

中小企業の強い組織づくりをプロデュースする...

ひととき レター

2018
Sep
長月

人事労務マネジメントひととき
リガーレひととき株式会社

〒460-0003
名古屋市中区錦3-1-30錦マルエムビル6F
TEL:052-684-4020
FAX:052-684-4030
e-mail: info@hito-to-ki.jp



この度の台風および地震により被害に遭われた方に心からお見舞い申し上げます。
ここ最近、度重なる異常気象や地震が日本列島を直撃しています。こうした非常時に、何気ない日常の有難さ、人のぬくもりを改めて感じます。

台風接近!! その時、会社は...

台風や大雪など、予報等で勤務への影響が予測できる日の出勤をどう扱うべきか? その判断は難しい部分ではありますが、最近よく質問を受ける内容でもあります。そこで、様々なケースにおける労務上の対応方法について、注意すべきポイントを以下にまとめました。

朝から、事業所付近で暴風警報等の発令...



休業

◎休業手当の支払い義務なし

始業時間前に公共交通機関が停止していた場合には、「不可抗力によるもの」と考えられます。このため、使用者の責めに帰すべき事由にあらず、休業手当の支払いも必要ありません。

キーワード

休業手当

使用者の責めに帰すべき事由で休業の場合、平均賃金の100分の60以上の手当を払う(労働基準法第26条)

就業開始後に、事業所付近で暴風警報等の発令...

会社の判断

帰宅許可

◎休業手当の支払い義務なし

就業時間中に公共交通機関の影響が出始めたなどの帰宅困難の危険性を回避するための帰宅許可の場合、**帰宅するかどうはか従業員の判断**になり、休業手当の支払いは不要です。

個々の従業員の通勤経路の違いから、『個々の判断に任せる』というケースは中小企業で多い事例です。この時、有休取得も従業員の判断にゆだねます。但し、従業員間の公平性や、モチベーションへの影響を考慮する必要があります。

帰宅命令

◎休業手当の支払い義務あり

帰宅許可と同様の理由により、早退命令をした場合、休業手当の支払いが必要です。

=計算例=

平均賃金10,000円(1,250円/H)。所定労働時間8Hのケース
休業手当=6,000円(10,000円×60÷100)

Case①6時間勤務後、台風により早退命令

賃金=7,500円(1,250円×6H) ≥ 休業手当=6,000円 ⇒ 休業手当は不要

Case②4時間勤務後、台風により早退命令

賃金=5,000円(1,250円×4H) ≤ 休業手当=6,000円 ⇒ 差額1,000円の休業手当は必要

勤怠管理と計算の手間もかかるため、実務上、手続きにかかるコストも考えて導入を検討する必要あり

電車通勤に限らず、車通勤の場合も、従業員の安全に配慮し、帰宅許可や規約命令などもあり得ます。



許可か命令か

「命令」は使用者の責めに帰すべき事由に該当し、休業手当支払いが発生します。

しかし「許可」は、従業員の判断であり、不就労時間に対する賃金も手当も不要となります。



通勤途中・就業場所付近では注意報レベル...

出勤

◎安全配慮義務あり

危険が予想される中で出勤させる場合には、十分な配慮が必要です。もし、その義務を怠り、従業員が被災した場合に、安全配慮義務違反として訴えられ損害賠償請求を請求されるケースもあります。また、この対象にはパートやアルバイトなども含まれます。

キーワード

安全配慮義務

会社は従業員が安全に健康に働くことができるように配慮をする(労働契約法第5条)

△業務災害・通勤災害の認定

台風等の天災地変でも、**業務付随行為・業務起因性**があれば認められる場合もあります。ただし私的行為・恣意行為と判断されると認められません。

キーワード

労災の認定

天災地変による被災は、本来は労災の対象外であり、あくまで**業務遂行性・業務付随行為・業務起因性**によって判断される

=ひととき考=

自然災害時の会社の対応は、その時々状況によって判断は異なりますが、あくまでも「従業員の安全確保」を最優先に対応することが求められます。そして、労務処理上のメリットやデメリットも総合的に考慮して判断することになります。但し、従業員のモチベーションへの影響も考慮する必要がありそうです。そのためにも会社の意図を明確にし、伝えることが大切になってきます。

