

2-17 固定残業代の背景を探る

固定残業代は、毒か薬か

- 固定残業代の基本
- 余分な無駄払いがなく追加払いも発生しない方法はあるのか
- ケース 1 だらだら課長とてきぱき課長
- ケース 2 バリバリ経営者
- 「ケース 3 | 残業代込み48時間労働
- ケース 4 似て非なる対応
- ケース 5 拡大解釈してきた管理監督者が否定された

固定残業代は、薬にもなり、毒にもなり、 目先の症状を和らげるに過ぎないものでもある。

- 18 業務改善助成金のご案内
- 19 [マイナンバーカードも関係してくる]

退職後も健康保険証を返さずに使っていた

- 20 労働関係ニュースヘッドライン 1カ月分
- 20 ■編集室 仕事は時間あたりの費用と収益、そのためにも仕事と私生活の区別が必要

■ 固定残業代は、ネガティブ?ポジティブ?

固定残業代については、ネガティブ、ポジティブのふたつの見方に分かれる。

経営者は、経費を抑えるために導入したいだろうし、労働者は、払うべきものをカットされるので はと思うだろう。

法的にどうなのか

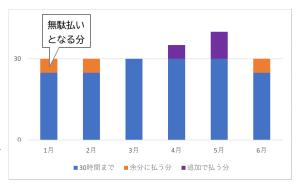
固定残業代については、平成29年7月7日の医療法人康心会事件で労働基準法37条の割増賃金の金 額を下回っていなければ、違法ではないと判断されている。具体的には次の条件だ。

- ・固定残業代がいくらか明確に区分されていること
- ・固定残業代の金額が、労働基準法37条の割増賃金で実際に計算して払うべき額を上回っていること
- ・不足があれば、追加で払うこと
- ・労働者の自由な意思に基づいた同意があること

法律的には、決して悪者扱いにはされていない。ただし、最高裁は、あくまで違法かどうかの判断 をしたにすぎず、企業経営にとっていいものか悪いものかを示すものではない。もちろん、おすすめ をしているものではない。

■ 経済的な側面

法律の条件を満たした後は、経済的な側面となる。 残業代を固定すれば実態との乖離が生じる。余分に 払う月は、無駄な経費の支出となる(右図1、2、6 月)。固定残業代を使い切れば、無駄がない(右図3 月)。超えた分は、追加払いが生じる(右図4、5月)。 追加払いをしないという選択肢は違法となりとれな い。つまり、固定残業代は、基本的に雇い主が損をす る仕組みなのだ。しかも、これは簡単にわかることだ。



それでもやるというのだから、何か裏があるんじゃないかと疑われてしまう。実際に裏があるから、 裁判にもなるのだろう。あまりよい印象ではとらえられていない固定残業代だが、最初から「毒」と 決めつけてもいけない。

諸刃の剣

筆者はどうなのか。おすすめするおすすめ しないもどちらでもない。簡単に取り入れて はいけない仕組みであることと、経営者の使 い方次第であると思っている。結論を出す前 に何か裏があるんじゃないかを一緒に探って いこう。



固定残業代の基本

まずは、固定残業代の典型的な求人例を見てみよう。

[条件]

給与 基本給月給で26万円(基本給のうち固定残業代4万円、20時間分を含む、超過分は別途支給)

勤務時間 9:00~18:00 うち休憩60分 所定8時間労働

休日休暇 土日祝休み、年末年始休暇、GW休暇 年間休日120日

法適合判断

- ・固定残業代の金額、時間数、超過分を払うことを示している。
- ・固定残業代なしであれば、22万円であることも簡単にわかる。
- ・1 カ月平均所定労働時間数 (365日-120日) × 8 時間÷12カ月=163.33時間
- ・時間外労働割増賃金 (260,000円-40,000円) ÷163.33時間×1.25×20時間=33,674円 40,000円>33,674円 合法である。※この時間外労働の枠以上の36協定と労働者の同意があること。

[この条件の意味するところ]

会社の気持ち

- ■・20時間までは、追加で支給不要。
- ■・20時間を超えて初めて追加で払えばよい。
- ・残業が20時間未満では、無駄な支払いが発生する。残業が0なら、全額無駄な支払い。
- ・残業を20時間させれば、無駄がない。超過分を別途払うとしており、上限20時間と宣言している わけではない。

社員の気持ち

- ・20時間までは、残業をしても変わらない。20時間未満でも、まったくしなくても変わらない。
- ・残業を21時間しても追加支給は1時間分
- ・残業は、しない方がトク。もらうだけもらってさっさと帰った方がトク。
- ─ ・20時間未満でももらえる。そんな都合がよいことってあり?20時間以上は働かされるのでは?

「結論]

残業0は、前提にはなっておらず、20時間以上の残業が、確実にある職場と思うべき。

固定残業代にすれば、その時間より少ない残業にしようとして効率よく働くかもしれないし、逆に残業時間消化のための非効率な労働となるかもしれない。本人の職業観にもかかってくる。本人が、この固定残業代でやる気を出して20時間以上の残業をするかどうかだ。

なお、最高裁が、固定残業代について違法ではないとしたが、労働基準法の法定労働時間の原則は、 1日8時間1週40時間とされているため、法定労働時間を超える時間外労働は、あくまでも例外扱い だ。言い換えれば、法定労働時間内で処理できる体制を整えるのが原則、それでも間に合わないとき に例外として時間外労働ができることになる。そうすると固定残業代は、はじめから法定労働時間を 超える時間外労働ありきの法定労働時間の趣旨を逸脱するものと思われても仕方がないのである。

★分な無駄払いがなく追加払いも発生しない方法はあるのか

なくはない。ただし、問題はある。前ページの固定残業代の基本であげた条件で説明しよう。 固定残業代:月20時間。休日:土日と国民の祝日。勤務日数:2021年3月は、平日の23日。

[固定残業代の時間に合わせて残業抑制策を実施する]

社員に次のようにアナウンスする。

- ① まず、平日は残業を1時間してもらいます。
- ② 月の上限は20時間までです。
- ③ 平日が、20日を超える月は、超える日数分のノー残業デイを月初めに設定します。2021年3月 の場合、3日間で3月の1、2、3日です(残りの平日すべて1時間残業)。
 - これで、固定残業代と残業時間が一致する。このスケジュール通りに働いてもらえばよい。さらに、ノー残業デイに残業が必要になった。あるいは、上限1時間の日に足りない場合は、
- ④ 追加残業の申請をして許可を受けて残業をしてください。
- ⑤ 追加が発生した時間分は、月内でノー残業デイを割り振りなおして月上限20時間になるように 抑えてください。抑えきれなかった分は追加で支給します。
- ③は、タイムカード打刻予定時間ではないので、真実を隠して最初に作ったスケジュール通りにタイムカードを打刻させるのは違法なのでやらないように。監督官は、PCの起動終了時間やレジの稼働時間などでもチェックする。

