

労働時間取扱に関する実施基準

株式会社 トウエンティーフォーセブン

労働時間取扱基準

第1章 (総則)

(総則)

第1条 この取扱基準は、過重労働を抑止するとともに社員の健康維持及び適正な健康管理を目的とし、社員の時間外労働に対する具体的措置について定める。

(適用者の範囲)

第2条 この取扱基準は、就業規則第43条に規定する適用除外の社員（管理監督職および断続的な業務に従事する者）も含むすべての社員について適用する。

(社員の義務)

第3条 社員は、健康の重要性をよく認識し、その維持・増進に努めなければならない。

- 2 管理職等含む全社員は、原則、1ヶ月の時間外労働が45時間以内になるように努め、また、1ヶ月の時間外労働が70時間を超えないよう健康の維持、増進に努めなければならない。
- 3 労働基準法第36条に規定する時間外労働および休日労働に関する労使協定は、就業規則第43条に規定する適用除外の社員以外の社員は遵守しなければならない。
- 4 当社の社員は、自身の勤務時間および時間外労働を適正に記録し、労働時間の過小申告（実態よりも短い労働時間の申告）を行ってはならない。
- 5 管理職は、不正な勤怠管理を指示してはならない。また、所管部署の社員の勤務記録に事実相違があった場合は即時、補正するとともに適正な勤務時間の記録を行わなければならない。

第2章 時間外労働の算出方法

(時間外労働の定義)

第4条 この取扱基準における時間外労働とは就業規則に規定する時間外労働とは異なり、月の所定労働時間を以下の時間とした場合に、当該時間を超えた時間数をいう。

- 2 月の所定労働時間は、毎月1日を起算とし、当月の所定労働日数（公休及び法定休日を除いた日数）に8時間を乗じた時間数とする。
- 3 会社は、社員が各号の時間外労働数を超えて労働した場合、次条に定める措置を講じる。また、対象社員からの申し出により人事面談を実施する場合がある。
 - ① 1ヶ月（単月）の時間外労働が70時間以上である場合
 - ② 2ヵ月連続で月の時間外労働および休日労働時間（法定休日に労働した時間）の合計が80時間以上である場合
 - ③ 1日の時間外労働が8時間を超える日が1ヶ月に2日以上である場合

- 4 就業規則第 43 条に規定する適用除外の社員が、1 日の労働時間が 16 時間を超え、長時間労働を余儀なくされた場合は、翌日の労働日の始業時刻は、前日の退勤時刻から起算して 11 時間後になるように自己の裁量で健康保持に努めなければならない。
- 5 時間外労働・休日労働の適用となる社員、1 日の労働時間が 14 時間を超え、長時間労働を余儀なくされた場合は、当該対象社員の所属長は、翌日の労働日の始業時刻が、前日の退勤時刻から起算して 11 時間後になるように勤務シフトの調整を検討し、健康保持に努め、支障がないように勤務させなければならない。

(時間外労働時間に伴う措置)

- 第 5 条 前条第 3 項に該当した場合は、安全衛生法に規定する「疲労度チェックシート」を勤怠締切日の属する月の翌月 10 日までに直属の上司及び人事総務部に提出しなければならない。
- 2 1 ヶ月の時間外労働および休日労働が 80 時間を超えた場合または 1 ヶ月の公休・法休が 2 日以下の場合は、本人の申し出に関わりなく、安全衛生法に規定する面接指導を行い、面接指導の受診手続き及び受診管理は人事総務部が行う。
 - 3 前項の面接指導を受診する場合は特別休暇（面接指導）を 1 日付与する。

(就業制限)

- 第 6 条 前条の面接指導または時間外労働の実績等の結果に基づき、人事総務部管掌取締役は、時間外労働勤務時間の制限または時間外勤務の禁止等を命じることがある。
- 2 第 4 条第 3 項第 3 号の 1 日の時間外労働が 8 時間以上であった日の翌日の労働日においては、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に最低でも 11 時間の休息（インターバル）を確保するようシフト調整や業務の調整を行うなど措置を講じるよう努めなければならない。

(情報管理)

- 第 7 条 本要領にかかわる社員は、面接指導及び疲労度チェックシートの結果等に関する個人情報情報が漏れることのないよう、その管理に十分注意しなければならない。

(管理職の責務)

- 第 8 条 管理職は、就業規則第 4 章及び有期契約社員就業規則第 4 章、ならびに労働基準法の第 36 条に基づく労使協定について正しい知識と理解を持ち、所管の社員の労働時間を管理するとともに健康の維持・増進に努めなければならない。
- 2 マネージャー職以上の社員は、自身の健康のみならず所管に所属する社員の労働時間を適正に管理し、過重労働を防止しなければならない。
 - 3 次の各号に該当した場合は、就業規則に従い人事総務部マネージャーが懲罰委員会に

答申し、処分される場合がある。

- ① 第3条および第4条に規定する1ヶ月の時間外労働が70時間を超える等の過重労働について部下に対して必要な指示、注意、指導を怠った場合
- ② 労働基準法第36条に基づく協定の範囲を超え勤務させた場合
- ③ 本取扱基準または社内通達、業務連絡等時間外労働に関する社内ルールに従わなかった場合

(改廃)

第9条 この要領の改廃は、「規程管理規程」による。

(主管部署)

第10条 この要領の主管部署は、人事総務部とする。

付 則

1. この要領は、令和元年6月16日から施行する。