反を構成するものと考えられることができ  
るでしょう。

したがって、会社は、当該管理職に対して、就  
業規則違反を理由とした懲戒処分を科すことのほ  
か、過少申告をやめること、産業医面談を受ける  
ことを内容とする業務命令を行うことが可能であ  
ると考えられます。

## 3. ご質問への回答

管理職である社員が、なぜ労働時間を過少申告  
するのかという点も気にかかりますが、想定され  
るケースでは、産業医面談を避けるため以外であ  
れば、時間外労働の適用がないので労働時間管理  
に無頓着になっているといった理由も考えられそ  
うですし、産業医面談によって業務軽減を求めら  
れると管理職としての役割を果たせないことを不  
安視しているのかもしれませんが。

いずれにせよ、たとえ管理監督者であったとし  
ても客観的な方法による労働時間の状況の把握に  
は協力する必要があることや、過少申告が継続す  
るようであれば業務命令や懲戒処分の対象となり  
得ることを理解してもらうことで、過少申告を予  
防し、産業医面談を実現することが重要でしょう。

心身ともに不調でないのであれば、面接指導を  
受けたとしても産業医から業務軽減や時間外労働  
をしないように求められるわけではなく、産業医  
面談を実施したからといって、必ずしも業務軽減  
等の指示が出るとは限りません。過重労働によ  
って健康を害する状況になる前に面接指導を受け  
おくことの重要性を理解してもらうことも必要で  
あると考えられます。