[問題はある]

事前に残業を予定することはあり得る。たとえば、来月から1カ月間のプロジェクト業務が始まる。 想定している延べ労働時間からすると月40時間の残業が必要となる。これは、例外が適用できる事情 ありだ。毎月毎月同じ時間分の残業がはじめからありとなるとどうなのか。最初から、残業ありきと なると前ページ下欄に説明した問題(法定労働時間の逸脱)に引っかかる。

実は、事業所のシフトを組むのにその事業所の人員を法定労働時間内で組んでいくと営業時間を埋めることができないため、シフトを組む時点で時間外労働をさせるように組んでいた。これが、監督官からすれば、法定労働時間内で処理できる体制を整えていないのだから、労基法を遵守する意思がないのではと思われてしまい、是正勧告となった例がある。

法定労働時間は、勝手に変えることはできないのだ。法定労働時間より多い時間を自社の通常の時間にするというのだから問題が発生して当然だ。残業ありきは引っ込めて①を「平日は、残業をするとしても上限は、1時間まで」と修正し残業状態義務化を外す方がよい。本当に必要なら、残業を命じることはできるし、労働者は、残業命令に従わなければならない。※1

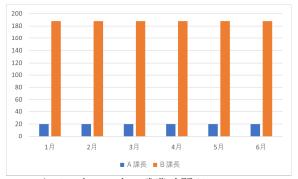
それでは、余分な払い月が出るので心配だというなら、余分な払いが発生する20時間内になる者は、どんな人か考えよう。他の者が20時間かかるところをより少ない時間で仕上げる優秀な社員か、成果が出なくてもかまわずに早く帰りたい者かのどちらかだ。前者なら賃金を減らさなくてもよいだろうし、賃金を上げて仕事も増やすこともできる(賃金を上げずに仕事量を増やすと他の者と同じ効率に落とすだろう)。後者こそ固定残業代の無駄になる。やったらやった分の払い方に戻せばよい。固定残業にする義務などないのである。

※1 「規則の内容が合理的なものである限り、... 労働時間を超えて労働する義務を負う。」日立製作所武蔵工場事件・最一小判平3.11.28

■だらだら課長とてきぱき課長

施工部1課のA課長と施工部2課のB課長の二人がいる。ふたつの施工課は、業務内容が同じで人数も対応能力も施工高も同じである。残業時間は、正直に申告され、申告された時間の分を払っている。 法律遵守の意識が高い会社なのだ。

- ① 1課も2課も部下の残業は、月20時間程度だ。
- ② 課長の残業だ。A課長は部下とほぼ同じ。B 課長の残業は、毎日4時間以上、90日連続休



みなしといった日報が上がってくる。異常に多い。1カ月にすると次の残業時間だ。

平日残業4時間×20日+休日出勤(法定休日も含め)1日12時間×10日=200時間時間外労働の割増賃金を50万円近く払っている。

このため、A課長もB課長も同じ成果(業務内容、業務量)だが、B課長の賃金の方が、50万円も 多く給与は倍以上の差となっている。

B課長の残業代は会社の利益を圧迫している。それだけではなく届け出している36協定の上限時間を大幅に超えており、違法な時間外労働となっている。36協定の枠を月200時間として届け出すれば、違法ではなくなるが、そんなものを労基署に持ち込めば、監督官の臨検が必至だ。

法律的な判断は、管理監督者には該当しない(中小企業で管理監督者に該当するものはほぼいない)ので時間外労働の割増賃金は、払わなければならないとなる。これは、会社としてもわかっており、会社の業務の命じ方、管理の仕方の問題なので、経営陣が解決しようとしてきた。無策だったわけではない。社労士には、時折困った課長がいると会話には上がっていた。

■長時間労働の原因

なかなか改善しないので社労士に相談となった。本音は、「法律で決まっているので言ってもしょうがないけど、こんなんで払わなくちゃいけないのかねえ。」だ。

社労士が確認したところ、次の通りだった。

- ① B課長に特別なプロジェクト業務を追わせてはいない。管理業務もA課長と同じだ。
- ② 昼間パソコンの画面をずっと見ている。書類作りが進み始めるのは夕方になってからだ。
- ③ B課長は毎月長時間労働が続いているのだが、健康状態に問題は、ない。
- ④ 社長が、B課長に「一体何をしているのか、もっと効率よくできないのか」と指摘しても、「一所懸命にやっている。仕事が多いのが悪い。残業を減らして工事が完了しなくなってもいいのか」と開き直られてしまう。
- ⑤ 会社へ簡易ベッドを持ち込んで寝泊まりしている。
- ⑥ A課長は、部下に仕事を割り振ってチームで対応している。
- ⑦ A課長は、仕事を後回しにせずにすぐやるようにしている。

もうわかったと思う。多くの経営者が、同じような社員に頭を悩ませたことがあるだろう。

B課長の悪循環が、どうしてこうなったのか。

もともと自己管理とリーダーとしてのチームの管理がルーズだった。

 \Downarrow

これがもとで残業が増えていった。

↓

自分の仕事ぶりを改善しないまま習慣になってしまった。

1

休み休み仕事をしているので長時間労働が健康を害することもなかった。

11

長時間労働を自分はこれだけ働いているんだぞというポーズにして、仕事を完成させなくていいのかとおどすようなことまで言うようになった。

1

さらには、高額の残業代が常態化してその給与をベースにして生活設計をするようになった。 なおさら長時間労働を減らせなくなった。

 $\downarrow \downarrow$

この結果、残業代稼ぎのだらだら残業が改善されなくなってしまった。

まさに、会社の足を引っ張る無駄な残業代の支払いだ。仕事をしていない時間分も申告しその証拠があれば、詐欺的な行為として返還請求したほうがよい。

固定残業代の導入

法に反しないように厳しい対応を取ることになった。社長は、覚悟を決め、B課長に対して命じた。

- ① だらだらの習慣を直し、業務の効率化を意識すること。
- ② A課長と同じ残業時間を目標にすること。
- ③ 残業代を固定残業代にする。固定残業代で足りない場合は、追加で支払う。ただし、その理由 を報告すること。
- ④ 虚偽の申告は、解決にならない。労働時間の申告は、正直にすること。
- ⑤ 改善されなければ、人事で処遇する。別な人を課長にする。

