



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 労務管理できていますか？

① 労働条件

- × (違反) 契約締結時に労働条件を示さず、労働者の働きぶりをみてから決めている。
- × (違反) 労働条件を口頭でのみ伝え、書面で渡していない。
- × (違反) 労働条件は、賃金と労働時間だけ伝えている。

(解説)

採用後のトラブルを防ぐために、労働者を雇い入れるときには、あらかじめ労働条件を明示しなければなりません。その際は、労働条件を**書面で交付**しなければなりません。この書面を労働条件通知書といい、怠った場合は30万円以下の罰金が科されます。2019年の改正により、本人の希望があれば、到着確認など一定の条件を満たした場合、FAXやメール、SNSなどを利用しての明示も可能となりました。

労働条件通知書に賃金や労働時間など一定の労働条件を必ず明示しなければなりません。

労働条件	記載が必要な事項
契約はいつまでか	労働契約の期間に関すること
期間の定めのある労働契約の更新についてのきまり	更新があるかどうか、更新する場合の判断の仕方等
労働者がどこでどのような仕事をするのか	勤務の場所および従事する業務
仕事の時間や休みはどうなっているのか	仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩、休日、休暇、交代制勤務のローテーション等
賃金はどのように支払われるのか	賃金の決定、計算と支払いの方法、締切と支払日の時期
労働者が辞めるときのきまり	退職に関すること（解雇の事由含む）

パート社員等との契約にも書面が必要です。一般社員の明示事項に加え以下の4点も明示が必要です。

- ・昇給の有無
- ・退職手当の有無
- ・賞与の有無
- ・相談窓口

② 就業規則の作成・届出

- × (違反) (常時10人以上の事業所) 労働条件を個別に説明しているため、就業規則は作成していない。
- × (違反) 就業規則は使用者が一方的に作成していて、労働者からの意見は聴いていない。
- × (違反) 就業規則を作っているものの、労働者が自由に見られるようになっていない。

始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交代制勤務の場合には就業時転換に関する事項	勤務時間は何時から何時までか
	休憩時間の有無、時間、取り方
	休日の有無、有給休暇などの取得方法
	交代勤務を行う場合の期日や順序
	賃金について（基本給、各種手当）
賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項	賃金の計算方法
	賃金の支払い方法
	賃金の締切日、支払日
	昇給について
退職に関する軸（解雇の事由を含む）	退職、解雇、定年の事由
	退職、解雇、定年の手続き方法

(解説)

常時10人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則を必ず作成しなければなりません。またその内容は、法令に反してはならず、すべての労働者に周知する必要があります。就業規則には、左図の事項を必ず記載しなければなりません。また、「就業規則」の作成・変更の際は、必ず労働者代表の意見を聴かなければなりません。

(就業規則は会社の法律)

就業規則は、その会社で働く人の労働条件や職場のルールを定めた書面です。労働基準法を下回る労働条件でなければ、会社独自のルールを定めることができます。



マンスリーピックアップ

暗黙の休憩時間を禁止できるか

「就業規則に定めている休憩は12時～13時の1時間ですが、午前と午後に勝手に10分程度の休憩時間を設けて休んでいる部署があります。他部署からのクレームもあり、禁止したい」

このように、就業規則などに定めた休憩時間以外で暗黙の休憩タイムをとっている社員がいる場合、禁止にできるのでしょうか。

以下のどれが正解でしょうか？

1. 部署の社員の過半数の同意が必要
2. 管理職権限で禁止できる
3. 休憩時間を禁止できない

<休憩時間の最低ライン>

労働基準法では、労働者がとる休憩時間の最低ラインが以下のように定められています。

労働時間	休憩時間の最低ライン
6時間以内	特になし
6時間超～8時間以内	45分
8時間超	1時間

原則として、1日の労働時間は8時間までと決められているため、休憩時間は45分を与えればよいところ、残業により8時間を超えて労働するケースがあるため、多くの会社で休憩時間を1時間としています。

ちなみに、休憩時間は45分と定めているが、残業時だけ残業前に15分を与えるという扱いも可能です。

また、休憩時間はまとめて1時間とする必要がなく、分散してもかまいません。ただし、労働時間の途中で与えなければなりません。終業時間後や、始業時間前の付与は認められていません。

休憩時間は単に食事がとれるとか、業務に従事しない時間ではなく、労働から完全に開放され、自由に使えるければなりません。

今回の設問では、就業規則に定められている正式な

休憩でもなく、また他の部署からクレームを受けているということなので、この部署だけの独自ルールです。書面化もされていない、暗黙のルールですので、廃止しても従業員が著しく不利益を被ると思えません。ということであれば、管理職権限で廃止することも可能で、部下の同意はいりません。（正解は2）

勤務時間中、10分程度のタバコ休憩を何度もとる社員がいます。タバコを吸わない社員からすると、とても不公平です。どうしたらいいのでしょうか？

最近では、喫煙できる場所も限られ、タバコの値上がりが続いているため、愛煙家には逆風が吹いています。そのためタバコにまつわる労務相談はだいぶ少なくなりましたが、喫煙者と禁煙者では実働時間が違うことに困っているという相談を受けることもあります。

決められた休憩時間外にも喫煙をしていて、度が過ぎるので、それが「休息」として許容されるかがポイントとなります。休息という言葉がでてきましたが、休息と休憩は異なります。休息とは、業務時間中のわずかな息抜き時間のことで、給与が発生しています。度が過ぎる休息の取りすぎは職務専念義務違反となり、懲戒処分の対象となり得ます。

この事例のように、頻繁に10分以上も仕事から離れてしまうと仕事に支障をきたすので、適正な休息とは言えません。

ところで、タバコ休憩が多くても、与えられた仕事をしっかりこなし、成果を出しているならば、雇用契約上の義務は果たしていると考えられ、職務専念義務違反にはなりにくいと言えます。

「机に向かっている＝仕事をしている」と考えるのは早計かもしれません。ただし、頻繁に席を外している人の仕事ぶりがあまりにずさんであれば、アウトプットで判断するどころの話ではなく、指導対象となります。

喫煙者と禁煙者との不公平感を解消する方法としては、①タバコ休憩の回数に制限を設ける、②禁煙者には手当を設ける、③禁煙者にもタバコ休憩と同等の休憩時間を設ける、④禁煙者には、特別休暇を与える、⑤タバコ休憩を一切認めない（喫煙を認めないということではなく、喫煙は休憩時間に喫煙所などの決められた場所でのみ認める）⑥タバコ休憩時間を労働時間から除外する、などが考えられます。



梅雨の晴れ間や梅雨明けのこの時期から気を付けたいのが熱中症です。熱中症とは、気温や湿度が高い環境下で体温の調整がうまくいかず、めまいやだるさなど様々な症状が起こる状態をいいます。日中、屋外での作業や体を動かす機会が多い時は、水分・塩分補給が大切ですが、室内の涼しい環境で過ごすことが多い方も、注意が必要です。体を暑さに慣らしておく「暑熱順化」が熱中症対策になるそうです。早く汗が出るようになり、体温の上昇を食い止められます。具体的にはウォーキングや筋トレ、ストレッチなどの軽度な運動、入浴時は湯舟に浸かるなど。日常生活の無理のない範囲で汗をかく機会を作ればよいそうです。暑熱順化は個人差があり、数日～2週間程度かかるとのこと。暑さに備えて、楽しい夏を迎えたいです。（松木）

