



稲荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分



けいそう
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

本日は東日本大震災から丸9年になります。想像を超える津波の被害など、未曾有の災害をもたらし、1000年に一度の地震と報道されていたことありますが、近年の豪雨災害など、予測困難な規模で災害が発生することが増えてきているように思います。今年は諸般の事情から、追悼式を取りやめるとの報道がされていましたが、こういった被害について忘れずに語り継ぐことが、次の災害に備えるという意味でも大切なことではないかと思えます。



今回は、残業代はどのような場合に生じるのか、その注意点などについての記事と、病気の可能性がある従業員に検査を求める・休むように言うときの問題点などに関する記事が弁護士の作成したオリジナルの記事になります。それ以外の記事は今回は人材育成（教育）に関するものです。

良い会社・事務所運営にお役立て頂ければ幸いです。

当事務所では理美容・エステ業界に関わる皆様向けのセミナーの第3回目を開催いたします。

「理美容での働き方のトレンドとこれからの求人～働く人のトラブルを防ぎ人の集まるサロンを目指して、今必要なことは？～」

最近増加しつつある業務委託による働き方や求人するにあたってサロン側が準備すべきこと・心構えなどに関する情報を日頃より美容室様向けの各種研修などに携わっている石原様にお話し頂き、その後当事務所所属弁護士より、理美容・エステ業界で良くトラブルになりがちな問題のうち、特にパワハラやセクハラ、残業代請求に関わる法律問題を中心に取り上げます。

実施日時 令和2年4月13日（月曜日） 勉強会：午後6時から8時まで

場所 ロイヤルタワー 2階会議室（広島市南区稲荷町1番1号）

参加費用：1000円

定員：10名（先着順）

第1部：午後6時～7時（質疑応答含む）

「多様な働き方とこれからの求人」

講師：株式会社 Happy relations 代表取締役 石原 かおり氏

第2部：午後7時～8時（質疑応答含む）

「理美容・エステ業界で知っておくと役立つ法律問題への対処法、パワハラ・セクハラ、残業代請求などにまつわる問題を中心として」

講師：勁草法律事務所 弁護士 片島 由賀

なお、政府の基本方針や今後の感染拡大状況によっては、日程が変更となる可能性があります。その際は速やかにご案内させていただきますので、ご了承下さい。

当メールマガジンはこれまで名刺交換させていただいた方等、ご縁を頂いた方へ配信しております。

残業代はどんな時に生じるのでしょうか？注意点と無駄な残業をなくすためには？

20.03.09 | オリジナルメルマガ



今年の4月から中小企業（業種により資本金や従業員数で違いがあります）を除き、残業の上限規制が設けられます。一昨年1月に改めて従業員の自己申告だけで勤務時間を計らないよう求める国の通達が出ていますし、以前のメルマガでも触れましたが、残業代の請求可能期間が延びる可能性があります。

今回は今更ながら、残業にまつわる注意点を触れていきます。



○残業が生じる時間とは？

残業が生じる時間は、フレックス制や変形労働時間制・裁量労働制等の適用がある場合を除けば、1日8時間勤務を超えた部分と1週間の勤務が40時間を超えた部分で生じます。

意外と勘違いが多いと思われるのが後者の部分です。どこから1週間とカウントするのかという問題があります。1週間に1回という休日は何曜日か定まっていれば問題は少ないで

すが、例えば、4週4休等としている場合（休日が何曜日か不明な場合）にはその特定の問題が出てきます。給与の締め日から考えていくということになるでしょうが、これでは計算が面倒になる可能性もあります。

1日8時間ということで1週間の義務休日が1日となると、1週間48時間は働くことになりますから、6日目にあたる部分は全て時間外の勤務（残業）になりかねません。ここを無視して計算をしていくと、後で思わぬ残業が生じるので注意が必要です。

ちなみに、これは法定の話ですので、例えば、就業規則の中で勤務時間を決めそこからはみ出た時間での勤務には残業代が生じると定めているとなると、1日8時間の勤務の中でも残業代が出てきますので注意が必要です。筆者が誤解があると考えているのは、こうしたことだけでなく、例えば、深夜残業（午後10時から午前5時）までとなると割増率が大きくなる（通常残業を合わせれば50%以上、休日の場合となると60%以上）点の誤解がある点です。

