

2018年 村尾事務所ニュース

村尾経営労務研究所・高松北部労務協会
特定行政書士・特定社会保険労務士・労務調査士®
高松市中央町8-10 TEL087-835-1477 FAX835-1496
http://muraio-company.sakura.ne.jp/



官庁申請代行・人事労務 ～頑張る企業支援～
■社保・劳保・産廃・建設許可、入札指名願、経営審査
各種助成金申請など官庁申請手続
■就業規則等諸規程の整備、人事・労務諸制度、給与計算
■労働紛争解決手続代理 ■行政不服申立、告訴、告発
■労務トラブル未然防止点検 ■監督署是正勧告対応

平成30年10月1日号

持ち帰り残業の問題点

会社の事務所が入っているビルで管理の都合上夜遅くまで残業ができない場合、労働者は自宅に仕事を持ち帰ることもあるでしょう。その場合の持ち帰り残業には、上司の業務命令によるものと、労働者の自発的意思による場合がありますが、この時間は労働時間と考えられるのでしょうか。

●ポイントは“業務命令”と“指揮監督”

判断のポイントとしては自宅での作業について会社から明確な業務命令がある場合、その自宅での作業が果たして会社の指揮監督下にあるのかどうかという点です。営業担当者のように、本来所属する会社の事務所の外で業務のほとんどを行うような労働者の場合には、会社の外にいて業務をしながらも会社の包括的な指揮監督下にあり、会社が労働時間の把握が困難なために「みなし労働時間制」という取扱いがあります。持ち帰り残業については「みなし労働時間制」の場合と根本的に異なるのは、その作業の場所が私的な生活を営む“自宅”で行われるという点にあります。

●私的生活空間での“仕事”

家庭での作業は私的生活と混在しているわけですから、その仕事に要した時間を全て賃金支払の対象とはしがたいし、また仕事の成果のみから賃金を決定するのも適切であるとはいえません。仮に会社が時間を指定して作業を命令したとしても、それより短い時間で仕上げているかもしれないし、もっと長い時間を要しているかもしれない。その意味では営業担当者などと比べて会社の指揮監督の影響力は極めて希薄であるといえます。本来労働者にとって所定労働時間以外の時間、しかも自宅における時間は原則として私的な自由な時間ですから、労働契約の主旨からも法的にも、会社が自宅での残業を命じることができるのか疑問があります。

●持ち帰り残業はトラブルのもと

従って労働者が持ち帰り残業に同意して作業を行った場合、残業分の手当を労働者が請求した場合に会社が拒否するのは難しいと考えられます。

いずれにせよ持ち帰り残業は、労働者の私的な時間と労働時間を不明瞭にするものですから好ましくありません。労働者の潜在的な不満も高まっている可能性がありますから、会社にとって長い目でみると大きなマイナスになるかもしれません。

香川県の最低賃金766円は、
時間額792円に改定されました。
(平成30年10月1日より)

この最低賃金は、臨時やパートを含むすべての労働者に適用されます。

- ①時間給の場合——時間給
 - ②日額の場合——日額÷所定労働時間
 - ③月額の場合——月額÷月平均所定労働時間
- 但し、次の賃金を除外します。

①臨時に支払われる賃金②1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金③時間外・休日・深夜割増賃金④精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

<助成金>

問合せ先：商工会議所TEL0800-888-4691
香川労働局TEL：087-811-8924

自宅待機と減給処分の取扱い

懲戒処分は就業規則で定めている服務規律違反などに対して行われるものです。実際に懲戒処分を課す場合には、事前に就業規則のどんな違反に対して、どのような処分があるのか規定しておく必要があります。また一つの事案に対して二重に懲戒処分を課することはできません。

そこで、業務中に交通事故を起こした従業員を無給自宅待機の上、減給処分とすることができるのか考えてみます。無給自宅待機の場合は、この命令自体が懲戒処分に該当しますので、この事案について減給処分はできません。ただし、休業手当を支払った上で自宅待機を命じた場合には、この自宅待機命令は懲戒処分にはなりませんので、減給処分は可能であると考えられます。

NEWS ダイジェスト

- 「70歳雇用」実現に向け高齢者就労促進施策を検討
政府は、原則70歳まで働き続けることができるよう、環境整備を始める。高齢者が働くインセンティブを高めるために評価・報酬体系の官民での見直しを行う。高年齢者雇用安定法を改正し継続雇用年齢を徐々に70歳にまで引き上げる。
- 同一労働同一賃金ガイドライン 議論開始
同一労働同一賃金の指針策定の議論が、労働政策審議会の部会で始まった。原案では、2016年に公表された指針案に「格差を解消するために労使の合意なく正社員の待遇を引き下げるのは望ましくない」と追加した。年内に指針を公表する。