社長は、B課長が去って行くことも覚悟した。

仕事の効率を考えずに残業代をむさぼる労働者だ。これでは残業代は、無駄な経費だ。

結果としてB課長は、自ら会社を去って行った。年齢に関係なく変わることはできるのだが、自分の気持ち次第だ。

判断 ケース1は、法のルールを守った上で採用した対応策だ。薬となる。ただし、根本的に治すものではない。



■バリバリの経営者

町工場や事務所に設備機器を販売する会社だ。創業社長が、息子に経営を交代することにしたが、まだ若い。ワンポイントで経営してもらえる者を探した。人材紹介会社から「大手企業の管理職として30年間バリバリ働いてきた人で数値に強く利益を増やすことができる人です」とCさんが紹介され、次の社長になってもらい創業社長は会長、息子が常務となった。

会社は、ネット販売の参入により、売り上げが減る傾向にあったが、利ざやは確保できていた。 C社長は、仕事をてきぱきと片付けていった。

社員は自分と同じ人間だから、できるはずとして部下にもレベルアップを求めていった。

ネットに対抗するには、対面販売だとして顧客訪問の回数を増やして売り上げをカバーすることに した。

部下から、当社もネット販売に力を入れYouTubeで便利な使い方をアピールしましょうという提案がでた。C社長は、乗り気ではなかった。「YouTubeって芸能人や趣味の人が使ってるやつだろ」と一蹴した。メールやSNSをもっと活用しましょうというのも、ビデオ通話が使えますという提案も対面重視でことごとく却下された。

社員の不満がたまっていった。俺たちは大企業のエリート社員みたいに頭よくないし。スパルタ営業では、新しいことはない。案外ITの知識がないのでは?それで昔の営業スタイルなのかと疑われはじめた。この社長じゃないとだめなのか?と次第に社員は距離を空けていった。

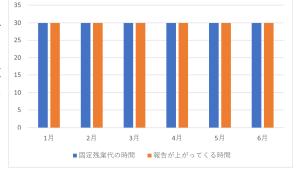
■ C社長、強権を振るう

C社長は、自分の在籍期間は限られている。利益を増やしますと売り込んで社長になった経緯もある。C社長は、営業マンにはっぱをかけた。訪問数を増やさせた。利益が増えるどころか残業が増え 経費増となってしまった。

C社長は、試算表、推移表をチェックしていった。手っ取り早く利益を上げるには、経費を削減すればよい。広告費も削減。人件費も経費。経費だから、削減する。営業会議で「今後、残業代を30時間分払う。30時間分払うのだから30時間は残業してもらう。30時間以上は残業をするな。この時間を自分で管理して仕事をできるかどうかだ。売り上げは増やせ。訪問も増やせ。」と口にした。

「頑張って利益を増やした者に報いる仕組みにする」として歩合の計算式も変えた。計算式では、給

与を増やすことも可能だ。しかし、誰が、達成できるのかというもので前年と同じ収益を上げた営業マンでも歩合給が減った。部下には、「俺は、夜討ち朝駆けで時間など関係なしに働いてきた。休日だって月に数日だった。そこまで頑張ったから今があるんだ。この仕事ならいくら働いても、死ぬやつはいない。おまえらは甘い。何が働き方改革で残業削減だ。」と言っている。「法律は遵守するので外部の社労士は、口出ししないでほしい。」とされた。



固定残業代の裏側

かくして利益は、過去最高。数字上の話だ。こちらもなんとなくでもわかったと思う。

社労士が、会社に出向いたときに会長が、「実は、C社長と社員がうまくいってない。」と話しかけてきた。

- ① 同じ人間だからできるのはわかる。意識改革は、やってもらいたい。うちは規模が小さく社長と社員の距離も近いので。人として接することが必要になるのだが、当然言うことを聞くものとして部下に命じる。大企業の社員なら、人数が多いし、高い賃金をもらっているので組織でで動く。うちは、大企業とは違う組織だ。
- ② 大企業の会社のレベルは高い。分業して専門分野の業務を担当しているからだ。C社長は、自分のことをどこに回されてもできると思っているようでプライドも高い。だが、経験してこなかった分野は、劣っているのが事実だ。中小企業の社員でも自分より優れているところがあれば、認めるべきだ。
- ③ 利益を増やしてもらうことも期待しているが、将来も安定して確保できる利益だ。
- ④ 目先手っ取り早く利益を上げるには、人件費を削ってでも利益を出すが先にありきと考えているようだ。今期の利益の出し方は強引だった。これでは、来期以降、しわ寄せが来る。広告減による売り上げも減る。
- ⑤ 厳しさは必要と思っているのでC社長に任せていた。さすがに社員がどう受け止めるか、心配になった。実際に社員は変わってしまい、「どうせあの社長は、あと数年だ。それまで頑張っているふりをしていればいい。」と思うようになってしまった。

まさに、人件費、特に残業代は、無駄な経費と決めつけている。社長として成果を出せる仕組み作りをせずに仕事量を増やして利益を出せと圧力をかける。それに見合う処遇としての賃金を増やすどころか、巧妙な理屈をつけて歩合給を減らす。最低でも30時間は、残業をしろと命じられれば30時間以上の残業になる。その一方で、30時間以上は、残業をするな。しかも、自分の働き方でこれを実際に達成しろ。訪問は増やせ。無茶な押しつけで結果どうなるかだ。未申告による残業代上限カットになるのは必至だ。社労士は、「スマホで労働時間の記録を取られ、未払い残業代を請求されることと会長が心配しているとおり利益は減る、何より社員が離れていく。」と伝えた。会長が、社長に復帰することを決意した。

こちらは、人は道具。道具だから壊れるまで使い倒す。コピー用紙の節約と同じ。こんな考えの経営者だ。これでは残業代自体を無駄な経費と決めつけているようなものだ。

経営者によっては言いたいことがあるかもしれない。

代弁すれば「表向きは、言えないが、そもそも固定残業代に満たない時間分も余分に払っていいと本気で思う社長はいない。いるとすれば、会社をだめにする甘い社長だ。社長業は厳しく、嫌われて当たり前。C社長のやり方が下手なだけ。俺ならもっとうまくやる。社員には、『固定残業代にはせず、実際の残業時間分払います。社員のために長時間労働削減運動!を宣言します。時間外労働の目標は、30時間までにしてみんなで必ず達成しよう。効率よく働いて利益も増やそう。では、毎月達成した営業報告を待ってます。』このように説明すればよい。」となる。いいことだ。だが、スローガンを掲げるのは簡単だ。結果が吉と出るか凶と出るかは、やり方次第だ。社員の意見を聞き、業務の効率化を考え、設備投資をして、工夫できる案を出し合うのなら、よい方向に行くだろう。意見を聞かず、業務の見直しなし、仕事量もやり方も同じで、申告されてくる残業時間と売り上げをギチギチ管理すれば、一方的に無茶なことを言う狡猾なやり方と思われる。より根が深くなる。

