

【セミナー情報】
人材多様化時代を勝ち抜く人材マネジメント
- 労務戦略からみた多様化時代を生き抜く方策とは？ -

Contents

- 【 セミナー情報 】 人材多様化時代を勝ち抜く人材マネジメント
【 管理職に必要な労務知識 】 #5 労働時間③

セミナー情報

人材多様化時代を勝ち抜く人材マネジメント

現在、日本経済は、マインド改善による消費回復を経て、業績改善、雇用拡大、賃金上昇による所得拡大と好循環に入ろうとしています。一方、各企業においては、人手不足、人材の育成・確保、若年層の定着率の改善など多くの課題を抱えています。

そこで、EPコンサルティングサービスでは、2014（平成26）年8月28日に『人材多様化時代を勝ち抜く人材マネジメント』と題し、ソフィアコンサルティング株式会社、株式会社ビジネスブレイン太田昭和との三社共催によるセミナーを開催いたします。今回のセミナーでは、人材の多様化が進展する中で、各社の喫緊の課題である『人材の確保・戦力化』に焦点を当て、従来の人事マネジメントに新たな観点を加えた人材の育成・活用・処遇、及び労務施策をテーマと致しました。

当セミナーの第3部におきまして、弊社コンサルタントより『労務戦略からみた多様化時代を生き抜く方策とは？』とのテーマのもと、①日本企業が抱える労務戦略上の課題の見極め、②付加価値人材の確保・就労を支える労務施策、③改善に向けた今後の展望、についてお伝え致します。

我が国の雇用を取り巻く環境は、グローバル化の進展・少子高齢化時代の到来により、変化を余儀なくされ、企業は、それに向けた対策を指向し実行していく必要があります。そこで第3部では、労務戦略からみた多様化時代対策としてのワークスタイル（就労形態）の方策について、労働法制の動向も鑑み、その活用方法・重要なポイントについて解説いたします。

開催日時等の詳細は、下記の通りとなっております。多くの方のご参加をお待ちしております。

.....

【 日 時 】 2014(平成26)年8月28日(木) 14:00~17:00

【 会 場 】 株式会社ビジネスブレイン太田昭和
東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル 21F デモルーム
(最寄駅：三田線 内幸町 A8 番出口 徒歩1分)

【 対 象 】 経営層、人事総務部門の責任者・企画担当者、事業部長、経営企画部門の責任者等

【 費 用 】 無料

【 定 員 】 30名(定員になり次第締め切らせて頂きます。)

【お申込み】 右記弊社ホームページよりお申込みください。<http://www.epcs.co.jp/ja/news/details/202>

【お問合せ先】 株式会社EPコンサルティングサービス 大隅 Tel: 03-4577-1700 (代表)

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.58 August'14

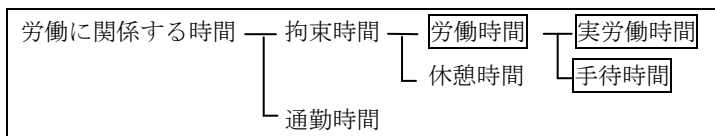
管理職に必要な労務知識

#5 労働時間③

今月も先月に引き続き、「労働時間」についてご説明致します。

今回は、労働に関連する時間が労働基準法上の「労働時間」該当するか否かについて、しばしばお問合せを頂く5つのケースを具体例とし、各事例における判断のポイント等を説明させて頂きたいと思っております。

まず、各ケースを見る前に、労働に関係する時間の中における「労働時間」とはどのような位置づけになっているのか見てみたいと思っております。労働に関係する時間といいますと、朝の出勤に要する時間から、会社で働いている時間、休憩時間、そして仕事を終えて家に帰る時間までをいいますが、これらの関係を簡単な図にしてみますと、次のような関係になります。



上記の表のうち、「労働時間」には実労働時間と手待時間があるということが分かります。実労働時間というのは、実際に仕事を行っている時間をいい、また手待時間というのは、喫茶店等でお客さんを待ち、もしお客さんが来店した場合にははすぐに対応するようにしているような時間をいいます。ですから、労働基準法上の「労働時間」とは、使用者の指揮命令下にある時間ということになります。

それでは、以下で5つのケースを見て行きたいと思っております。

【Case1】 制服や作業服への更衣時間

作業服への着替え等の時間が「労働時間」となると判断した三菱重工長崎造船所事件(最一小判平 12.3.9)では、「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当する。」と判示しました。

使用者から義務付けられるとは、言い換えれば業務の性質上、作業服に着替えて作業をしなければならないケースで服装の管理も使用者の労務管理の一部となっており、その管理責任が使用者にあると認められた場合には更衣時間は労働時間になると考えられます。

【Case2】 始業前の朝礼の時間

Case2として、始業前の朝礼の時間です。このケースにおいても、判断のポイントは、朝礼への参加が業務命令によって義務付けられ、又は余儀なくされているか否かがポイントとなります。

具体的には、就業規則において朝礼への参加が規定されているような場合、また直接参加を強制するような場合でなくとも参加しないと不利益に取り扱われるような場合には結果的には参加を強制することと同じになるので、労働時間となると考えられます。

【Case3】 自由参加の社員教育時間

使用者が社員教育を行う場合であって、社員のそれへの参加を自由とした場合、参加するか否かにつ

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.58 August'14

いて労働者の自由意思に任せられている場合には、使用者の指示による教育とは言えませんので労働時間には該当しないこととなります。

就業時間外の教育訓練に関しては、行政解釈においても、「労働者が使用者の実施する教育に参加することについて就業規則上の制裁等不利益取扱いによる出席の強制がなく、自由参加であれば、時間外労働とはならない」（昭 26.1.20 基収 2875 号、平 11.3.31 基発 168 号）とされております。

【Case4】 営業移動時間

次に営業等に従事されている方の移動に要した時間です。

原則として、自宅から営業先まで直行する場合は、指定された現場に到着するまでがいわゆる通勤時間であり、その現場で管理監督者の指揮命令下に入った場合にはその時点から労働時間が進行することになりますので、移動に要した時間は、労働時間とはなりません。

これに対し、営業先から別の営業先への移動時間について、労働者は、まっすぐに次の営業先に移動することが求められ、労働からの解放が保障されていないため、労働時間に該当すると考えられます。

【Case5】 健康診断

(1) 一般健康診断の時間について

行政通達では、「健康診断の受診に要した時間についての賃金の支払いについては、労働者一般に対して行なわれる、いわゆる一般健康診断は、一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者による実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行なわれるものではないので、その受診のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。」（昭 47.9.18 基発 602 号）とされており、必ずしもその時間を労働時間としなければならないわけではありません。

(2) 特殊健康診断の時間について

一方、特殊健康診断については、同通達において「特定の有害な業務に従事する労働者について行なわれる健康診断、いわゆる特殊健康診断は、事業の遂行にからんで当然実施されなければならない性格のものであり、それは所定労働時間内に行なわれるのを原則とすること。また、特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間と解されるので、当該健康診断が時間外に行なわれた場合には、当然割増賃金を支払わなければならないものであること。」されており、一般健康診断とは異なり、事業の遂行上当然実施されるべきものであるから労働時間と解され、法定労働時間外に実施した場合は、割増賃金の支払い義務も課されております。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト: <http://www.epcsoutsourcing.com/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.58-3

～ We are always at your side ～