



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2013年5月号

Contents

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com



- 代表より
- 建設業社会保険未加入問題
- 執筆記事のご案内
- 残業代トラブルを防ぐために
- 定額残業代のポイント
- TOPICS 継続雇用後の賃金
- 年度更新のご案内
- スタッフコラム

鎌倉です。先日、この春に小学1年生になった娘の授業参観がありました。

入学したばかりでじっと授業を受けられるのか？小学校1年生の集中力は10分といわれているけれど授業は、いったいどんな感じなのか？……と興味津々で参観したのですが、担任の先生が、うまく子供たちを盛り上げながら授業をすすめる姿と、打てば響く子供たちの積極的な姿勢を目の当たりにし、とても新鮮な刺激を受けて帰ってきました。

その日は「さんすう」の授業だったのですが、はじめは、タンバリンで数を数えたり、子供に前にでてきてタンバリンをたたいてもらったり(あそびから興味をもたせ引き付ける)、「この数字はなあんだ？」という易しい問題を繰り返したり(簡単な問題をくりかえすことで積極性をもたせ、自信をもたせる)、子供たちをたくさん誉めて、盛り上げた上で、徐々に、数字カードの穴埋め問題(だんだん難易度を上げていき、トライさせる)や、大きい数字と小さい数字のじゃんけん勝負(じゃんけん感覚で勝ち負けを楽しみながら学ぶ)など、最初から最後まで集中力を途切れさせることなく、とても工夫されていました。子供たちも、先生に自分をあててほしくて、一斉に「先生、はい～っ！！はい～っ！！」と手を挙げています。上手に子供の心をつかみ、盛り上げていく先生は、まさに「誉めの達人」！この授業参観に出て 日頃、子供を叱ってばかりいる自分を反省しました……。

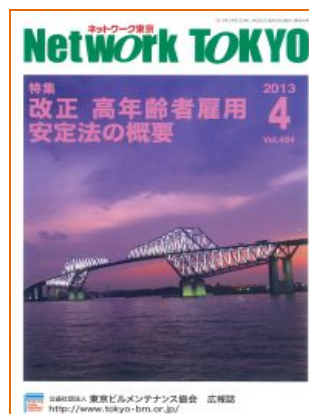
担任の先生いわく、どの子に対してもその子の特徴、良い所を見つけ、「誉めの達人」になることが子供たちを伸ばし、育てるポイントだそうです。

5Sの言葉：「さすが」「すごい」「すばらしい」「ステキ」「しっかりしてる」

5つの技術：「心から誉める」「具体的に誉める」「早目に誉める」「効果的な場所で誉める」「第三者を活用し、誉める」……人は意識しないと自然に欠点に目がいくそうです。企業における人材育成も同じかもしれませんね。意識をもって「誉めの達人」を目指したいと思った一日でした。皆さんはいかがですか？

弊社土崎が建設業社会保険未加入問題について、先月、社労士会で社会保険労務士向けに問題の背景や現状について、講師を務めさせて頂きました。状況は刻々と変わっています。

建設業社会保険未加入問題についてご相談のある方は毎週無料相談会を開催しております。相談会の御予約は、担当 加藤まで。045-549-1071



“NetWorkTokyo” (公益社団法人東京ビルメンテナンス協会)の相談コーナーを今年度も弊社鎌倉が中小企業診断士と交代で連載執筆させていただきます。平成25年度の雇用関連助成金は全体としては縮小の方向性ですが、使い勝手のよい助成金情報を発信してまいります。

残業代トラブルを防ぐために

～ 企業が知っておく・やっておくべきこと ～

【 最近のご相談事例 】

- ・ 退職予定の社員が退職届を提出しながら、「今までの未払い残業代払ってもらえますよね？」と請求してきた。
- ・ 社員の妻から、「うちの夫に残業代が支払われていないのはおかしい。2年分請求します。」と会社に電話がかかってきた。
- ・ ある日突然、社長宛に内容証明郵便が退職した社員から届いた。内容は在職中の残業代の支払いを求めるものだった。
- ・ 転職を拒否した社員がユニオンに加入し、残業代を請求してきた。
- ・ 労基署の調査があり、残業代の計算方法に誤りがあると指摘された。
- ・ 社長宛に匿名（社員と思われる）の手紙が届いた。内容は残業代の支払について。