判断 ケース2は、違法で未払い残業代に結びつくし社員のモチベーションも下がってしまう。毒だ。

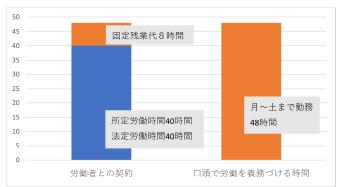
これまで社長の家族だけで経営してきた会社があった。売り上げが増えて人を雇うことにした。社 会保険や雇用保険の手続きをするために社労士に依頼することにした。

社労士が、D社長から条件を聞いたところ、次の通りだった。

■ D社長の労働条件

賃金は、月給制で20万円。基本給に月32時間の固定残業代を含ませる労働契約にする。1日は8時間労働。毎週月曜から土曜日まで働いてもらう。

法定労働時間は、週40時間と社長に伝えた。 D社長は、「土曜日は、残業代で払う。それが 固定残業代だ。労働者との契約書は、土日を休 日にして法定労働時間の1日8時間、1週40時 間にあわせ、口頭で土曜日まで出勤を義務づけ る。基本給16万円で固定残業代4万円、計20万 円とするなら基本給20万円で基本給の内枠で4 万円が固定残業代。こちらの方が見栄えがよ い。」と答えた。



D社長の基本給設定の考え方は、次の通りだ。

- ① 1時間あたり1,000円
- ② 平日 8時間×20日×1,000円 =160,000円
- ③ 土曜日 8時間×4日×1,000円×1.25=40,000円
- ④ 基本給は200,000円でそのうち40,000円が、固定残業代32時間分

一見すると賢いやり方だ。法定労働時間を超える時間外労働を常態化義務化する裏技だ。実は、うちもいまだに週48時間労働。このやり方でやろうと思う経営者もいるかもしれない。なんでうちの社労士は、これを教えてくれなかったのかと不満に思うかもしれない。

■ 検討する

① 週40時間は書面上。これにはリスクがある。

土曜出勤を固定化して義務付ければ、実質的に労働基準法の法定労働時間を超えた週48時間の違法な労働契約となる。労働者に「社長は口頭で土曜も出勤日だと言った」とばらされる可能性もある。契約自体が違法であれば、月40時間分の固定残業代の支払いとして認められず、別に時間外労働の割増賃金を支払わざるをえなくなる。

200,000円÷160時間×1.25×8時間×4日=50,000円

1カ月の賃金は、基本給200,000円+時間外手当50,000円=250,000円となる。週48時間労働をごまかすために内枠で固定残業代にしたのが本音であれば、文句は言えないだろう。

② 基本は月から金が原則とするなら

表面上だけでなく違法ではないとするなら金曜までが勤務日だ。土曜日の出勤義務は確率が高いが、不規則に発生する。こうなれば、違法ではなくなる。不規則に発生すると想定したのだが、たまたま毎週ずっと発生してしまった。これは実際にある。土曜も出勤日だと最初から言っておいて、この言い訳を監督官や裁判官に主張する度胸を持てるのか、さらにそれが通ると思えるのかだ。

③ 土曜休まれたらどうなるのか。

契約上の月から金は出勤しているので欠勤控除はできない。固定残業代を8時間分控除したら固定で払うという契約に違反する。

- ④ 土曜5日間の月もある。 D社長は、4週×8時間=32時間として計算しているが、土曜が5日ある月は追加で払わないと賃金未払いになる。
- ⑤ 法定労働時間の上限を超える。

固定残業代を32時間分とするのは、かまわない。しかし、毎週土曜日出勤で週48時間労働が問題になる。労働基準法で通常残業の上限は年間360時間とされている。年間52週×土曜勤務8時間=416時間。法定の上限を超える契約となる。平日残業が全くないとして360時間÷12カ月÷8時間=3.75日。土曜日出勤は、月3~4日に押さえなければならない。特別条項が、別枠で360時間あるが、最初から予定した毎週発生する勤務が特別な事情なのかとなる。

おそらくD社長の考えは、「法律上問題はあるのかもしれないが、自分としては、土曜日の分も払っているのだから、未払い分の請求はない。うるさいことをいうやつは、やめてもらってかまわない。文句を言わないやつが残ってくれればよい。」なのだろう。これは、違法とされれば別枠で請求されてしまうし、黙ってやめるだけではなく監督署に密告もある。なによりこの条件で募集をして応募と雇えたとしてその後残る数とどんな社員が残るのかだ。労働者は、法的な説明はできなくても「基本給のうちに〇〇時間分の残業代が含まれているというのは、残業代を払わずして法定労働時間を超えた労働をさせられる虫のよい考えじゃないのか」と思うものだ。労働者を馬鹿にしない方がよい。

週48時間労働の違法性をごまかすための固定残業代だ。黒いものに白い色を塗り重ねるようなもので中は黒のままなのだ。

かくして、固定残業代基本給組込法定労働時間超時間外労働固定義務方式の求人条件はリスクを抱えたものであることを認識すべしだ。

判断 ケース3は、違法性に気づかずにやっている場合が多い。毒である。冷静に考えるべきだ。



■似て非なる対応

アプローチの方向が違えば、結果も違ってくる。残業代を時間分払っていたE社長の対応は、次の通りだ。

- ① 最初は、月~金までだった。
- ② 会社の商品とサービスが評価され、注文が増えてきた。定時で間に合わず土曜日も出勤してもらうことになった。土曜日の分は残業代として払ってきた。基本給20万円で、土曜日の残業代を残業手当で別に払っていた。
- ③ 毎週のように土曜日出勤になってしまった。これでは、時間外労働年間360時間の制限に引っかかる。毎週では社員の不満も高まる。土曜日の出勤は3日までに抑えることにした。そこで土曜日の分を1日8時間×3日分=24時間分として固定残業代とした。多少余分に払うことは 覚悟した。社員も頑張って残業してくれている。社長は、説明した。

200,000円÷160時間×1.25×8時間×3日=37,500円

- ③-1 24時間分働かなかったとしても24時間分は、払う。24時間分は確実にもらえるのであれば、さっさと仕事をしてさっさと帰った方がよいだろう。余分に払うことになっても、その分は、頑張りの評価分だ。
- ③-2 払い方は、今の基本給を24時間分の固定残業代を追加した額に改訂する。基本給が増えてその内枠で24時間分固定残業代とする。これならみんなも確実にもらえるだろう。ただし、だらだら残業は厳禁!

