

教えて、玉ちゃん!

「〇〇って、よく分からない〜!？」



お任せください。
「ややこしい話」を「やさしい言葉」で

「サビ残ビジネス」って!？」

最近、未払い残業代をめぐる民事訴訟に関する報道が相次いでなされています。いずれも社員や元社員が、未払いの残業代があるとして会社に対して請求を行っているものです。一部の弁護士さんや司法書士さん等は、現在さかんにTVCMを行っている「過払い金請求」に代わりこの未払い残業代問題に方向転換する動きがすでに始まっており、これらの未払い残業代問題全般を総称して「サビ残ビジネス」と呼ばれています。広島にもその波が上陸するのも最早時間の問題と言えましょう。残業代請求が認められることの認識の広がりから、企業側が請求されるリスクは増大しているといえます。企業としては、日頃から十分な対策をとっておくことが必要になります。

☆うちは1ヶ月単位の变形労働時間制だから大丈夫

「1ヶ月単位の变形労働時間制」とは、1ヶ月以内の一定期間を平均し、1週間の所定労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。つまり予めシフトで決められた日や週の労働時間が法定労働時間を超えていたとしても、その決められた時間を超えない限りは時間外労働とはならないのです。ところが、この制度を運用するにあたり「勘違い」がよくあります。例えば、1ヶ月31日の月の場合は177時間を超えていなければ割増賃金を支給しなくてもよい、というもの。今更言うまでもありませんが「1ヶ月变形」といっても、日単位、週単位の労移動時間の把握は当然必要ですので、お間違えなく。

☆うちの営業マンはみなし労働時間制でやっているから大丈夫

「みなし労働時間制」とは、実際の労働時間に関係なく、あらかじめ定めた一定の時間を労働時間としてみなす制度です。営業職のような、社外での行動が社員の裁量に任せられ、会社が実際に何時間働いているか把握できないような場合に使うことが多いですが、当然のことながら、みなし制だから時間外労働が発生しないわけではありませんし、割増賃金を払わなくてもよい、というわけでもありません。そもそも、朝会社を出発する前に「今日は〇〇社、××社、△△社を廻ってきます」「ご苦労様、それぞれ商談が終わったらその都度携帯で報告するように」なんてこと言いませんか。また、営業から帰ってきて「即」退社するのならともかく、伝票を処理したり、その日の日報や翌日の計画を上司に報告する時間、営業会議の時間などは、労働時間としてカウントする必要があります。

☆うちはフレックス制だから

「フレックスタイム制」とは、1ヶ月以内の一定期間の総労働時間を決めておき、その範囲内で各日の始業・終業の時刻を社員が自由に決定することができる制度です。残業で遅くなる日、仕事がヒマなのでゆっくり出社すればよい日、早く退社できる日、それらを会社の都合の良いように組み合わせさせていませんか。「社員が自由に決定」という部分がおそろかになっていませんか。もしそうだとすると・・・。今一度お手元の就業規則をご覧ください。(始終業時刻の変更)という項目で「業務上の必要がある場合は、全部又は一部の従業員について、始業、終業の時刻及び休憩時間を変更することがある。」と書いてないですか。その一文で対応が可能なのは・・・。

☆毎月の残業代は〇〇手当に含んでいるから

いわゆる「固定残業代」という考え方です。これは、時間外労働が恒常化している場合に、あらかじめ一定時間の時間外労働が発生することを前提に、定額の割増賃金を払う方法です。この方法自体は禁止されているわけではありません。ただし、①就業規則において、賃金に時間外労働、深夜労働、休日労働の割増賃金を含むことを規定し、②労働契約などで本人に、賃金に含まれる残業代部分が明確に区分されて示し、③あらかじめ決めた一定時間を超えた分については、別途差額を支払われなければなりません。この方法を採用する場合、そもそも割増賃金はいくら相当なのか、月給額、時間外労働時間数、1ヶ月平均所定労働時間から正しく算出する必要があります。

☆もっと大切なことは

法違反をする意思の有・無しにかかわらず、結果的に違反していたらそれはやはり「負け」です。労働時間管理に関して正しい知識も必要ですが、そもそも「時間外労働」そのものを減らす取組みの方が先かも知れません。そして、そういった取組みを行った会社に対して「職場意識改善助成金制度」があります。

詳しくは・・・↓↓

職場意識改善助成金

	支給要件等	支給額
第1回 (1年度目)	職場意識改善計画に基づき、1年間取組みを効果的に実施した場合 (実施前に比べ設定改善指標の得点が向上した事業主:50点以上)	50万円
	上記に加え、所定労働時間を週1時間以上短縮したり、1ヶ月45時間を超える時間外労働に対する割増率を50%以上に引き上げるなどの「制度面の改善」を実施した場合	上記支給額に50万円上乗せ
第2回 (2年度目)	職場意識改善計画に基づき、1年度目より更に取組みを効果的に実施した場合 (得点が1年度よりも更に向上した場合:70点以上)	50万円
	1年目に「制度面の改善」を実施して上乗せ助成を受けた事業主で、かつ年次有給休暇の取得率、時間外労働の削減率、改善指標の得点が、一定以上に達した場合	上記支給額に50万円上乗せ

○職場意識改善助成金制度
この助成金は、「職場意識改善計画」を都道府県労働局に事前に提出し、認定を受けた上で、計画に基づく措置を効果的に実施した場合に最大で「200万円」の助成を受けることができるというものです。

○職場意識改善計画
(1)実施体制の整備のための措置
・労働時間等設定改善委員会等の労使の話し合いの機会の整備
・労働時間等に関する個々の苦情、意見および要望を受け付ける担当者の選任

(2)職場意識改善のための措置
・労働者に対する職場意識改善計画の周知
・職場意識改善のための研修の実施

(3)労働時間の設定の改善のための措置
・年次有給休暇の取得促進のための措置
・所定外労働削減のための措置
・労働者の抱える多様な事情および業務の態様に対応した労働時間の設定など

(4)労働時間等に係る制度の改善のための措置
・所定労働時間を週1時間以上短縮する措置
・月45時間を超える時間外労働に係る割増率を50%以上に引き上げる措置
・年休取得状況確認制度の導入など

※助成金申請にあたっての細かい支給要件については、