小さな事業主の方はいわゆる36協定を作らずに残業をしている場合もあるでしょうが、この場合には残業代の支払いはもちろんご自身が刑罰などのペナルティを受ける可能性がある点に注意が必要です。ちなみに、36協定については中小企業での残業代の上限規制に合わせて新たに作り直すことが求められており、特に1か月45時間・年間360時間までの残業を命じることができるなどの場合を具体的に記載するよう求められています。施行1年以内に作成している36協定はそのまましばらくは適用できる見通しですが、いずれにしても新たな規定の作成が必要になっている点には注意が必要でしょう。

さらに言えば、管理職といっても休日や深夜残業はありますし、外回りの営業の方等についての「みなし労働時間」の適用なども同様の話が当てはまります。これらは、適用されるのかどうか大きなハードルがありますが、それだけではなく残業部分が生じる可能性がある点に注意が必要です。

残業については、残業代の遅延損害金が退職後は原則14.6%の年率で発生する点や現在法改正で3年分は請求できる方向になりそう（現在は2年）点等人のやりくりとともに経営にダメージとなりかねませんので、注意しておく必要があります。

従業員が退職をする場面で請求されることが多く、遅延損害金が大きくなる可能性が出てくるとともに、従業員側に自信があれば裁判を起こすこともありえます（この場合には、付加金という一種のペナルティが会社側に生じることがありえるためです）。ですから放っておいていいということにはならないでしょう。

ちなみに、今後も受けられる上限規制違反部分の残業代については発生しますし、2023年4月1日以降は月60時間を超える残業についての残業代の割増率は60%になりますから、なおさら注意は必要になります。

○だったら残業をなくすには？

現在タイムカードやパソコンのソフトあるいはアプリを使って出退勤と時間管理をしているところが多いのではないかと思います。こうした客観的に測ることができるツールについては信用性が高いため、記録された時間に出退勤がされたものと一般的には考えられていますし、仮に裁判などになったとしてもそう捉える傾向にあります。

ただし、不自然に全ての従業員の記録時間が一致している場合や他の記録（電話記録やSNS等の投稿時間との矛盾・メールのやり取りの時間などとの矛盾など）との不整合がある場合には話が変わってきます。

よくある話と思われるのが、毎月そこまで気にはしていなかったけれども、いわゆるだらだら残業が生じている・理由は不明だが異様に早めに出勤しているという場合も、特に注意をせず放っておくと会社側が了解あるいは黙示で指示をしていたものと評価をされる可能性が高くなります。通常、給与計算などの際に会社側が見ていないことは考え難く、把握している物に基づいて指示などを行っているはずと考えられるためです。

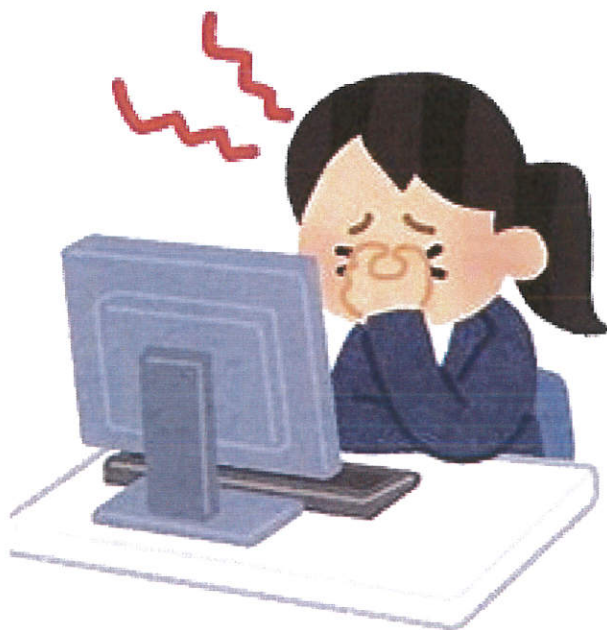
客観的な記録は証拠としての信用性に優れている反面、あくまでこうした資料は記録のためのものであって、そこに対してどのような指示や対応をするのかは会社ごとに把握と判断をきちんとしていく必要があります。