こう考える経営者は実際にいる。固定残業代は、ずるい経営者が利用するものという訳ではない。 D社長とE社長のどちらの社員が働いてくれるかだ。

判断 ケース4のE社長は、人を動かすのが上手だ。効果的な使い方だ。ただし、出口戦略を誤ると 大変なことになる。

出口戦略

- a. 効率が上がって残業が減少した。利益も確保できている。
- b. 売り上げが減少して仕事量も減り残業が減った。この場合、利益も減る。

aは、社員の努力もあって利益は減っていないので固定残業代は減らさず払い続けてもよい。

「固定残業代を見直して減らすとき」

bは、とくに業務量に連動させて固定残業代も減らさなければならないので説得しやすい。もちろん、aでも、たとえば、最新の機械に切り替える設備投資となれば、固定残業代を見直してその費用を振り向ける選択肢が出てくる。aでもbでも残業が減った分、固定残業代を見直して減らすのは理にかなうことだ。

[社員の抵抗]

aの場合、社員は、心情的にいやがるだろうが、それだけではない。会社の利益は減っていない。 固定残業代が減るのは自分たちが努力したことでもある。社長も頑張りの評価分と言っていた。自分 たちが、貢献した分を賃金に振り分けて反映させるべきとなる。これはもっともなことだ。

仕事量が減っているりなら納得してくれそうだが、抵抗はある。行動経済学では、人は失うことに対しては強めにネガティブな反応を示し、合理的な決定を提示しても受け入れる側は合理的に反応しない。あてはめると、会社が合理的に意思決定をしてわかりやすく説明しても自分の生活のレベルを落としたくないので想定以上に拒否してくるのだ。

悪い方向に行ってしまうと、理由をつけて残業をやりたがる。残業をするなと指示すると時間内でできるはずなのに仕上がらなくなる。こんな類いだ。社員に裏切られた気持ちにもなる。この状態に陥ってしまうとやっかいだ。固定残業代の後遺症といえる。

固定残業代を導入するときに残業代は追加で支払う賃金であることと、残業が減れば、固定残業代であっても見直されることを説明しておく。長引くと忘れてしまうので残業時間を減らすことと効率をあげていく、それにともなって固定残業代は解消されていく、会社の収益力が上がれば、社員も明るい未来が描けるような賃金にしていくと伝え続けなければならない。

身も蓋もない話になるが、固定残業代にしてなければ、そのまま計算するだけで減ったなりの支払 いになる。頑張りの評価分は賞与で出してもよいのだ。



労働基準監督官の臨検

労働基準監督官の臨検が入り、F支店長の管理監督者扱いが否定された。残業代を遡及して3カ月分を払うことと今後条件を見直して是正報告をするように是正勧告された。

■ 管理監督者にしているF支店長の実態

- ・その会社は、支店長を管理監督者扱いにして残業代の対象外としていた。
- ・実際には、支店長は、会社の就業規則の始終業時刻に出勤しなければ、遅刻扱いになる。
- ・支店の人員の不足時には、支店長が穴を埋めることもあり、自分の裁量で働く時間を決められない。
- ・役職手当は、役職者に対する権限、裁量、責任、時間の規制なく長時間でも働く対価の合計を意味 する。この対価が、管理監督者に見合う額になっているかも条件になる。最低限残業代を払うこと として計算した場合、役職手当の額が計算された額を上回っていなければ認められない。

F支店長の給与

基本給300,000円役職手当100,000円月平均残業時間45時間

時間外労働の割増賃金 300,000円÷160時間×1.25×45時間=105,469円

計算額された時間外労働の割増賃金だけで役職手当を上回る。権限、裁量、責任の分がゼロどころか長時間労働に見合う時間分すら払われていないことを意味する。管理監督者に見合う賃金の条件を満たしていない。

監督官の指摘通り管理監督者には該当しない。これは、よくある管理監督者の拡大解釈だ。管理監督者に該当しないのに残業代を払っていなければ、民事請求されるし、監督官に臨検で指摘され遡及して払わされることになる。

民事請求となると時効分目一杯請求してくる(2021年3月1日現在2年。将来は3年)のだが、請求してきた労働者と会社との関係だけだ。波及しなければ、請求してきた者だけの対応で済む。一方、監督官の臨検の場合、遡及して払うように指示されるのは、数カ月間で済むが、是正勧告が出され、今後の契約条件を見直して是正報告をしなければならない。就業規則を書き換えろとなれば、全社に及ぶことになる。

■会社の対応

遡及支払い

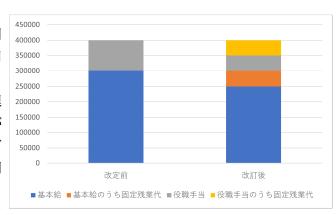
総務部長が対応した。まずは、指定された月数の3カ月分を遡って追加で払う。これを払わなければ、処罰に結びついてしまう。F支店長は、会社になにも請求しなくても3カ月分で30万円受け取れた(時効消滅していない分となれば24カ月もらえるはずだが)この話はいずれ社内に伝わっていく。契約条件の見直し

[第1案]

今後の契約条件だ。労働条件を管理監督者に見合うようにするか、残業代を払うようにするかだ。 管理監督者にするとして出退勤時刻は原則自由、人員不足でもシフトには入らないとすれば店舗の営業に支障を来す。これは無理となった。今後も月平均で45時間の残業は、発生し続けるだろう。10万円払うしかない。F支店長は、一気に収入が10万円増える。会社としては、きつい。役職手当が10万円だった。この額すべてを時間外労働の固定残業代とすれば、権限、裁量、責任の分がゼロになる。 仕方がないので役職手当のうち5万円分を固定残業代にして、5万円分を別途増額し固定残業代として払う案に固まった。社長は、全方位での対応をする立場なので分野ごとに細かくまで把握していると業務に支障が生じる。労働法対応は、総務部門に任せた方が効率がよい。しかし、監督官に直接対応していないので今ひとつ切迫感を持っていない。社長は、監督官に回答せずに部下に命じればよい。このため強行性のある法律よりも会社の事情の方が効力が強いとなってしまいがちだ。社長は、あっさり「こんなんじゃだめ」と総務部長にダメ出しをした。「それでは、無理な対応になります。」と社長に言えないのが総務部長。社長によって総務部長にあげてもらったからだ。

[第2案]

持ち帰って検討し、基本給のうち5万円分を固定残業代にすることになった。これでは、5万円を引いた基本給の額が副店長の基本給27万円より低くなる。どうしたものか。実は、副店長も管理監督者として残業代を払っていなかった(さすがに副店長を管理監督者扱いにするのはやり過ぎだ)。これにも対応しなければならなかったので副店長も基本給のうち5万円を固定残業代としてレベルを合わせた。これでもまだ10万円で収まっていない。



(250,000円+50,000円) ÷160時間×1.25×45時間=105,469円>100,000円 あとは、固定残業代を42時間分に削るしかない。数字上のつじつま合わせになってしまった。 (250,000円+50,000円) ÷160時間×1.25×42時間=98,438円≤100,000円

[基本給の賃金テーブルの見直し]