最近、残業代についてのご相談が増えています。そしてその内容は上のご相談事例にあるように、「未払い残業代の請求」です。インターネットや書籍で何でも情報が簡単に手に入るので、社員・元社員は話をしてくるときにはすでに残業代について、よく調べてあり、自身の請求が正しいことを確認済みであるようなケースが多くなっています。

多くの企業が導入している「定額残業代」についても、裁判所が経営者側に厳しい判断を下しているものもあります。そこで、今月のエール・スピリッツではあらためて残業代について特集します。

1. 労働時間に関するトラブル



そもそも、出勤簿もタイムカードもないので、
残業代を請求される心配はない

使用者（企業）には、労働者の始業・終業時刻の確認、労働時間を記録・保存する義務があります。タイムカードがないからといって、残業代を支払わなくてよい理由とはなりません。

出勤簿やタイムカードがなくても、業務日報、労働者やその家族が手帳等に記載した入社・退社時刻のメモ、パソコンのログアウト時刻を根拠に残業代を請求されるケースも増えています。

（労基署の調査でも、パソコンのログを調べる場合があります。）

訴訟等において、労働者が出勤簿・タイムカード以外の資料で、労働時間を証明してきた場合、企業がその資料に対して、有効な反証をできない場合は、労働者側の提出した資料によって、労働時間が認められるという事例もあります。

POINT : 労働時間の管理は企業の義務。労働時間の把握はしっかりと。

残業は事前申請制にしている。
申請・承認のあった分はすべて支払っているから大丈夫。



残業申請制はきちんと運用できていますか？申請書が1ヶ月分まとめて提出されている。

実際の在社時間と申請時間が大幅に異なっている。「残業申請は月30時間まで」等と、上限を定めている・・・このようなケースは後々、トラブルとなりかねません。

「会社にいた時間 = 労働時間」ではありませんが、残業を申請制とするならば、しっかり運用することが重要です。申請のないまま残っている社員を見て見ぬふりをしてしまっただけでは、申請・承認制の根幹が揺るぎます。申請については、その必要性をしっかりと確認し、(時間外労働の賃金は所定労働時間の単価の25%増しです。割増賃金を支払ってもなお、その日に処理しなければいけない業務なのか、上長は確認する必要があります。)申請が出ていない人には、帰社するように命じる必要があります。

後日、「申請制は形骸化しており、申請・承認はなくても、業務を行っていた」と主張されないよう、残業を申請せずに会社に残っている社員に対しては、残業禁止命令・注意を行なう等、会社からの指示の徹底が重要です。

POINT : 残業申請制は運用が肝心。申請のない居残りは放置しない。

2. 定額残業代に関するトラブル



入社時にウチの会社は「基本給に残業代が含まれている。」
と伝えてあるから、未払いの心配はない。

定額残業代については、経営者側に厳しい裁判所の判決が見受けられるようになってきました。定額残業代自体はもちろん違法ではありませんが、適切な運用が必要です。

【 定額残業代の支払方法 】

- ① 手当方式(労働時間表示方式)
例)「営業手当には、月30時間分の残業代を含む。」
 - ☛ 通常の労働時間分と定額残業代部分が明確に分かれていることが必要
- ② 手当方式(金額表示方式)
例)「営業手当は、その全額を残業代として支払う。」
 - ☛ 就業規則に残業代の支払いに代えて手当を支給する旨が明記されていることが必要
- ③ 基本給組込み方式(労働時間表示方式)
例)「基本給には、月45時間分の残業代を含む。」
 - ☛ 基本給のうち割増賃金部分が明確に区別・合意されていることが必要
- ④ 基本給組込み方式(金額表示方式)
例)「基本給のうち、3万円は残業代として支払う。」
 - ☛ 割増賃金部分は区別されているが、きちんと労働者に明示することが必要

定額残業代のポイント



定額残業代は手当として支給する

基本給とは区別し、別途「定額残業手当」等、残業代であるということがわかりやすい手当として支給するほうがトラブルとはなりにくいでしょう。

どうしても、手当として支給できず、基本給に定額残業代を含む場合には、就業規則等で、定額残業代が含まれている旨をはっきりと明記して下さい。



給与明細書にも、定額残業代の手当を明示する

就業規則等で、定額残業代を手当として支給する旨の明記をしても、通常、労働者は就業規則を日常的に目にすることはありません。毎月の給与明細書でも、定額残業代を支払っていることがはっきりとわかるように、しておくことが重要。規程では、手当としていながら、給与明細書では、基本給に含んでしまっているようなケースはトラブルの元です。

