

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 厚生労働省から公表された「労働時間の考え方」に関するリーフレット

労働基準法が改正され、中小企業は来年の4月から「時間外労働の上限規制」が適用されることをご承知の通りです（大企業は今年の4月から施行されています）。

時間外労働の上限規制は、時間外労働の限度時間を原則月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とする規制であり、企業はこれまで以上に従業員の労働時間の適正な把握・管理が求められることになります。

そのような中、厚生労働省から、リーフレット「労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い」が公表されました（10月17日）。これは、労働基準監督署への問合せが多い「『研修・教育訓練／仮眠・待機時間／労働時間の前後の時間／直行直帰・出張に伴う移動時間が労働時間に該当するか否か』について、実際の相談事例をもとに解説したもので、労働時間の適正な管理に役立ててほしいとしています。その内容についてみていきます。

### ◆そもそも「労働時間」とは？

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことです。使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

### ◆研修・教育訓練の取扱いは？

業務上義務付けられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。例えば、参加の強制はしていない。また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会などです。

### ◆仮眠・待機時間の取扱いは？

仮眠室などにおける仮眠の時間について、電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともないような場合には、労働時間に該当しません。例えば、週1回交代で、夜間の緊急対応当番を決めているが、当番の労働者は社用の携帯電話を持って帰宅した後は自由に過ごすことが認められている場合の当番日の待機時間などです。



### ◆更衣時間の取扱いは？

制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めているような場合には、労働時間に該当しません。

### ◆早出時間の取扱いは？

交通混雑の回避や会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で労働者が自発的に始業時刻より前に会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合には、労働時間に該当しません。

### ◆直行直帰・出張に伴う移動時間は？

移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に該当しません。

## 若手が求めるやりがいとパワハラ防止へのコミュニケーションの重要性

### ◆若手のやりがい、求められるコミュニケーション

マンパワーグループが行った、入社2年目までの若手正社員（22～27歳）を対象とした調査によると、仕事に「やりがいを感じている」割合は約70%だということです。やりがいの中身（複数回答可）では、上位から順に「仕事の成果を認められる」が37.6%、「仕事をやり遂げる」が34.7%、「自分の成長を感じる」が34.7%、「新しい仕事にチャレンジする」が33.2%、「お礼や感謝の言葉をもらう」が31.4%となっています。

また、若手正社員が取り入れてほしいと考える勤務制度への回答では、多いほうから順に「フレックス制」36.8%、「在宅勤務」33.3%、「モバイルワーク」30.8%が目立つ一方、「ない」との回答も37.5%ありました。

上記の結果を「コミュニケーション」という視点から見ると、認められたい・コミュニケーションをとりたいという希望がある一方、勤務制度についてはコミュニケーションがとりづらい方法の希望があるようです。

#### ◆コミュニケーションとパワハラ

パワハラの防止対策を企業に義務付けるパワハラ防止法の施行を来年6月（中小企業は2022年4月）に控え、現在、パワハラ防止ガイドラインの素案が公表されており、年内には正式に決定・公表される見込みです。

パワハラ予防のためには、職場のリーダーは部下を指揮する一方、部下から必要な情報が上がってくるようにして適切なコントロール（指揮・統制）をしなければなりません。昔のようにリーダーからの一方的な指揮・統制では仕事は回らなくなっています。

つまり、部下の話を聞いてあげて、部下のほうからのコミュニケーションを増やすよう、意思疎通を良くしなければなりません。例えば、業務時間中に部下の話を聞く機会を増やしたり、部下が考えて意見を言えるように質問型マネジメントをしたりする等が必要です。

実際、上記調査でもコミュニケーションがとりやすい社内ツールとして、メール（55.3%）、電話（50.0%）に次いで「対面」（48.0%）も回答が多くなっています。社内SNS等も発達してきていますが、やはり人間同士、電話・対面といったアナログなコミュニケーションも重要なのだと思われます。

