

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2011/11/10

VOL.10

- 「労働時間適正化キャンペーン」の実施-

厚生労働省は、毎年11月を「労働時間適正化キャンペーン」期間とし、長時間労働やこれに伴う問題の解消を図るため重点的に取り組むことにしています。重点的に取り組む事項として、(1)時間外

労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減、(2)長時間労働者への医師による面接指導など、労働者の健康管理に係る措置の徹底、(3)労働時間の適正な把握の徹底が挙げられています。

例年、この時期の労働基準監督署の調査が増えるとともに、今年度は、労働者等からの職場の労働時間に関する情報提供を「労働基準関係情報メール窓口」で受け付けることにしています。

- 「労働時間管理」の必要性-

労務に関するトラブルの根底には、「労働時間管理」が徹底されていないことが原因となっていることが少なからずあります。過重労働を原因とする健康障害やメンタル不全の問題、管理監督者の問題、賃金不払残業の問題など多くの問題が「労働時間管理」の不徹底が原因となっています。

今や「労働時間管理」は、適正に労働時間を把握するだけにとどまらず、いかに効率的に業務を行い「総労働時間」を抑えていくかが求められています。

『快適な職場環境』の提供が事業主の責務であり、『良質な労働』の提供が労働者の責務であります。この『御恩』と『奉公』のバランスを上手に取ることが『企業業績の向上』には必須となります。この『快適な職場環境』の一つが適正な「労働時間管理」の実施と言えます。

仕事がスタートした時点でストップウォッチをONして、仕事が終わった時点でストップウォッチをOFFにした際に表示されている時間が「労働時間」です。このストップ

ウォッチをON、OFFするタイミングを明確にする必要があります。会社に入ったときにONではなく、仕事を始めるときがONであり、帰るときにOFFではなく、仕事が終わった時間がOFFのタイミングなのです。また、始業時刻の前(早出)、や終業時刻の後(残業)については、事業主の指示命令に従って労働義務が発生するものです。自己申告等の場合に、事業主の管理が行き届かないと不要な時間外労働が増加することにもなりかねませんので一定のルールが必要となります。

- 「過労自殺」で賠償判決-

埼玉県にある大手光学機器メーカーの工場に派遣されていた当時23歳男性が、過労

が原因でうつ病となり自殺したのは、派遣元と派遣先双方の責任であるとして遺族が損

害賠償を求めた訴訟で、最高裁第二小法廷は、9月30日両社の上告を退ける決定をしました。これにより、二審判決の総額約7,000万円の支払が確定しました。

- 「これでいいの？」 労務管理-

Q 振替休日の場合にも割増賃金を支払う必要があるの？

振替休日とは、あらかじめ定められた休日と労働日を入れ替える制度です。振替休日を実施すると、当初の休日は労働日に、当初の労働日は、休日に変更されることになるため、当初の休日に労働しても休日労働になりません。よって、休日労働に対する割増賃金の支払義務は発生しないのです。

しかし、振替休日の実施により当該週の労働時間が40時間を超えた場合は、時間外労働の割増賃金の支払義務が発生します。例えば、所定休日が土日、1日の所定労働時間8Hの会社において、日曜日の休日を同一週の水曜日に振替をした場合、日曜日が労働日、水曜日が休日となり、この週の労働時間は、日、月、火、木、金の5日労働の1日8H×5日=40時間となり、時間外労働の割増賃金の支払は必要ありません。しかし、振替休日を翌週の水曜日にすると、当該週の労働日は、日、月、火、水、木、金の6日労働の8H×6日=48時間とな

男性は窓や休憩スペースのない部屋で製品検査業務を担当していましたが、15日連続業務や夜勤での時間外労働等で過労となり、派遣元会社に退職を申し入れていました

り、法定労働時間である1週40時間を超えた8時間分については、時間外労働として割増賃金を支払わなければなりません。

なお、休日労働を行った後に、代償措置としてその後の特定日の労働義務を免除するいわゆる「代休」と「振替休日」は似て非なるものとなります。つまり、代休の場合は、代休を取得させても、休日労働の事実は消滅しないのです。

また、代休取得日の賃金支払いについては、一般的にはノーワークノーペイの原則により、賃金を差し引くという運用が行われています。この場合、休日出勤をした日に対して、割増賃金を支払い、後日、代休を取得した際に、その分の賃金を差し引くこととなります。代休取得日が給与締切日をまたいだ場合は、代休取得した月の賃金額は、所定の額から控除されることに

が認められませんでした。このことにより、二審では、自殺は『過労によるうつ病』が原因であるとし、派遣元と派遣先双方に注意義務違反があったと認めていました。

なるため、労働者へのルールの周知説明が必要でしょう。なお、代休取得前に賃金を相殺することは、賃金の全額払いの原則に違反することとなり、労基法違反となります。

- 「2年目」もお願いいたします-

おかげさまで、「いいの事務所」を開業して1周年となりました。まずは、順調にスタートできたと思っております。これも皆様方のおかげです。ありがとうございます。

そこで1周年企画として、「就業規則診断サービス」及び「労務管理勉強会、セミナーの開催」を20,000円にてお受けいたします。労務トラブルを未然に防ぐには、就業規則の整備と労務管理のポイントの理解が重要です。ぜひご相談ください。

☆Facebook を開設しました☆

<http://www.facebook.com/sr.iino>

lino Management & Labor Consulting Office

Tel: 03-6661-6597 Fax:03-6661-6598

E-Mail: office@sr-iino.com URL:www.sr-iino.com