

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2013/09/10

VOL.32

## I 東京都最低賃金の19円引上げを答申

東京地方最低賃金審議会は、東京労働局長に対し、東京都最低賃金を現在の時間額850円から19円引き上げて、「869円」に改正するのが適当であるとの答申を行いました。

このままの金額で確定すれば、引き上げ率は2.24%となり、平成15年の最低賃金「708円」と比較するとおおよそ1.23%の上昇であることから平成15年の最低賃金で時間外勤務をするのと改定後の最低賃金と同じくらいになる計算です。

最低賃金は、すべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性別、国籍及び年齢の区別なく適用されます。なお、派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

月給で支払っている場合も当然に最低賃金は適用されます。月給の場合は、月給額÷1か月平均

所定労働時間数（年間総所定労働時間÷12か月）にて時間額を算出して最低賃金と比較します。

1か月平均所定労働時間数が170時間の場合、ですと、月給額147,730円以上でなければなりません(改定後)。なお、ここでいう月給額には、次の金額は算入されません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ③ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）

- ④ 時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当

例えば、月給に「固定残業」を含んでいる場合は、特に注意が必要です。40時間の固定残業を含んでいるとすると、最低43,450円の時間外手当が支払われていないとなります。前述の月給額を加えると、191,180円となります。

## II テレワーカーの増加

情報通信技術の発達に伴い、モバイル機器等を活用して業務を行う「テレワーカー」は、増加傾向にあります。某民間企業の調査によると昨年末には、1,390万人と推計され、労働力人口の20%以上に達しているとされています。

「テレワーク」いわゆる在宅勤務は、業務効率の向上や労働力確保、災害時の事業の継続性などの面から多くの企業で検討され始めているようです。

在宅勤務については、「私生活の場所であること」、「仕事と日常生活の時間帯が混在している」などから「事業場外労働によるみなし労働時間制」を導入するケースが多いと思われます。しかしながら、「在宅勤務」＝「事業場外によるみなし労働時間制」とはならないのです。

①その業務が、起居寝食など私生活を営む自宅で行われること、②その業務に用いる情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、③その業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないことのいずれの要件も満たす場合

に「事業場外労働によるみなし労働時間制」が適用されることとなります。

ここでいう「使用者の指示により常時」とは、労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが使用者から認められていない状態であり、「通信可能な状態」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて電子メール、電子掲示板などにより随時具体的な指示を行うことが可能であり、かつ、使用者から具体的指示があった場合に労働者が即応しなければならない状態のことをいいます。

また、「具体的な指示に基づいて行われる」には、例えば、業務の目的、目標、期限などの基本的事項を指示することや、これらの基本的事項について変更の指示をすることは含まれません。

なお、「事業場外労働によるみなし労働時間制」適用した場合は、その日の労働時間は「原則として、所定労働働いたもの」とみなされます。しかしながら、通常その業務を遂行するためには所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合は、「その業務遂行に必要とされ

る時間」を1日の労働時間とみなします。この時間については、労使協定により定めることが望ましいとされています。

つまり、「事業場外労働によるみなし労働時間制」による「1日の労働時間」は、所定労働時間が原則ではありますが、その業務が明らかに所定労働時間の中で終わらないものであれば、労使の協議により「1日の労働時間」を設定し、労使協定を締結することが望ましいのです。

また、みなせる労働時間は、「事業場外労働」(在宅勤務分)となりますので、一部会社内で勤務し、残りを在宅勤務した場合に所定労働時間を超えるようなケースでは、「会社内での労働時間」+「在宅勤務でのみなし労働時間」が1日の労働時間となります。

### Ⅲ 「ブラック企業」と呼ばれないために

厚生労働省は、パワハラや長時間労働などの労働環境が劣悪ないわゆる"ブラック企業"に関する無料電話相談(9月1日に実施分)の結果を発表しました。

相談件数はなんと、**1042件**。その内訳は、「賃金不払い残業」53.4%と一番多く、「長時間労働・過重労働」39.7%、「パワーハラスメント」15.6%と続いているとのこと。

電話での相談でもあり、相談者の一方的な話ではあるのですが、相談窓口の初日であり、しかも日曜日にこれだけの相談があるというのは「異常な状況」であると言わざるを得ないでしょう。

また、これらの相談内容が労働基準法等の違法性の強いものについては、労働基準監督署が監督指導を行うとのこと。

こうなると会社もほっておけないのではないのでしょうか！

まさか、自分の会社が"ブラック企業"だなんて思っている経営者の方は、いらっしゃると思います。しかし、自分の勤めている会社が"ブラック企業"だとして相談している方が少なからずいるのです。

私が、各機関で受けている電話による労働相談などの経験においては、"ブラック企業"だけでなく、"ブラック労働者"の存在も少なから

ず確認しています。「事業場外労働によるみなし労働時間制」を導入した場合であっても、休憩時間は与えなければなりません。また、深夜や休日に労働する場合は、法定の割増賃金の支払いが必要となります。特に深夜労働については、「深夜の方が集中できるから」などの意見も少なからずあるようですが、深夜割増を支払う必要があることや労働者の健康管理の観点等を考えると労働者の自由に深夜労働を認めるべきではないと考えます。

労働時間管理以外の面でも、業務評価などの取扱や通信費、情報通信機器の費用負担の取扱なども定めておく必要があるでしょう。

ず確認しています。

いずれにしろ、自分の働く会社やそこで働く労働者が『ブラック』なんて呼ばれるのは気持ちの悪いものではありません。「ブラック労働者」をなくすには、「ブラック企業」をなくすことではないでしょうか。

そこで、「**わが社がブラック企業と呼ばれないために押さえておきたいポイント**」と題してセミナーを開催いたします。

賃金の不払を発生させないためのポイントや過重労働と言われないための労働時間管理の手法やそれに伴う就業規則の整備、またパワハラ対策などについて解説をいたします。

日時：10月9日水曜日 15:00~16:30

場所：いいの経営労務管理事務所(中央区日本橋兜町1-7デュオスカーラ兜町1001)

<http://www.sr-iino.com/access.html>

定員：10名(先着順)

費用：無料

ご参加ご希望の方は、[office@sr-iino.com](mailto:office@sr-iino.com)に、ご出席者のお名前、連絡先をご連絡ください。

当事務所にて開催するセミナーは初の試みでございます。場所も狭いので恐縮ですが、ぜひご参加頂けますようお願いいたします。