

経営情報ニュース



Brain Works

- Webサイトパック
ホームページ制作費0円
全て揃ったパッケージサービス
- SNS運用サポート
LINE@/facebookページ
<http://brain-works.jp/>

2018. 9. 24 (月) 発行

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な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ませんし、もっと長い時間を要していたかもしれません。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。

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、どういう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。

労働者の過半数を代表する者

労

働基準法では、36 協定など労使協定の締結を条件として法的規制を緩和するしくみを設けていますが、労使協定の当事者は「労働者の過半数を代表する者」となっています。しかし、労働者の中から選ばれた過半数代表者は、その責任の重さから過半数代表を固辞したり、労使協定の締結書類の押印を拒否することもあります。このような時には、労働基準法施行規則に「使用者は、過半数代表である(またはなろうとした)こと、過半数代表として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない」と定められていることを伝え、会社として法を遵守し不利益な扱いの意図はないことを周知すべきでしょう。



NEWS ダイジェスト

- 留学生の就職可能業種緩和
法務省は、外国人留学生らが日本で就職しやすくなるよう、在留資格を得られる職種を広げる方針を固めた。「特定活動」の対象を拡大し、レストランでの接客業務やアニメーターのアシスタント等の仕事に就くことを可能とする。
- 日本年金機構の事務処理ミス 3,786 件
日本年金機構は、2017 年度の入力漏れや入力ミスなど事務処理ミス件数が 3,786 件あったと公表した。このうち、年金額や保険料徴収額など金銭的な影響があったミスは 2,818 件で、影響総額は約 48 億 7 千万円だった。