

人事労務担当者の勘違い

あるある

Q&A

誤った法制度理解をしないために

人事労務担当者の
勘違い

あるある Q&A

誤った法制度理解をしないために

特定社会保険労務士
露木利行
社会保険労務士
横山要範

第一法規

自社の人事労務制度の改善に
貢献する一冊！

人事労務に関する法制度の誤解と
制度の誤運用を点検可能！

誤った運用をしていた際に、
問題の解決策とそのメリットを提示！

特定社会保険労務士 露木利行 著
社会保険労務士 横山要範

A5判・284頁 定価：本体2,700円+税

本書の
特長

- 著者が実際に中小企業の人事労務担当者から受けた相談のうち、最も多かった人事労務上の勘違いを選出。勘違いのポイントとその解決策をQ&A形式で解説！
- 労働時間、賃金といったキーワードだけでなく、建設業、製造業、飲食業など業種特有の勘違いについても解説！
- 中小企業にありがちな誤った人事労務制度の運用を、①誤っているポイント、②問題に対する解決策、③人事労務管理制度に反映させる上でのポイントの流れで端的に解説！
- 課題解決策を実施したことによる具体的な効用・効果を提示。人事労務制度の新設・改定を進める際の参考にできる！



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<https://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

目次 (抜粋)

第1章 労働時間・休日について

- Q2 タイムカードの打刻を忘れた従業員の労働時間は、会社で決めてよいですか？
- Q9 振替休日と代休は違いがありますか？
- Q12 定年後再雇用する際に、年次有給休暇の計算をリセットし6カ月後に10日付与してよいですか？
- Q13 発熱している従業員を帰宅させることはできますか？

第2章 賃金について

- Q1 基本給に残業代を含んで支給しています。だから、残業代の計算をしていません
- Q2 固定の残業代を支払えば、何時間でも残業をさせることができますか？
- Q3 会社からの貸付金は給与から控除して問題ないですか？
- Q12 定年後再雇用する際に、給与を下げることは問題ありますか？

第3章 退職について

- Q4 病気で退職期間が満了した場合、従業員に退職してもらってもよいですか？
- Q6 65歳で定年した従業員が再度雇用してほしい旨を伝えてきましたが雇用しなればなりませんか？
- Q9 退職届が提出された後に、退職を撤回したいと言われました。勤務させ続けたいと会社都合の離職として取り扱われるのでしょうか？

第4章 社会保険について

- Q1 従業員から社会保険に加入したくないと言われました。加入しなくてよい方法がありますか？
- Q6 報酬額を決定する際に、残業代はどのように計算したらよいですか？
- Q7 入社した従業員が資格証明の発行依頼をしました。必ず対応しなければいけませんか？
- Q8 完全歩合給の場合、報酬額はどのように届出したらよいですか？

第5章 建設業に多い質問について

- Q1 代休は何日までなら貯めても大丈夫ですか？
- Q2 深夜0時を超える残業は、翌日の勤務として取扱ってよいのでしょうか？
- Q5 元請工事がなければ労災保険に加入しなくても大丈夫ですか？
- Q7 出勤時刻は現場に到着し、作業が始まってからとしています。問題ありますか？
- Q8 一人親方が現場でけがをしました。労災の届出は必要ですか？

第6章 製造業に多い質問について

- Q1 営業職や配送専属の従業員の労働時間が把握できないので、残業代を支給しなくてもよいですか？
- Q4 試用期間中の従業員が、業務の習得具合が遅く、本採用を見送ることは問題ありませんか？
- Q5 能力がない従業員に対し、作業を一切させず見学だけをさせることはパワハラといわれますか？
- Q6 会社携帯のGPS機能で従業員の行動を監視することはプライバシーの侵害等に当たりますか？

第7章 医療業界・介護業界に多い質問について

- Q1 学会等で医師が不在の際は、休診日の従業員に対する取扱いを年次有給休暇として問題ありませんか？
- Q3 繁忙期、休憩時間が取れないケースが多くあります。割増賃金を支払えば休憩を与えなくても大丈夫ですか？
- Q4 夜間勤務の仮眠時間を休憩時間として取り扱うことに問題ありますか？
- Q7 勤務中の従業員と休憩中の従業員の会話を禁止することはできますか？
- Q8 インフルエンザに罹患した従業員を出勤停止とした場合、医院は休業手当を支払う必要がありますか？

第8章 飲食業に多い質問について

- Q1 ランチタイムの勤務が終了し、夕方の営業までの時間を休憩時間として取り扱ってよいですか？
- Q4 週末だけ従業員がシフトより1時間以上前に出勤し、勤務し始めます。給与は支払わないといけませんか？
- Q8 一部店舗を閉店するのでアルバイトに別の店舗への異動を依頼したら拒否されました。会社が解雇したことになりますか？
- Q10 不適切動画等の問題がよく報道されるので、身元保証人を取りたいです。どのような手続きが必要ですか？