#### ◆中小企業もスケジュールは考えておく

パワハラ防止のカギはコミュニケーション、といってしまうえば単純なようですが、管理職・一般社員への研修一つとってもポイントなる部分を押さえる必要がありますし、法施行日までにやることは他にもたくさんあります（就業規則改訂、相談窓口設置・担当者の決定、従業員アンケート…etc）。中小企業には多少猶予期間がありますが、今からスケジュールだけでも考えておく必要はあるでしょう。

#### ～今月の判例研究～

Q 当社の営業社員が営業交通費（過去1年間で10万円ほど）を当社に不正に請求していました。本人に確認したところ、不正に得た金員は営業先の接待で使ってしまったとのこと。当社としては懲戒解雇を行う予定でしたが、当該社員が事実を認め反省していること、過去の勤務成績が良かったこと、本人が不正に取得した金員を全額弁済したことから、懲戒解雇ではなく論旨解雇とすることにしました。その際、当社は、本人に対し、

就業規則で規定している当社の論旨解雇は、「会社は退職願の提出を本人に勧告し、本人が退職勧告に応じないときは懲戒解雇とする。懲戒解雇は退職金を支給しないが、論旨解雇の場合は退職金を一部減額することがある」と説明し、今回の論旨解雇については、退職金の50%を減額すると伝えたところ、本人は、「それでは退職します」と述べたため、論旨解雇処分とすることを本人に通知し、本人から退職願が提出されて、当人と労働契約が終了しました。ところが、先日、本人から①懲戒解雇の場合は退職金が出ないと言われて怖くなり論旨解雇でよいと言ってしまったが、これは会社の強迫による意思表示であること。②会社から論旨解雇処分が告げられたが、解雇予告や予告手当の支払いも受けていないから当該論旨解雇は労基法第20条違反であること。③それゆえ、労働契約は存続しているから賃金を支払えとの要求がありました。当社はこの要求に応じなければならぬでしょうか。

A (1) 論旨解雇の意義：論旨解雇とは、会社が任意退職を勧告し、退職願の提出があれば任意退職扱いとしますが、退職願の提出がなければ懲戒解雇とする処分であると解されています。懲戒解雇は退職金が不支給とされる場合が多いのに対し、論旨解雇は退職金が全額もしくは一部減額して支給されることが一般的で実務ではよく利用されています。

(2) 強迫となるか：民法第96条は、「強迫とは、害悪の告知を意味し、脅迫に基づいてなされた意思表示は取り消すことができる」と規定しています。本件では、会社は就業規則で定められた懲戒解雇と論旨解雇の内容と効果を説明したものに過ぎず、これは「害悪の告知」には当たりませんので民法第96条の「強迫行為」には該当しないと考えます。

(3) 労基法20条の適用があるか：本件は、論旨解雇に伴って当該社員が退職願を提出していますので、解雇予告や予告手当の支払いは行っていませんでした。結論として本件では、労基法第20条の適用はないと考えます。なぜなら、論旨解雇は、解雇という名称を使っていますが、講学上の解雇ではなくそれによって本人から退職願が提出されたことにより雇用契約が終了するものですから、解雇の意思表示を前提とする労働基準法20条の適用はないからです。東京電力事件（東京地判平21.11.27）も、「論旨解雇処分に基づく退職届の提出行為になんらの瑕疵も認められない以上、本件退職届の提出により雇用契約は終了するのであるから、労基法20条の適用はなく、これに違反する旨の労働者の主張は理由がない」と判示しております。（大滝） ビジネスガイド201910参考

#### ～今月のトピックス～

厚生労働省は、短時間労働者（パートタイマー）への厚生年金の適用範囲を拡大するため、企業規模要件を緩和する方針です。現行制度の「従業員501人以上」を、「51人以上」へと段階的に引き下げる案を軸に検討されているそうです。個人の法律事務所や会計士事務所も適用対象とする方針で、関連法案を来年の通常国会に提出することを目指しています。「51人以上」への段階的な引き下げの内容が気になるようです。（馬場）