結局のところだらだら残業を防ぐには、毎月の出退勤記録と不自然な点については残業理由の説明を求めるとともに、残業の許可制を設けることも重要になってきます。ここで重要なのはあくまでだらだら残業防止のためなので、残業する理由（仕事内容も記載）と所用時間を記載し、その時間と内容を見て許可をしていく、裏返すとそれ以上の時間は許可しないという制度を作り運用をきちんとしていくことが重要になるでしょう。

生産性の向上には時間や人手を少なくとも可能とするとともに費用面の問題をクリアすることも重要になってきます。制度は作ればいいというわけではなく、作った理由に見合う運用をきちんとしていくことでトラブルをなくす方向につなげていけるように思われます。

病気の可能性のある従業員に検査を求める・休むように言うこと等に問題はあるのでしょうか？

20.03.09 | オリジナルメルマガ



最近新型コロナウイルスの影響で、時差出勤やテレワークへの移行、休みにすること等が問題となっています。国からの助成金もあるようですが、会社指示の場合、多くは会社都合と思われますので、少なくとも給与の60%の支払義務があります。ちなみに、天災や電車などが止まり勤務がそもそも無理な場合には支払義務がなくなりますが、現状ではそうはなりにくいように思われます。

各地で感染が確認されていますが、何かしら感染の疑いがあるので検査をしてほしい・休みを取ってほしいという場合に、そうした要請や職務命令を出す際に問題が生じることはあるのでしょうか？



○会社から従業員に検査・受診を命じることはできるのでしょうか？

従業員で咳が止まらないという方がいる場合、会社の方から医療機関を受診するように命じることは出来るのでしょうか。

この点、会社は従業員の健康障害の発生や悪化を防ぐため、従業員の健康管理を行う義務を負っています（労働安全衛生法によります）。そのため、雇い入れのときと1年ごとに毎年1回の定期的な健康診断を実施しないといけないとされています。

しかし、上記のような法定の健康診断ではなく、今回のような従業員の体調を踏まえての病院受診を強制的に命じられるかについては、就業規則で受診命令について規定が置かれていれば、それを根拠とすることが出来ます。ただ、規定があればそれで大丈夫、という訳ではなく、心身の故障により業務に支障が出る恐れがある場合、産業医や指定医の受診を命じることが出来るといった、内容が合理的なものである必要があります。

それでは、こういった受診を命じられるような項目が就業規則に置かれていない場合でも、会社から受診命令を従業員に出すことは出来るのでしょうか。

こういったときでも、心身の不調があると言えるような客観的な事実や業務上支障を及ぼしていることが明らかなきには、個別・具体的に受診命令を出すことが出来るとされています。

もっとも、病院受診は極めてプライバシーにかかわるものであること、また例えば上記のような咳をしているが新型コロナウイルスが原因によるものかが不明で、業務の進行にも特段支障がないときは就業規則に記載がないときは、心身の不調が裏付けられる客観的な事実・証拠の裏付けが難しくなってきます。

そのため、就業規則で受診命令が出せるよう内容をあらかじめ整備していた方が良いでしょう。

また、従業員がこういった会社からの受診命令を拒否した場合、従業員に自主的に有給休暇の取得や病気休暇制度があればそれを利用してもらうことが考えられます。割とあるのが、まだ入社して間がなく、有給休暇を取得できる要件を満たしていないため、会社を休むことで欠勤控除されたくないとして、無理に会社に来ようとする場合です。このようなときでも入社後一定期間（有給休暇取得が可能になるまで）病気休暇でのみ利用できる臨時の年次有給休暇制度を就業規則で設けておくと、入社して間がない従業員でも安心して休みを取りやすくなるでしょう。