これで、今回の問題は解決するが、この弥縫策では、基本給の賃金テーブルが、おかしくなってしまう。これも作り直さなければならない。管理監督者についての対応不備のつけは想定外に大きく総務部長は気が遠くなりそうになってしまった。とてもではないが、この作業となると是正報告には間に合わない。社内の稟議にもかけなければならない。とりあえずここまでにして社長に報告すると「これで労働基準法に違反してないのだな。」「違反してません。」「なんだ最初からこれにすればよかったんじゃないか。賃金テーブルも作り直して報告するように。人件費の増加はないよ。」となった。



[労働条件の不利益変更]

総務部長は、F支店長に伝えた。

「労働基準法違反はない。※1 仕事は変わらないし、給与も下がらない。実質的に不利益はないし、なにより臨時収入が30万円入ったでしょ。それでも不満なら社長に掛け合ってみれば。なにも意見がなければ、承諾したことにする。あと、残業は42時間分だからわかってるね。」

F支店長は、自分が管理監督者に該当しないことと本来なら毎月残業代が10万円もらえるのがわかった。それを内枠で払うことにされる。F支店長が本心で納得しただろうか。F支店長から意見は出されず、社長に掛け合うこともなかった。※2 社内的に他に声は上がらなかった。この条件で監督官に是正報告された。

- ※1 労働基準法違反ではないが、労働契約法に反する。法律上問題はないと思わせる印象操作と取られかねない。
- ※2 総務部長の説明の仕方では、F支店長は、この後でも、会社の説明不足と反対はしなかったが合意はしていないとしてひっくり返すことができる。不利益変更の合意は、次の通り厳しいからだ。「自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当」山梨県民信用組合事件・最二小判平28.2.19

[これで終わらない。将来また面倒くさいことが発生する]

総務部長が、賃金テーブルを修正していて気がついた。F支店長の給与が昇給となり315,000円になったら時間外の単価も上がってしまう。試算してみた。

現在

基本給 300,000円 内訳(真の基本給 250,000円 + 固定残業分 50,000円)

役職手当 100,000円 内訳(真の役職手当 50,000円 + 固定残業分 50,000円)

基本給を昇給させて315,000円になったら

基本給 315,000円 内訳(真の基本給 265,000円 + 固定残業分 50,000円)

役職手当 100,000円 内訳(真の役職手当 50,000円 + 固定残業分 50,000円)

固定残業代を計算し直すと

(265,000円+50,000円) ÷160時間×1.25×42時間=103,359円 10万円で足りなくなる。

また、数字のつじつま合わせが始まった。

基本給を315,000円に昇給させる内訳は次のようになった。

基本給 315,000円 内訳(真の基本給 255,000円 + 固定残業分 60,000円)

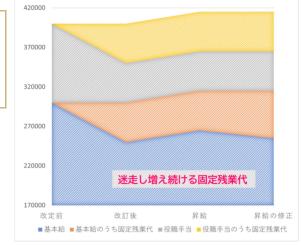
役職手当 100,000円 内訳(真の役職手当 50,000円 + 固定残業分 50,000円)

(255,000円+50,000円)÷160時間×1.25×42時間=100,078円 固定残業代11万円で足りた。

数字のつじつま合わせで解決しようとすると際限なく続く。総務部長に胃腸薬が必要だ。

管理監督者に残業代を払うといっても追加で払うには高額で、 手取額は下げられないとなれば、内枠で割り振って固定残業代と なる。すぐれた賃金制度にするために取り入れられるものでもな い。そもそも管理監督者について拡大解釈してきたのは誰なのか。

判断 ケース5は、法をクリアし続けるため泥沼にはまった。



ケース1~5すべて実際にあり得る話だ。あったかもしれない。

固定残業代は、 薬にもなり、 毒にもなり、 目先の症状を和らげるに過ぎないものでもある。

■ 残業代も時間もコストだ

人件費は、会計処理上経費だ。カタカナではコストだ。時間もコストだ。その意味をどうとらえる かだ。何の成果もないコストは、ただのたれ流しだ。

経営者は、残業代を余分なコストと決めつけてはいけない。かける価値のある残業代かどうかで判断すべきだ。さらに、成果を求めるには、成果を導き出す残業になる仕組み作りをすべきだ。

社員もコスト意識を持つべきだ。成果を出さずとも時間でもらえるという意識を持っていれば、いつまでも収入は上がらないし、いつしか組織から排除される。会社が儲かろうが損しようが知ったことではない。これではだめ。ずっと能力を上げるつもりはない。給料もこのままでよい。どうせこれ以上は上がらないし。あるいは、長く勤続していることで能力が上がっていると思い込んでいるだけ。こんなふうに会社に使われるコストと思うのではなく自分がかけるコスト、自分に戻ってくるコストと思うのだ。働くというのは、自分の時間をコストとして提供しているのだ。自分の時間を提供し、そこから得られる収入が大きい方がよい。自分の能力、時間あたりの単価を高めれば、確実に将来の収入の差が出る。

誰でも理解していることなのだが、実際には、ダイエットと同じようについ先延ばしにしてしまうし、将来のイメージだから実感としてつかめずに動き出すエネルギーになりにくいものだ。抵抗勢力が出てくることになる。まずは経営者から始めよう。社員にコスト意識を持てとか、変われと言うよりも、意識の持ち方によって得られる成果や、この会社をこうしていきたい、みんなにもこうなってほしいと示すことだ。

会社にも問題があれば、見直して経営者と社員で目的を共有しなければ、行動は進まない。

■ 社員が、コスト意識を身につけるには、

仕事ができるようになればなるほど経営感覚が、必要になってくる。

- ・周りに動いてもらうには。
- ・自分の仕事はどれだけ利益に貢献しているのか。
- ・今後、自分はどうなりたいか。
- ・自分の収入を上げるには、どんな考え方をすべきか。

これらはセルフマネジメントだ。リーダーだけが取り組むものではない。経営者であっても平社員であってもフリーランスであっても受験生でも学生の部活でも必要である。会社も社員も共に成長することを目指さなければ、解決はしない。

■対応の原則は、

まずは、発生した残業代の支払いは、法的な義務で避けて通れないコストだ。これに文句を言って も、法を無視しても問題は解決できない。ごまかしはいずれ行き詰まる。 次は、コストの価値判断だ。そのコストから、得られる利益は。そのコストは、すぐには回収できなくても将来のためかける価値があるのか。会社だけでなく労働者にも自分の仕事ぶりは、どうなのか考えてもらうのだ。

固定残業代について論じてきたが、固定残業代だけの問題ではないのだ。

対応の基本は、コストを少なくするか、リターンを増やすかになる。

コスト削減として残業代を減らすならば、あからさまな賃金未払いはもちろん、圧力をかけすぎて 正直な申告を妨げれば、黙示の強制となりかねない。人のやる気をそげば、成果も上がらなくなる。

