



YELL・Spirits

2014年10月号
エール・スピリッツ

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
- 「エール労務応援キット」のご案内
- 事業場外みなし労働時間制
- 賃金の締切日・支払日を変更する際の注意点
- 最低賃金が変わりました
- 労務相談室
- スタッフコラム

鎌倉です。エールは9月決算です。休日のミーティングは全員で課題と進捗についてこの1年間を振り返り、エールとして次の1年の取り組みについて検討を行います。現状を把握し、俯瞰してみると、次々改善点もでてきて、もっとこうしたい、あんなこともやりたいとメンバーからたくさんの思いが出てきます。皆様から多くのご要望をいただきながら、至らない点も多くあるかと思いますが、振り返りますとご要望にお応えする中で、またもっとお役に立ちたい一心でメンバーが新たなことにチャレンジを続けられたように思います。一同、心より感謝申し上げます。

来年はエール10周年(個人事務所より法人化して満10年)の年を迎えます。1年後によりよい仕事ができ、さらに皆様のご期待にお応えできるよう取り組んでまいります。

雇用をとりまく環境は未だかつてない大きな変化の中にあります。企業経営を考える上で、中小企業の労務管理はますます重要性を増しています。労使トラブルへの対応も勿論大切ですが、そのような事態が発生しないことが企業と働く人にとってはベストです。企業も働く人も信頼しあい、安定した状態で、仕事に迷いなく邁進できることを誰もが望んでいます。にもかかわらず、些細な誤解やコミュニケーション不足から不信を招き、トラブルに発展していくことは決して珍しくありません。

この度、エールは企業も社員もハッピーな状態を「あるべき姿」と考え、労務書式 CD-R 付「労務応援キット」の作成を進めております。入社時に雇用契約書の締結、雇用契約の内容の具体的説明、会社の価値観のすり合わせができていれば、多くの労務トラブルは防止できます。顧問先企業様の労務管理の一助となれば幸いです。

今後も、エール一同、企業経営を労務の側面から応援してまいります！ご意見やご要望がございましたらぜひお寄せ頂きたいと思っております。

包括顧問契約を締結いただいている企業様に**「労務書式 CD-R 付「労務応援キット」“限定 150セット”**をご用意しております**(ご希望の顧問先企業様は担当者までお声掛け下さい)**



- 「労務管理書式 CD-R」「メンバープロフィール」「サービス案内」「チェックリスト」「社員様向けご案内」など・・・
- 「労務応援キット」はメンバー発案のプロジェクトです。意見を出し合い、想いをのせて、構築中です。
- YELL は企業も社員もハッピーな状態を「あるべき姿」と考え企業経営を全員で応援します！

事業場外みなし労働時間制について

「営業だから、残業代は支払わなくていい。」と、思っていられないませんか？

労働基準法で、時間外・休日労働の対象にならないのは、管理監督者のみ。営業職も基本的には法定労働時間を超えて労働した分については、時間外手当（残業代）を支払う必要があります。

ただし、「事業場外みなし労働時間制」を適用している場合は、「特定の時間」労働したとみなすことができるため、一般的に、営業職はこの対象となっているため、結果として、時間外手当が生じていないケースが多くありました。

ところが、2014年1月、「事業場外みなし労働時間制」の適用可否が争われた阪急トラベルサポート事件において、最高裁判所がその適用を否定する判断を示しました。この判決後、適正な運用がより求められるようになってきているため、今回は「事業場外みなし労働時間制」を特集します。

そもそも、「事業場外みなし労働時間制」とは？

労働者が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間に係る算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなすことのできる制度

◆ 事業場外みなし労働時間制の労働時間の算定方法

1

所定労働時間

所定労働時間労働したものとみなす

2

通常必要な時間

事業場外の業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、その業務の遂行に通常必要とされる時間とみなす

3

労使協定で定めた時間

上記2の場合で、業務の遂行に通常必要とされる時間について労使協定でその時間を定めているときは、その定められた時間労働したものとみなす

⇒ 労使協定で定める時間が法定労働時間（8時間）を超える場合は、所轄労働基準監督署長に届け出が必要。

【労使協定の締結事項】

①対象とする業務 ②みなし労働時間 ③有効期間

事業場外みなし労働時間制の対象に・・・

なる



次の要件をすべて満たす業務

- ① 労働時間の全部又は一部について、事業場外で業務に従事し、
- ② 使用者の具体的な指揮監督が及ばず
- ③ 労働時間の算定が困難



ならない



- ① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ② 無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で働いている場合
- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場に戻る場合