○検査結果から感染が判明したときに出勤停止に出来ますか？

それでは、仮に就業規則で受診命令について規定があり、それにより従業員が医療機関を受診した、あるいは従業員自ら受診したところ、新型コロナウイルスへの感染が明らかになったとき、その従業員に出勤しないように求めることは出来るでしょうか。

従業員が出社することで、他の従業員らに感染を拡大させるおそれがあるため、出社して業務に従事してもらうのは不相当として出勤停止や自宅待機、あるいは休業にすることは業務命令により可能です。

このような出勤停止や自宅待機は、会社からの業務命令により行われますが、

従業員には就労させるよう求める権利はないので、賃金を支払う限り会社は就業規則によるはっきりとした根拠なしにそういった命令を発することが出来る権限が認められています。務命令権の濫用とされないためには相当な事由が必要になっています。

もっとも、感染症が理由のときは、労働安全衛生法や感染症法で指定された感染症であれば、感染症の分類により都道府県知事が入院勧告や就業制限の措置を取ることができると定められています。

今回の新型コロナウイルスは、感染症法の「指定感染症」に指定されましたので、感染した従業員に対して就業制限が出来るため、会社は給与や休業手当を支払う必要がなくなります。

なお、従業員が例えば営業の外回りの仕事で、取引先との面談の際に感染したと思われる場合や、仕事の移動中に感染した場合は、就業制限される根拠となる感染症が労災認定される場合、労災保険の支給対象になることもありえます。

他方、通常の季節性インフルエンザやノロウイルスの場合は、感染症法では就業制限できる分類の感染症には指定されていないので、もし社内での感染拡大を防止するため出勤停止にしたときでも、休業手当として給与の60%を支払う義務があります。

○職場内での「セキ」その他の言動をとがめることについての問題は？

最近では新型コロナウイルスでないのに咳をただけで、距離を置かれたり、謝罪を求められたりする嫌がらせを受けた、といった新型コロナウイルスを原因としたハラスメント、「コロハラ」なるものがあるとの報道も見られます。

こういった職場内での「セキ」その他の言動を新型コロナウイルスに関連付けて嫌がらせなどをする場合、こういった問題が考えられるでしょうか。

上記のような言動は言った人ややった人の意図と関わらず、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、脅威を与えたりするものとして、ハラスメントにあたりとされることが多いでしょう。この中で、さらに「地位や権限を利用したいじめ」、つまり被害に遭った方に対して優位にある権限を背景に本来の範囲を超え、継続的に被害に遭われた方的人格と尊厳を侵害する言動を行い、就労環境を悪化させるもの、とされるとパワーハラスメント（いわゆる「パワハラ」）にあたりとされる可能性があります。パワハラについては、改正労働施策総合推進法という法律が今年6月から（中小企業については2022年4月より）施行されることになっています。そのため、今後はパワハラについて会社が防止措置を講じることが義務化されますので、注意する必要があります。なお、「被害に遭った方に対して優位にある権限」とあることから、上司からだけでなく、例えば同僚や部下であっても集団で距離を取る（人間関係からの切り離し・隔離）などの対応をされた場合、これに抵抗又は拒絶することができないとなると、パワハラに該当するとされる可能性が出て来ます。

咳をただけで「コロナウイルスかもしれない」と言われるだけではなく、と他の従業員や取引先にまで言いふらされるとなると、場合によっては名誉毀損にあたる可能性も出て来ます。

会社としては、こういった言動を取る従業員が出ないように、パワハラ防止のための方針を決め、これを従業員に周知・徹底することが必要になります。また、相談窓口の整備や事実関係の迅速かつ正確な確認等、適切な対応を求められることになってきます。

最近では上記の法改正も踏まえ、今後はパワハラを根拠にした請求が増えることも予想されることから、ハラスメント対応の保険（雇用慣行賠償責任保険）の拡充も増えてきているようです。今後はパワハラを含めた様々なトラブルが増加するのに備えて検討するのも一つでしょう。

従業員の健康管理を生産性向上につなげる『健康経営』とは？

20.03.10 | ビジネス【人的資源】



近年、従業員のうつ病や燃え尽き症候群を引き

起こしてしまっている企業が少なくありません。

そこで、経済産業省は、従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する『健康経営』という考え方を推進しています。