リターンを増やす。効率化はもちろんだ。うちの仕事は効率化できないと決めつけずにさっさとやる、このやり方でいいかと意識を変えてみる。身近なところから始めよう。

コスト削減と効率化だけではない。これは、なくしてもよいサービスかどうかを検討することや新 しいサービスや商品に切り替えることや価格や人員配置の見直し、研修による戦略化で効果が出るか もしれない。試してみることはたくさんある。

■ 固定残業代は、強力なツールではない

固定残業代の話ではないことをずっとするのかと思うかもしれない。あるいは、気づいたかもしれない。実際に固定残業代を導入した経営者は、固定残業代は、足りない分の追加払いが条件のため、残業時間目標制とさほど違いはないことが実感としてわかる。すでに36協定が同じ効果を持っている。固定残業代でも通常の払い方でもコスト意識を持って業務を見直し、残業時間数の目標を定めることが大切なのだ。その取り組みこそ解決策である。ケース1のB課長の場合も、会社の強い意思を示す効果があるが、中身は、削減目標を決めた無駄な時間外労働の管理だ。この地道な取り組みを面倒くさがって固定残業代で解決しようとすれば、効率化も収益力のアップにもつながらず、違法な上限カットになり抜け出せなくなる。

■ 仕事と私生活の時間の線引きも重要だ

時間外労働は少なく年次有給休暇の消化日数を増やせというのが、労働法の流れだ。経営者は、そんな休んでばかりでは、なりたたない。休みたがる社員にろくな者はいないと思うかもしれない。一方でこの流れに逆らえば、社員はやめていくし、応募もなくなり、時代に取り残される不安も自覚しているはずだ。解決するには、時間あたりの利益を上げるのが、理想だ。そこで効率を上げろ、時間あたりの儲けを増やせとなる。効率、成果と繰り返されれば、時間に追いかけられ息が詰まる。それで、社員は、やる気を出してくれるだろうか。

社員の側だ。時間外労働に上限規制ができたし、有給休暇を会社の方から指定するようになった。 未払い残業代を手がける弁護士もいる。私生活で何をするかは自分の自由、家族と一緒の時間もぼっ っとして無駄な時間を過ごすのも大切だ。ただし、ずっと会社に居続ければ、給与も上がり続けると 思わない方がよい。年功的な賃金の上昇カーブは緩くなり、職務給や成果給の比率が増えていく。同 一労働同一賃金は、この方向を意味する。雇用も維持されると思わないほうがよい。議論がなかなか 進まないが、解雇の金銭的解決は、社員に金を払って解雇するものだ。長くいて能力が上がってない と後から入ってきた社員に給与が追い越され解雇のターゲットになることを自覚すべきだ。

企業も社員も、能力を高めていかなければならない。ここで利害が一致する。固定残業代は、実質的に残業時間目標制だ。ならば、残業時間数を決めて仕事と私生活の時間の線引きをはっきりさせ、私生活で自己投資をする時間を確保し、能力を上げた者を活用することにもつながる。残業時間数を曖昧なままにしておけば、目先、都合がよいが、双方が前に進むために障害になる。

業務改善助成金のご案内

業務改善助成金の制度概要

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金 (事業場内最低賃金)の引上げを図るための制度だ。生産性向上のための設備投資(機械設備、 POSシステム等の導入)などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備 投資などにかかった費用の一部が助成される。

条件:以下の2つの要件を満たす事業場

1. 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内群馬県の場合

地域別最低賃金837円 (2021/03/01現在) 申請する事業場で最低の賃金867円以下

- 2. 事業場規模100人以下
- 3. 事業を令和4年3月31日までに完了(賃上げ、設備投資、支払いを)すること

助成金の額

1. 上限額

	助成金の上限額		
	20円コース	30円コース	
引き上げる人数	20円以上引き上げる	30円以上引き上げる	
1人	20万円	30万円	
2~3人	30万円	50万円	
4~6人	50万円	70万円	
7人以上	70万円	100万円	

2. 助成率

事業場内最低賃金900円未満 4/5 生産性要件を満たした場合 9/10 事業場内最低賃金900円以上 3/4 生産性要件を満たした場合 4/5

生産性向上に資する設備・機器の導入例

POSレジシステム導入による在庫管理の短縮

リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮

顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化

専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上など

※単なる経費削減のための経費、職場環境を改善するための経費、通常の事業活動に伴う経費 などは除きます。

助成金受給額計算例

事業場内の最低賃金が867円で3人いた。3人とも30円引き上げて897円にした。 POSレジシステムを625,000円で導入した。生産性要件は、満たさなかった。 625,000円×4/5=500,000円

生産性とは、企業の決算書類から算出した、労働者 1 人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その 3 年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その 3 年度前(※1)に比べて 6 %以上伸びていること または、その 3 年度前(※1)に比べて 1 %以上(6%未満)伸びている(※2)こと

(※1) 3年度前の初日に雇用保険適用事業主であることが必要です。また、会計期間の変更などにより、会計年度が1年未満の期間がある場合は、当該期間を除いて3年度前に遡って算定を行います。(※2) この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること

「生産性」は次の計算式によって計算します。生産性=付加価値÷雇用保険被保険者数

(※3) 付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定され、直近の会計年度もその3年度前もプラスであることが必要です。

[マイナンバーカードも関係してくる]

退職後も健康保険証を返さずに使っていた

下表は、協会けんぽの令和元年度事業報告書のデータだ。

資格喪失後受診による債権の発生件数等

	H29年度	H30年度	R1年度
資格喪失後受診による債権発生件数	150,673件	155,599件	172,024件
資格喪失後受診による債権発生金額	36億円	39億円	48億円
債権回収率	90.42%	91.57%	93.04%

※協会けんぽの法的手続の実施状況は、平成30年10月末累計全国47支部で11,631件

かなりの数で退職後保険証が使われている。 実際に「保険証ってずっと使えるんじゃないのですか」と言ってきた人もいた。退職すれば、たとえ、健康保険証を返さなくても資格喪失届が出されなくても翌日から無効となり使えなくなる。資格喪失手続きは、保険証なしでも届け出できる。後から協会けんぽに返せばよい。むしろ保険証を返さなくても資格喪失届をすぐ出す方がよい。

では、使おうとしたらどうなるか。医療機関の窓口では、提示された保険証がその時点で有効かどうかはわからないため保険適用をして自己負担分のみ払ってもらい、協会けんぽに治療費請求となる。本人は、なんだ使えるんだと思うかもしれない。医療機関から協会けんぽに請求が上がった時点で保険証が無効であることがわかり、医療機関に治療費支払いを拒否すれば医療機関が取り損ねてしまう。医療機関が本人から回収するのは大変なことだ。