Q15 テレワークを導入し、勤務をしている従業員がいます。日中、家族等が業務が進まないため、就業規則では禁止しているのですが、深夜に業務をしています。このような状況でも深夜割増は支払わなければならないのでしょうか？

A

1・勘違いしているポイント

テレワークを導入する前には、想定されるさまざまな内容を決めておく必要があります。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響で、本来決めておくべき内容を一切決めず導入をせざるを得なかった会社も多くあります。厚生労働省からは、テレワークの導入に関するガイドライン（「テレワークにおける適切な労働管理のためのガイドライン」）が公表されています。しかし感染症対策としてテレワークを導入することを想定しているものではなかったため、ガイドラインの内容では対応できなかったのが現状です。このQuestionのように禁止されている時間帯に業務をせざるを得ない状況になると想定ができなかったのです。禁止されている時間帯に許可なく業務をしているから割増賃金を支払う必要はない、指示に従わなかった従業員に対して支払うことは、社内の統制が取れないので支払うことができないとお考えの人事労働担当者が多いです。割増賃金を支払わない対応をした場合、賃金の未払いが発生し、労務トラブルに発展する可能性があります。

2・問題に対する解決策

現状の厚生労働省の取扱いでは、このQuestionのように禁止されている時間帯に業務をしたとしても、割増賃金の支払いが必要です。今後、厚生労働省から新たな情報が発見される可能性があります。本来テレワークを導入する際に事前に決めておかないといけないポイントは変わりませんので、ここでは定めなければならない内容をまとめて説明します。なお、テレワークとは在宅勤務のことだけでなく、オフィス以外のスペース（サテライトオフィス等）での勤務、パソコン等を利用して移動時間に勤務する事などの勤務形態のことを示します。

- 業務の範囲
テレワークを認める業務の範囲を社内ですべて定義。
- 業務を行う場所
具体的な場所、自宅やサテライトオフィスを定めるもしくは業務を行うことを許可する場所の基準を明確にしてください。
- 労働時間の管理
テレワークを導入することにより、労働時間の管理は非常に難しくなります。業務開始および業務終了時刻をその都度従業員が上司に報告する等の方法により対応することは可能ですが、業務を行う環境によっては業務開始をしたものの、その後、自宅等で業務を行っている場合、子供が騒いでしまう等の理由により業務ができなくなる状況になってしまうこともあります。Questionのように在宅で業務を進める際には、この問題が多くあります。このような問題に対処するために、業務中に私用の申付け時間を認めるか等の検討が必要です。また、休憩時間に関しては職域になりやすいです。具体的な時間を決めるか、もしくは私用の申付けの時間を認めるのであれば同じように柔軟に対応するかも定める必要があります。

次に時間外労働、深夜労働の管理についても事前に定める必要があります。ただでさえ労働時間の管理が難しい状況の中で、時間外労働や深夜労働を認めることはお勧めできません。時間外労働・深夜労働は認めないという定めをすることと合わせて、システムへアクセスできなくなるなど物理的な対応も必要となる場合があります。

詳細・お申し込みはコチラ

<クレジットカードでもお支払いいただけます>

第一法規

検索

CLICK!

申込書 (第一法規刊)

人事労務担当者の勘違い あるあるQ&A

— 誤った法制度理解をしないために —

● 定価 2,970円 (本体 2,700円) [コード 072777]

*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円(税込)以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。また、お買い上げ合計金額5,000円(税込)未満のご注文については、国内配送料550円(税込)にてお届けいたします。

*消費税は申込日時の適用税率に依ります。

◎上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。

*現在、弊社とお取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。

(いずれかを✓で選択ください。) 代金引換により支払います。 現品到着後請求書により支払います。

*代金引換手数料について
一回あたりのお購入金額
(商品の税込価格+送料)の合計が

1万円以下の場合、300円+税
3万円以下の場合、400円+税
10万円以下の場合、600円+税

*送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者に現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用いただけません。

年 月 日

ご住所

機関名

フリガナ
ご氏名

部署名

TEL

E-mail

公用

私用

様 ④ @

お客様の個人情報の
取扱いについて

お客様より預かりした個人情報は、納品や請求書の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正・削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム (https://www.daiichihoki.co.jp/support/contact/contact.php) がフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル TEL.0120-203-696 FAX.0120-202-974

取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先
〒107-8560
東京都港区南青山2-11-17
第一法規株式会社
FAX.0120-302-640

書店印

労務QA (072777) 2021.1 SE