健康経営を行うことで、生産性の向上や離職率の低下などが期待できるといわれていますが、実際のところはどのような効果があるのでしょうか。

『健康経営』にまつわる企業側の取り組みと共に、その効果を紹介します。

健康経営によるメリットとは？



経済産業省が『健康経営』という考え方を推進する背景には、国民の高齢化による国民医療費の拡大や、労働力人口の減少などがあります。

そして、これらの対応策の一つとして、『健康経営』が掲げられています。

経済産業省では、健康経営に取り組んでいる企業を評価する『健康経営優良法人認定制度』を創設。

認定を行うことで、制度や『健康経営』という概念自体を広く知らしめる狙いがあります。認定の基準に関しては経済産業省のホームページに掲載されています。

健康経営によって、従業員の健康が守られ、結果として生産性の向上や離職率の低下、さら

には、企業のイメージアップなどのメリットがもたらされるといわれています。

健康経営を進める手順とは？

では、企業として、どのように進めていけばよいのでしょうか。

まず、自社が取り入れる必要があるかどうかをチェックしましょう。

たとえば、病気などによる長期の休業者が多い企業や、ストレス値が高いと診断された社員が多い企業、さらには、中高年の社員が多い企業などは、率先して健康経営を取り入れていく必要があるといえます。

自社に必要なだと認識すれば、あとは実行していただくだけです。

健康経営とは、毎年の健康診断や休暇や休息の促進だけではなく、セミナーや研修などのさまざまな取り組みを行うことを指します。

まず全社員へ向けて、健康経営を行っていくことを告知したうえで、アンケートやヒアリングなどで社内の健康面での課題を洗い出します。

健康面での課題としては、一般的に

- ・ 残業が多く疲労が取れない
- ・ 長時間労働による睡眠不足
- ・ 人間関係によるストレス
- ・ 座りっぱなしによる運動不足
- ・ 健康診断の受診率の低さ
- ・ ハラスメントによる心の問題
- ・ 受動喫煙

などがあります。

これらの課題を洗い出したら、その課題を解決するための計画を立て、実行していきます。たとえば、『健康診断の受診率の低さ』が課題としてあがっていれば、健康に関する研修やセミナーなどを行い、健康診断の大切さを訴えたり、『座りっぱなしによる運動不足』が課題であれば、勤務時間のなかで、運動やストレッチの時間を設けたり、それぞれの課題に対応した取り組みを行っていきます。

そして最後には、その施策が効果的だったのかどうかの評価を行い、次の施策に活かすというプロセスを踏みます。

『優良法人』に認定されるための取り組み

さらに、ノー残業デーや、医師によるコンサルティング、健康に関する研究会の発足、運動習慣の啓蒙活動など、実際に、経済産業省が『健康経営優良法人』と認定した法人では、さまざまな取り組みが行われています。

たとえば、経済産業省の『健康経営優良法人 取り組み事例集』によれば、北海道の土木工事などを手掛ける及川産業では、従業員の安全への意識・健康への意識を高めるための『安全大会』の毎月の実施、年に一度の産業医の講演、定期健診の推奨の工夫、休日年間カレンダーによる従業員の休日の調整などが行われています。

また、大分の建設会社・明大工業では、産業医からの意見聴取、毎日のラジオ体操、ウォーキングイベントへの参加などの施策が行われ、高く評価されています。

このほかにも、経済産業省のホームページにて、企業の取り組み事例が掲載されています。自社の参考にするためにも、一度、チェックしてみたいはいかがでしょうか。

このように、現在、中小企業から大企業までさまざまな企業が健康経営に取り組んでいます。

しかし、経営者が主体となり、従業員に呼びかける形でしか、なし得ることはできないのです。

まずは従業員の健康状態や、ストレスなどを確認し、自社の課題を洗い出すことから始めてみてはいかがでしょうか。

※本記事の記載内容は、2020年3月現在の法令・情報等に基づいています。