そこで、このような場合、協会けんぽが医療機関に立て替えて治療費を払う。協会けんぽは退職した本人に対し「保険給付の不支給決定について(通知)・療養の給付費返納決定について(通知)」と「返納金納付書」を送付する。退職した従業員は、返納金納付書で金融機関の窓口、コンビニ、郵便局等で自己負担以外の分の治療費の7割から8割を払わなければならない。納めた後の治療費は、自分で国民健康保険に診療報酬明細をつけて療養費の請求を行うことができる。保険者間で調整してしまう方法もあるようだが。本人も協会けんぽも国保の担当者も面

倒なことになる。

納付書で納めないで逃げおおせられるのか。 協会けんぽは、裁判所で支払督促申立や少額訴訟の法的手続を取り、給与や預貯金等へ差押えをして回収している。100%回収できているわけではないし、回収費用も負担になる。つまり、退職後使えないはずの保険証が、いったん使えてしまうが、その後請求され、払わないと差し押さえになって1割未満だが、取り損ねているというもどかしい仕組なのだ。

保険料の滞納の場合は、裁判所の手続きなしで差し押さえができる。

マイナンバーカードとデジタル化の技術が関 係してくる。退職日の翌朝、社労士事務所に連 絡すると業務用システムから、喪失をクリック して電子申請により瞬時に到達する。その日の うちに役所で喪失処理がされる。さらに、保険 証が有効かどうか即座に確認できる方法があれ ばよい。さて、マイナンバーカードが、今月か ら保険証として使えるようになった(使えるよ うにする手続きが必要)。マイナンバーカードの 保険証なら医療機関の窓口でオンラインで有効 か無効かの資格確認ができる。これで無効な保 険証での受診を事前に防ぐことができる。デジ タル化は生活のいろいろな分野に及び始めてい る。実際には、社会保険の届出が電子申請でな おかつ速やかに行われるとは限らないし、マイ ナンバーカードの申請をしていない人もいるし、 準備ができていない医療機関もあるので一気に 解決となるわけではない。だが、この流れは変 わらない。国は、今後もマイナンバーカードの 申請をすすめ続けるだろう。



外国人労働者約172万人、過去最高を 更新するも、増加率は大幅に低下

厚生労働省は1月29日、外国人雇 用についての事業主からの届出状況 を公表した。2020年10月末現在の外 国人労働者数は172万4,328人で、前 年同期比6万5,524人(4.0%)の増 加。07年に届出が義務化されて以降、 過去最高を更新したが、増加率は前 年比9.6ポイント減少。国籍別では、 ベトナムが中国を抜いて最も多くな り、44万3,998人(外国人労働者数全 体の25.7%)。次いで中国41万9,431 人 (同24.3%)、フィリピン18万4,75 0人(同10.7%)の順。在留資格別で は、「専門的・技術的分野の在留資格」 の労働者数が35万9,520人で、前年比 3万486人(9.3%)の増加。

<COMMENT>

新型コロナの影響で増加率は低下したが、 外国人就労者は今後も増え続けるだろう。

障害者の法定雇用率、3月より引き 上げ

厚労省は3月1日より、障害者の法定雇用率を引き上げる。すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務がある。民間企業は2.2%から2.3%へ、国、地方公共団体等は2.5%から2.6%へ、それぞれ引き上げる。また、法定雇用率の対象となる事業主の範囲が、同日より従業員45.5人以上から43.5人以上に変更となる。

<COMMENT>

障害者雇用率は、健常者である労働者と 障害者である労働者の割合が一定比率に 決まっており、その比率が保たれるよう 改定されたものだ。

東京女子医大、対策違反の感染は「無 給」 職員に通知

2021.2.10 23:03産経ニュース

東京女子医大(東京)が職員に対し、1人での食事や、ゴーグルなど防護具の着用といった新型コロナウイルス感染防止対策を求めた上で、従わずに感染した場合「休業中の給与は無給とする」との方針を伝えていたことが10日、関係者への取材で分かった。

大学は取材に「医療機関としての 責任を果たすべく、通常の企業より 厳格に対応している」と説明。対象 となるのは明らかに要請に反した結 果、学内の感染リスクを高めた職員 だけとし「罹患(りかん)したこと のみをもって無給とするものではな い」とコメントした。

<COMMENT>

他の媒体も同じような表現だった。冷たい勤務先と受け取られてしまっただろう。 正確には、大学側が示したのは、私生活での感染についてだ。感染の経路が私生活か仕事か特定できない場合についても「明らかに要請に反した結果」と限定して対応している。風邪などの私傷病では労基法の休業手当を払う義務はない。法律論としては、新型コロナといっても基本的に同じことだ。このため監督署が、労基法違反として扱うことはない。厚労大臣は、年次有給休暇の取得はできるとコメントしただけだ。

解雇予告手当を不支給疑い 山形の 百貨店社長書類送検

2021.2.18 15:20産経ニュース

山形労働局は18日、従業員を解雇 するに当たり30日前に伝えず、解雇 予告手当計約4千万円を支払わなか ったとして、労働基準法違反の疑い で、県内唯一の百貨店だった「大沼」 と、当時の長沢光洋社長(59)を書類 送検した。大沼は昨年1月末に資金 繰り悪化を理由に突然閉店し、現在 は自己破産手続き中。書類送検容疑 は昨年1月26日、従業員185人を30 日前の予告なく解雇した上、手当計 約4千万円を支払わなかったとして いる。労基法では使用者が予告なく 労働者を解雇する場合、手当として 30日分以上の平均賃金を支払うよう 定めている。大沼は突然閉店し、自 己破産を申請した。昨年12月に山形 地裁で土地と建物の競売があり、市 の外郭団体「山形市都市振興公社」 が落札した。

<COMMENT>

破産であっても労基法の義務は免れない。 ただし、書類送検しても金がないのだから解雇予告手当が払われるかはわからない。本来なら破産時に解雇予告手当を残しておくべきなのだが、



■編集室 仕事は時間あたりの費用と収益、そのためにも仕事と私生活の区別が必要

固定残業代の解決は、行き着くところ時間あたりの費用と収益のバランスだ。企業と社員の行動全般に及ぶ。その一部がITの活用だ。そう言っている自分は、土日や深夜も働いたり、IT活用も必要に迫られてやっとついていってるだめなレベル。それでもオンラインミーティングをしたり、役所に提出する書類が、印、署名ともに不要となったり、社労士の研修もオンラインでできたりと移動や押印の手間と時間が節約され、恩恵にあずかっている。節約できた時間を使って自己投資して時間単価をあげたほうがよい。山の上や海岸でぼーっとして無駄な時間も過ごしたい。どうやら仕事

と私生活の区別が必要なのは、自分じゃないかと思 う。



作成 2021.03.08 社会保険労務士法人いなほ 371-0018 群馬県前橋市三俣町2-27-14 TEL027·236·7020 FAX027·236·7021 E-mail info@inaho.biz