働き方改革関連法の成立を受け、来年から会社が実施すべきことの中で、今回は「有休取得義務化」をテーマに、よくご質問いただく項目と対応方法を以下にまとめました。

2019年4月施行

10日以上有給休暇が付与される**全ての労働者**に対して、**毎年5日**、時季を指定して有休を与える

質問1

正社員だけでいいの？

回答：パート等でも有休が年10日以上付与される人も対象です。

例)パートで有休が年10日以上付与のケース
週3日勤務⇒勤続5.5年以上の人
週4日勤務⇒勤続3.5年以上の人
※週30H以上のパートはフルタイムと同様の付与



質問2

1年に5日の1年って、いつから？

回答：「付与された日から」です。

施行日が2019年4月の為、4月からと勘違いされる方も多いようです。時期を定めて一斉付与をしている会社はその日から、原則通りの付与の場合は従業員の入社時期毎に異なります。

例)4月1日入社⇒10月1日(入社半年後)が付与日
10月1日～1年間に5日以上の有休取得



では、今後、具体的にどんな対応を実施する必要があるのでしょうか・・・

【対策①】有休の管理

まずは、従業員一人ひとりの有休を管理することです。中途入社が多い企業様などは、特に注意が必要です。有休管理表の作成ポイント：入社日、付与日(基準日)、有休発生日、消化日数などを把握、帳簿は3年間保存



【対策②】個別指定方式

就業規則で「基準日から1年間の期間が終わる1ヶ月前までに有給休暇が5日未満の従業員については会社が有給休暇を指定する」などと定める。

■利点

- ・会社による指定の柔軟性が高い
- ・労使協定は不要で、個別の従業員との話し合いで決めることが可能
- ・指定した日を変更も可能

■注意点

- ・管理が煩雑
- ・従業員毎の有休消化日数を管理し、1年の期間終了が近づいてきたタイミングで、有休取得日を指定することを忘れないようにしておくこと



【対策③】計画有休制度の導入

労使協定により、各従業員の有給休暇のうち5日を超える部分について、あらかじめ日にちを決めることができる制度。

■利点

- ・管理がしやすい
- ・全社一斉に有休消化する形になり、従業員毎の管理が不要

■注意点

- ・労使協定が必要
- ・日にちを会社の都合で変更できない
- ・有休日数が少ない人には適用できない(他の措置を講じる必要あり)

※計画有休は有休5日以上取得している人は対象外



=ひととき考=

上記の対策は一例ですが、どういう対応方法が適しているのかは、従業員の有休取得率等によっても異なります。まずは現状を把握することから始めましょう。

さらに、義務に違反した場合、30万円以下の罰金を科されます。来年に向けた早急な対策が求められます。

現状の有休管理方法について、また今後の対策についてご検討の企業様は、年内に一度ひとときまでご相談下さい。

～編集後記～

今回の法改正は、世界的にみて日本の有休取得率が低いことが発端とも言われています。これには、有休を取得しにくい等の企業文化が影響している点も否めないと思います。一律に働く時間の自由度を縛ることは、本当の意味で働き方改革なのでしょうか？サービス残業ならぬ、サービス有休が蔓延する姿を想像してしまいます・・・(担当:三上)

Talent - Team - Will



「人」と「企業」
「人」と「気」持ち
「人」、「時」
このキーワードを大切に
働く人の幸せと企業の成長、
継続をサポート

最後までお読みいただき、ありがとうございます。
ひとときレターがご不要の方/内容へのお問い合わせの方は、
メールまたはFAXでご連絡ください。
e-mail : info@hito-to-ki.jp FAX: 052-684-4030

文責: 社会保険労務士 水野由里
&スタッフ三上、一ノ本、中西、森