



# 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ 人事労務 注目ニュース

### ①すかいらーく 賃金 切り捨て16億円 9万人に支払いへ

「すかいらーくホールディングス」（東京）は従業員の労働時間を5分単位で計算し、5分未満の端数を切り捨てる運用を改め、7月から1分単位で計算すると明らかにした。パートやアルバイト約9万人を対象に、切り捨てていた労働時間分の賃金を再計算し過去2年分支払う。支払額は計16億～17億円を見込む。

このニュースを聞いて意味が分かるようで分からなかった方も多かったのではないのでしょうか。労基法では、1ヶ月における時間外労働・休日労働・深夜労働の合計時間数に1時間未満の端数がある場合、30分未満の端数を切り捨てて、30分以上の端数を1時間に切り上げることを認めています。すかいらーくでは、アルバイトの方が例えば21時3分に退勤の打刻をしても、5分未満を切り捨て、21時までの賃金しか支払っていなかったということです。

「うちの会社は日々の残業時間を15分単位で集計しているよ。15分に満たない時間は切り捨てている。」という社長、このままでは違法です。労基法に5分、10分を切り捨てていいという扱いは存在しません。

**1ヶ月の総労働時間に対する端数処理では、1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは有効とされ、1日の労働時間では端数処理は認められていないのです。**

今回のすかいらーくの事例も恐らくその手の問題で遡って2年間分支払うことになったのではないのでしょうか。（ちなみに2020年4月より、未払い残業代の時効期間はそれまでの2年から当面3年に延長されています）

例えば、1ヶ月の残業時間の合計が32時間20分の場合は、20分切り捨てて32時間に、32時間40分の場合は切り上げて33時間にすることができます。このような処理は、労働者にとって常に不利になるわけではなく、切り上げの場合は有利になると考えられ問題ありません。（端数処理が有効なのは1ヶ月の総労働時間だけ）

「1日ごとに残業代を計算して分単位を切り捨てる」「遅刻や早退に対する制裁として残業代をカットする」というような企業独自の運用はできないので注意してください。



### ②NTT 原則テレワーク

NTTグループは、日本全国どこに住んでいてもリモートワークで働ける新制度「リモートスタンダード制度」を7月1日に導入すると発表した。今回の制度導入を皮切りに転勤や単身赴任を伴わない働き方のさらなる拡大を目指す。

○リモートワークを基本とする業務運営が可能な組織を「リモートスタンダード組織」とし、当該組織の社員を対象に適用

○勤務場所は「社員の自宅」とする（会社への通勤圏に居住する必要は無し）

○リモートワークと出社のハイブリッドワークを前提（出社時の交通費は支給）

○社員本人の希望や業務内容に応じ、個人単位での適用や適用除外も可能

○従来は「通勤時間が2時間程度」という制限があったが、国内のどこにでも居住して勤務できる

○出社が必要な場合は、出張扱いとして航空機を利用した出社も認める。日付をまたぐ場合は、宿泊費も会社が負担する



NTTは国内だけで18万人もの従業員を抱える日本を代表する巨大企業。電電公社以来の長い歴史を有する古い体質がはびこるイメージが強いNTTが原則リモートに踏み切ったということで、大きなインパクトがありました。ネットの反応もさまざま、様々な意見で溢れました。中には、「NTTの単身赴任や転勤を止める方針は結構な話だが、在宅勤務を原則とする働き方は、よっぽど間抜けな経営者なのか、よっぽど賢い経営者で何らかの裏があるのか」と言った声もありました。また、7月1日の閑散としたオフィスの様子がニュースで報道され、ガラガラのオフィスをどうしていくのかと疑問を感じました。

一方、対面のコミュニケーションを活性化し、イノベーションの創出を促すという狙いでテレワークを廃止したホンダ。テスラも在宅を廃止、イーロン・マスク氏が、従業員に対して「出社かクビか」とのツイートをしたことも大きな話題になりました。

対面を前提としたこれまでの社内コミュニケーションが通用しなくなり、生産性の低下や、効果的なマネジメント方法など、このあたりをどう解決していくのかが今後の課題といえます。



