

21世紀型企业への転換を図る

21世紀型企业に求められる労務管理

人事・労務管理のリスクマネジメント

～ 労働時間に関するトラブル ～

労働時間の考え方と捉え方

“労働時間をどう考えているのか”というテーマに関しては、個々の社員によって、またそれぞれの企業によってかなり考え方が違っているようです。

例えば、休日・休暇などのプライベートな時間の確保を就業条件の第一としている者あり、家庭の事情で一日の労働時間短縮を望む者あり、フレックスタイムのようなフレキシブルな就業形態を望む者あり、もっと残業をしたいという者あり、とライフスタイルなどの多様化が、従来の労働時間に関する考え方を変化させています。

企業にとっては、最低限、現在と同程度の生産性と業務効率を維持できるのであれば、社員一人ひとりのライフスタイルに合わせた労働時間に対する欲求を満たし、社員にゆとりを与え、結果として創造性・生産性の高い社員を育てることができれば、問題ないことになります。

しかし、労使ともにあるいは労使のいずれかが【労働時間＝拘束時間】と思い込んでいたとすると、どうしても労働時間の管理に無理が生じてしまいます。そして、このことがトラブルの原因となってきます。

社員をなるべく長い時間拘束しようと思うのは、企業として当然のことかもしれませんが、一日何時間働くとか、週何時間働くという固定概念を一度なくしてみませんか。

“労働時間を管理する”ということは、成果主義人事と相反することのように思いますが、無用なトラブルを回避するためにも、現行法規にマッチした労働時間とは何かを正しく理解し、運用方法を確立しておく必要があります。



■ 労働時間の自己申告制 トラブル事例 その⑥

自己申告制による労働時間管理を行っていた企業に、労働基準監督署の立入り調査が入りました。「現実の労働時間は社員が申告した以上に時間外労働が発生しており、残業手当の支払が不足している」と指導されました。日頃から社員の自主性を重んじているこの会社は、労働時間管理を社員に委ねることで、社員の納得性も高まり、会社としても適正な管理方法だと考えていたのですが…。



労働基準法では使用者（労働時間を管理する権限を持つ管理・監督者を含む）に労働時間管理を適切に行う義務を課しています。社員の自主管理・自己申告制による労働時間の把握は、ときに曖昧な労働時間管理となりがちです。使用者が定期的の実態調査を行い、特定の部署、特定の社員が過重な長時間労働をしていないかどうか、労働時間管理上の問題があればどのような措置を講ずべきかについて、実状を確認し、日々把握していくことが大切です。

特にみなし残業（固定残業手当）を賃金に含ませている場合には、実態との整合性が問われることとなります。

■ 長時間労働を率先して行う社員がいたら… トラブル事例 その⑦

「残業代はいりません。休日もいりません。頑張りますので1日の労働時間を10時間くらいにしていただけないでしょうか」と申し出てきた社員がいました。さて、どうしますか。

「頑張る」という言葉とその社員の気持ちにつられて、つい働かせてしまったら…。

もちろん、この申し出を受けてそのまま働かせることはできません。社員の健康管理も使用者に課せられている義務のひとつです。

毎週少なくとも1日または4週4日の休日を確保し、与えることは使用者に課せられている義務であり、また、社員の生活設計、健康管理、健全な家庭生活の確保という観点からも、休日の確保は必要不可欠です。休日を与えないことは労働基準法違反となり処罰の対象となります。

過重勤務による疲労から、もし事故を引き起こしてしまったら…、その場合の企業の責任は凶りしれません。社員の健康管理には十分に配慮し、万全の状態でも業務に励んでもらうことが労務管理の最初の一步なのかもしれません。

時間外手当：
社員から時間外手当は不要であるとの申し出があったとしても、時間外手当の支払義務が免除されるわけではありません。



■ 早出の割増手当は必要？不要？ トラブル事例 その⑧

就業規則 第10条（勤務時間） 始業・終業時刻は下記の通りとする。
始業 9時30分 終業 18時30分（休憩は途中1時間とする）

就業規則はこのようになっているのですが、この企業では、業務の都合で始業を8時30分とする早出を命じることがたびたびあり、この1時間の早出に対しては、2割5分増の早出手当を支払っていました。しかし、このところ夕方の業務が忙しくなくなったため、1時間の早出をした者は、終業を1時間早くし、割増賃金の支払いをやめました。

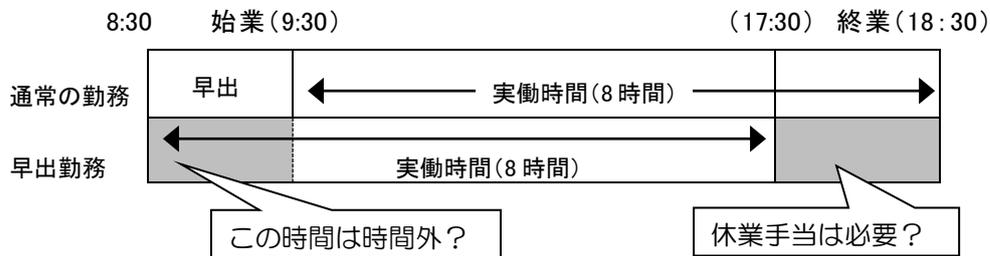
案の定、社員には不満がくすぶっているようです。

この場合、問題となるのは

1. 「就業規則と照らし合わせて、早出に対する割増手当を支払う義務があるのかどうか」
2. 「夕方1時間の終業時刻繰上げに対する休業手当を支払わなければならないのかどうか」という二点です。

本来、労働基準法上、割増手当を支払わなければならないのは、原則1日8時間、1週間40時間の法定労働時間を超えて労働させた場合です。

この社員の場合、問題となっている日の労働時間は次のようになります。



両者とも、実働時間が法定労働時間（8時間）を超えていないため、割増手当は不要のようにも考えられますが、早出時間そのものに対する割増手当、という考えであれば、所定労働時間以外の早出1時間に対し割増手当（割増率は任意）を支払うことが必要になります。

休業手当に関しては、現状のままの規則ですと、支払う必要がありそうですが、就業規則に勤務時間の例外規定を設けることにより、支払う必要がなくなります。

生産性を考えたフレキシブルな労働時間制を導入したとしても、その企業内の担当者によって労働時間の解釈に微妙なズレが生じれば、疑義が生じ、ゆとりを与えるどころか、社員の不満にもつながりかねません。労働時間をめぐるトラブルの芽はこんなところにも潜んでいるのです。

※ 次回も引き続き労働時間に関するトラブル事例です。

労使トラブル無料診断受付中！
<http://www.iwaki-pmo.co.jp>