「給与明細書に何時間分の残業代を含むのか明記する必要がある。」という裁判所の意見もあります。可能であれば、給与明細書の備考・メモ欄に「定額残業手当は、●●時間分の時間外労働割増賃金として支給する。」等と明示しておくで安心です。



就業規則を周知している

就業規則にしっかりと「定額残業代」を明記していても、その就業規則が社長や人事担当者の机の引き出しにしまったままでは意味がありません。就業規則は労働者に周知して、はじめてその効力が生じます。

就業規則は、誰もが、いつでも目にできる場所に置いておくようにして下さい。(労働者が目にすることができるのであれば、WEB上で保存しても構いません。)

労基署の調査でも、監督官が「就業規則がどこにあるか知っているか？」と労働者に尋ねることがあります。「就業規則には労働者に有利なことも記載されているから、見せたくない」という声もありますが、法律上、会社に課されている義務は、就業規則を見せなくても、インターネット・書籍で簡単に調べることができますから、隠すことは無意味です。

就業規則に心配な点があるようでしたら、早めに見直しを行ない、きちんと周知できる状態としましょう。



定額残業代との差額を支払う

実際の労働時間で計算した残業代が、定額残業代を上回るときは、その差額を別途支払う必要があります。また、「その旨(実際の労働時間の残業代が定額残業代を上回るときは、差額を支払う)あらかじめ就業規則等で明示していなければならない」という裁判所の意見もあります。

定額残業代は残業代を0円にするものでも、労働時間を管理しなくてもいいという制度でもありません。定額残業代を導入していたとしても、労働時間の管理は必須です。



導入時は、労働者の同意を得るように努める

あらたに定額残業代を導入するときは、就業規則の改定の他、労働者の個別同意を得る(書面に残す)ことが重要。口頭では、後々、「言った。聞いていない」等のトラブルとなりかねません。特に、基本給の一部を定額残業代とするときは、不利益変更となるため、説明会・個別面談・個別同意・就業規則変更等の手順を踏み、きちんと説明をしていく必要があります。

3. 管理監督者に関するトラブル

課長以上の管理職には残業代は支払っていないが、
管理監督者だから大丈夫。



会社で管理職であるということと、労基法上の管理監督者と認められるかということは別問題です。マクドナルドの店長が労基法上の管理監督者とは認められなかったという判例は記憶に新しいところでしょう。労基法上の管理監督者は、経営者と一体的な立場にあり、その権限・出退勤の自由・待遇が他の従業員とは異なる「特別な従業員」です。中小企業においては、権限・出退勤の自由・待遇が特別であるのは社長だけであるケースが多く、訴訟等となった場合に「管理監督者である」という主張はなかなか厳しいものがあります。また、管理監督者であるか否かを争うケースで使用者（企業）側が勝っている判決はほとんどありません。役職者に支払っている役職手当等を定額残業代として支給する等の検討が必要です。