事業場外みなし労働時間制が立法化されたのは昭和 62 年のことです。当時は、携帯電話が発売されたばかりで、まだ自動車電話が主流、しかも電波が届く範囲もかなり限定されていました。

現在は、携帯電話・スマートフォン・パソコンなどの通信手段が発達し、GPSで現在を把握することもできるようになっています。そのため、立法化当時と比較して、労働時間の把握が困難なケースは減少しており、事業場外みなし労働時間制の適用は厳しくなっています。

事業場外みなし労働時間制を適正に運用するために・・・(チェックリスト)

- みなしている時間は、「所定労働時間」「通常必要とされる時間」なのかわからない
- 外勤時間の実態がみなし時間とかけ離れている
- ほぼ外勤だが、ルート営業でその日の訪問先は決まっている
- 事前に具体的な業務内容の指示を受け、その指示どおりの行動を求めている
- 業務用の携帯電話等を携行させており、事業場外での勤務時間中は随時、報告を求めている
- 訪問先は会社(上司)が決定しており、携帯電話などで常に指示を受けている
- 複数人で行動しており、その中に管理者がいる
- その日の訪問先・時間を労働者が自分で決定することはできない
- 詳細な業務日報の提出を義務づけており、業務内容の確認を行っている
- GPSで行動を把握している

★ 上記のチェックに当てはまる場合は、労働時間管理方法の見直しが必要です。
エール担当者との今後の対応策をご相談下さい。

賃金の締切日・支払日を変更する際はご注意を！

人事労務管理で問題になることの多い「賃金の締切日・支払日の変更」。

どのようにすれば法的に問題なく、変更できるのか、そのポイントについて、お答えします！



当社では賃金の締切日を 20 日、支払日を当月末日としていますが、給与計算がタイトになっているため、来年 1 月から締切日を末日、支払日を翌月 15 日にしようと考えています。変更する際の注意点を教えてください。

変更のスケジュールは次のようになりますね。

11/21 ~ 12/20 ⇒ 12/31 支給（現行 20日締 当月末日払）

12/21 ~ 12/31 ⇒ 1/15 支給（変更後 末日締 翌月 15 日払）

1/1 ~ 1/31 ⇒ 2/15 支給（変更後 末日締 翌月 15 日払）



ここで問題となるのが、1 月は 11 日分の賃金支払われないことになってしまうため、従業員の方にとっては通常の月と比べ、手取りが減ってしまうということです。これでは従業員の生活に影響がありますので、その対応として変更のタイミングを賞与が支給される月と合わせることや短期間の貸付を行うといったことも検討したほうがいいですね。



なるほど。

今回については、日程的に 12 月の賞与月に合わせることは今からですと難しいので、3 月の決算賞与のタイミングにずらすことも検討したいと思います。

そうですね。併せて、この変更を従業員に早めにアナウンスしておくことが重要です！従業員の中には住宅ローンなどの支払いがある人もいますので、あらかじめ計画を立ててもらう期間が必要になります。



【ワンポイントアドバイス】

1. 賃金締切日・支払日を変更する場合、賃金の 5 原則の一つである毎月 1 回以上払いに違反しないように、賃金の支払日を設定する必要があります。
2. 従業員の日常生活への影響を考慮し、早めにアナウンスするとともに、変更するタイミングを賞与の支給月に合わせるといった配慮が求められます。

最低賃金が改定されました

地域別最低賃金と発効日が下記のとおり、決定しました。

最低賃金は正社員だけでなく、パート・アルバイト等の雇用形態や呼称にかかわらず、その地域で働くすべての労働者に適用されます。

神奈川・東京以外に支店や工場などがある場合は、それぞれの支店等のある都道府県の最低賃金が適用されますので、注意が必要です。各労働局のHPでご確認いただけます。

	改定前		改定後	発効日
神奈川	868円	➔	887円 (19円↑)	10月1日
東京	869円		888円 (19円↑)	10月1日



yeil

労務相談室

【今月のテーマ】

懲戒処分審議中の出勤停止と給与について

Q

懲戒解雇を検討している社員がいます。会社が調査や審議をしている間、出勤停止にする旨を就業規則に定めてもよいのでしょうか？また、その間は無給としてもよいですか？

A

出勤停止の規定は原則として有効です。その期間は無給としても問題ありません。

なぜなら、従業員は、労働契約に基づき労務を提供する義務を負っていますが、従業員は自分が実際に仕事をさせてもらうことを要求する権利(就労請求権)は持っていないからです。