## マンスリーピックアップ

### 勝手にやった残業 ～時間外手当の支払いは必要？～

=====  
上司が指示していないのに、部下が残業をしたと事後に申請してきた。所定労働時間内に片づく仕事をダラダラ行っていたことが原因なので、上司は残業を認めなかった。

その際、上司は承認のない残業は認めないと指導したものの、その後も勝手に残業をし、退職後に未払い残業代を請求してきた。会社は支払う必要があるのか。

「支払いが必要な場合もある」が答えです。上司の明確な指示による残業ならば、残業代を支払わなければなりません。社員が勝手にした残業であっても、残業代を支払わなければならないケースがあります。

#### <ポイント>

- 業務上、必要な残業だったかどうか
- 上司が残業命令を出していないものの、部下が残業していることを知りながら放置していたかどうか

例えば、その日に終わらせなければ損害がでる、翌日では間に合わないなどやむを得ず残業を行った。上司も残業していたとわかっていたが、残業として処理していなかった。このような場合は、黙示の残業命令があったと認定され、残業代の支払い義務が生じます。一方で、業務上必要不可欠な残業ではないが、残業している社員がいる。上司は残業していることを認識しているものの、特に何もすることなく放置しているような場合はどうなるでしょうか。

このようなケースも使用者の指揮命令下に置かれているものと推定され、残業と認定される可能性が高いです。

上司がいないことが多い、又はそもそも上司がいない場合は、行われた残業が必要な残業だったかを判断できません。このような場合は原則タイムカードの打刻時間（自己申告の時間）をそのまま残業時間とみなした方がリスクがありません。

とは言っても、放置しておくのではなく、事後に業務状況をヒアリングすることもお忘れなく。

大事なものは、部下の業務を把握し、必要に応じて残業を指示する上司のマネジメント能力です。

上司が日頃から必要のある時だけ残業を許可し、不要なときは帰らせることを徹底していれば、黙示の残業命令は起こりにくいはずですよ。

本来、退社命令を無視した居残り残業には、指揮命令違反であり、残業代を支払う必要はありません。

しかし、終業時刻後も社内の業務場所にダラダラ残っていると、使用者の指揮命令下に置かれているものと推定され、くつがえすような証拠がないと残業していると判断される可能性が高いと言えます。

社内に残っている場合は、

- 社外に出させる
  - 業務終了時にタイムカードを打刻させる
  - 現実に働いていた場合は、その時間を自己申告させる
- といった対応が必要です。このような対応を怠ると、
- タイムカード打刻後も残業させられていた
  - 実際の残業時間よりも短い残業時間の自己申告を強制された
- と主張されてもしかたありません。

残業承認制を導入すれば、承認を得ていない残業には残業代を支払わなくてもよいのでしょうか？

原則として未承認の残業に対しては、残業代の支払いは必要ありません。ただし、黙示的指示と判断されるような場合は労働時間となりますので、注意が必要です。

#### 黙示的指示と判断されるような場合

- 指示された業務量が、所定の勤務時間内では完遂することができないような場合
- 業務の納期などが、所定の勤務時間内では完遂することができないような場合
- 客観的にみて、所定の勤務時間内ではなされ得ないと認められる場合
- 会社が残業の存在を知りつつ放置したような場合

残業承認制を導入する場合でも、労働時間の実態を正確に把握するなど労働時間管理をしっかり行わないと、トラブルに発展する可能性があります。そこが一番のポイントです。

上司は、部下の業務量をしっかり把握し、管理徹底をすること



梅雨明けの候、ますますのご盛栄とお慶び申し上げます。先日、歌手のまふまふさんが、個人としての歌手活動を無期限に休止することが発表されました。2021年には紅白歌合戦にも出場し、2022年には単独で東京ドーム2Days公演を開催されるなど、ご活躍されている中での休止発表。ファンとしては複雑な気持ちです。

コロナ渦になってから歌手さんを好きになり、コロナが収まったらコンサートに行きたいなと思っていた矢先の出来事のため、とても落ち込みました。休止発表がされてから、過去の歌を色々と聞いています。現在との歌い方の違いなどが感じられ、悲しさもありますが、とても楽しいです。歌手活動を引退するわけではないため、過去の活動動画を見ながら、活動再開を楽しみに待とうと思います。(上條)