4. 事業場外みなし労働時間制に関するトラブル



営業職はみなし労働時間制を適用しているから、
未払い残業の心配はない。

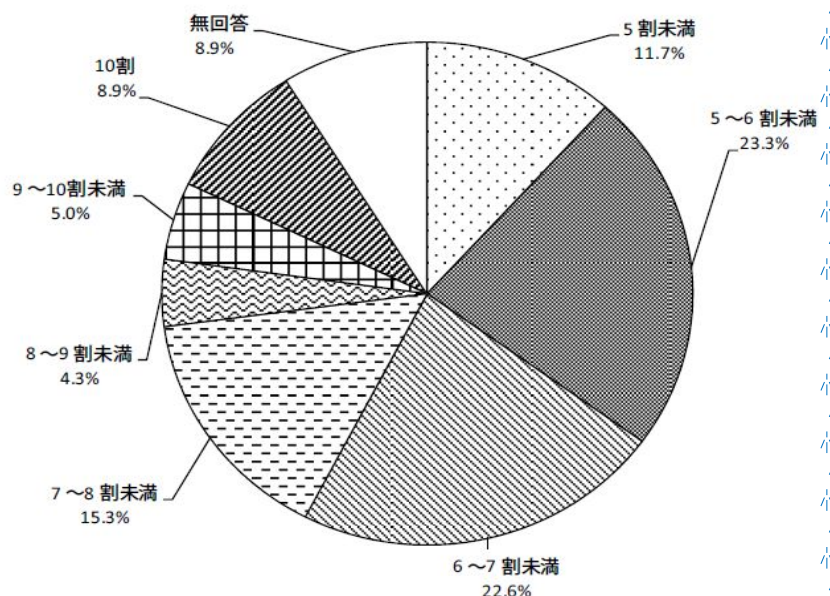
営業職など外勤の多い労働者に採用している「事業場外みなし労働時間制」についても、阪急トラベルサポート事件で使用者（企業）側に厳しい判決が下りました。携帯電話やスマートフォン・パソコンなどで外勤者との連絡が簡易となり、会社の外にいても、業務の指示を出し、逐一報告を受けることも可能です。そもそも「事業場外みなし労働時間制」は「労働時間が算定し難いとき」に認められるものであるため、携帯電話等での連絡により、労働時間は算定できるケースも多くなっています。裁判所は、使用者の指揮命令が具体的に及んでいるか否かで判断しているようです。外勤＝みなし労働時間制適用できるというわけではないので、注意が必要です。また、事業場外みなし労働時間制を適用する場合は、就業規則にその根拠が必要となりますので、ご確認下さい。

TOPICS 継続雇用後の賃金

定年後の継続雇用者の賃金水準は、定年時の5～7割程度としている企業が多い。定年時を10割とした場合、5～6割未満が23.3%、6～7割未満が22.6%を占める。従業員数1,000人以上の企業では、5割未満が18.2%、5～6割未満が33.3%となっている。

東京都産業労働局「平成24年度 中小企業労働条件等実態調査「高齢者の継続雇用に関する実態調査結果」

所定時間内賃金額 対定年時) (N=606)



お知らせ



労働保険 年度更新
の時期となりました。

手続きをご依頼頂いている企業様へ

～ 労働保険料申告書が届いたら ～

- ① 労働保険料申告書の右下(左図の赤丸の箇所)、1枚目と2枚目に代表印を押印して、弊社までご送付下さい。(5月下旬から6月上旬頃、労働局から発送されます。)

※切り取り線の下部も切り取らずにそのままつけたまま、送付して下さい。

- ② 労働保険料確定のため、3月支給分までの賃金台帳をご送付下さい。

スタッフコラム

今月のコラムは
加藤が担当します。



はじめまして。本コラム初登場の加藤大輔と申します。広島市の出身です。

皆様のお役に立てる存在となるべく日々研鑽を積んで参りますので、今後とも宜しくお願い致します。

さて本コラム初登場という事で今回は自己紹介も兼ねまして、自身の趣味に少し労務管理を絡めてお話をしようと思います。

私の趣味の一つは自転車に乗る事で、普段の移動はもちろんですが、通勤にも自転車を利用しています。大学生の頃には、およそ10日間をかけて広島-東京間の自転車旅をしたこともあります(今だったら多分2日目くらいで引き返すと思います...)

自転車での通勤は数年前からメディアでもよく取り上げられ、今も大きな広がりを見せています。そしてそのような自転車通勤者の増加に伴い拡大を続けているのが「自転車保険」の業界です。

ただ、そこには単に対象者が増加した事以外の要因もあります。それは自転車に対する交通規制・罰則の厳格化傾向です。規制に関しての一例を挙げますと、自転車の路側帯における走行を左側に限定(つまり自動車とすれ違う形での走行を禁止する)する、といったような規制が検討されているようです。

このような規制厳格化の流れの中で、先に挙げたような自転車保険への加入そのものが、自動車のそれのように義務となる時代が来るかもしれません。

ちなみに私は現在ある自転車保険加入しており、その保険料額は年間3600円です。月で考えるとわずか300円ですので、非常に手軽です。

自転車保険の選択肢は自動車のものと比べるとまだまだ少ないですが、それでも保険料、補償内容が異なるものがいくつもありますので(中には保険料がなんと月100円のものも!)、ご興味を持たれた方は一度お調べになって、またその上で、ご自身、もしくは従業員の方の加入について検討されてみてはいかがでしょうか。