なお、懲戒処分の1つにも「出勤停止処分」を定めている企業が多いと思いますが、1つの事案(不正行為等)に対して二重処罰を行うことはできません。ここでいう「出勤停止」は処分ではありませんので、懲戒処分と区別するようにして下さい。

では、出勤停止の間の給与についてです。民法によると、労務提供しない(出来ない)ことの原因が、会社・従業員どちらの「責めに帰すべき事由」によるか、で判断されます。会社の責めに帰すべき事由による履行不能の場合、賃金支払いの必要があり、そうでない場合は支払の必要はありません。従業員の行為が懲戒解雇に該当し、またはその恐れがあるような場合には、証拠隠滅や再発の恐れがあるのが一般的です。そして、そのような恐れを発生させたのは、従業員が懲戒該当行為を行ったからにほかなりません。とすると、当該従業員の労務提供を受領しないことは会社の責めに帰すべき事由ではなく、従業員の責めに帰すべき事由であると言えます。したがって、証拠隠滅や再発の恐れがあると考えられる合理的な期間は、会社に賃金支払い義務がないと判断できます。

尚、自宅待機を命じることが多いですが、自宅待機は私生活を拘束する点で従業員に不利益を課すものです。従業員に連絡ができる体制にあれば足りるはずなので、あえて自宅待機とする必要はなく、出勤停止または出社拒否としておくことが望ましいです。



今月開設された、みなとみらいのドックヤードガーデン部室で行われた「大人の BUKATSUDO (部活動)」にお誘い頂き、早朝から福島県直送の食材で楽しく朝食を作りました！ 土業連携の集まりや企業様とこうした場を設けて、何かできないかと目下、思案中です。きっと、こうした「場づくり」は、企業のコミュニケーションにも◎です！！ 同じ空間を共有して何かをする。キッチンに立ってみんなで料理しながら話す ----- いかがですか？ (KAMAKURA)

スタッフコラム

今月のコラムは
滝瀬が担当します



つい先日まで夏のような暑さが続いておりましたが、こここのところ急に秋らしい気候になって参りました。読書の秋、食欲の秋・・・など秋の過ごし方は様々ですが、皆様はどのようにお過ごしになられますか？

私は、毎年「スポーツの秋」を楽しんでいます。と言いましても、専ら「観る」ばかりですが・・・。スポーツ観戦の中でも、アメリカのNFL(アメリカンフットボール)や国内の多くの学生スポーツがシーズンに入る9月からは、毎週末を楽しく、忙しく過ごしています。

学生スポーツでは同じ学校であっても、毎年別のチームのように、ガラッとチームカラーが変わります。在学生がチームを構成している学生スポーツでは、毎年入れ替わりがあり、そのためにチームカラーが変わるといのは、当然といえば当然です。

では、なぜ、スポーツごとに強い学校、弱い学校があり、また強い学校は常に強いのだろう・・・？と、よく考えるのですが、私は「実績」と「マネジメント」がポイントになっているのではないかと思います。

あるスポーツにおいて実績ある学校は、リクルーティングがとても楽だそうです。苦勞せずとも、良い人材が集まってきます。その時点で大きなリードを持つことができ、また、集まってきた人材に対する育成ノウハウもそれまでの積み重ねの中で確立したものを持っているため、メンバーのレベルは当然高まります。さらには、その中から選抜されたメンバーが試合に出場してくるため、実力差は歴然です。

加えて、実力校のチーム運営はやはり質がたかいたと感じることが多くあります。甲子園常連校の名監督と言われる方のコメントなどを拝見していると、毎年違うチームであるとはいいいながらも、伝統や目指すところといった根底にあるものはしっかりと継承されつつ、かつ、それが周知徹底されていると感じ、実力校である所以はこういところになるのでは？と考えさせられます。

これらは、仕事や、組織においても共通する点、学ぶべき点も多くあります。さらに、それに加えて、一つのことに熱中して取り組み、一喜一憂を繰り返す、純粋に感情を共有する学生たちから感動を分けてもらう。それが、プロスポーツにはない学生スポーツの面白さだと思います。

皆様も機会がございましたら、ぜひご覧になられてみてください。お勧めです！！