

労働時間、正しく管理できていますか？それって含めなくて大丈夫？

8月末頃、家具小売り大手のイケア・ジャパンが、従業員の制服への着替え時間に関して賃金を支払っていなかった事が話題となりました。このような労働時間の管理については線引きが難しい部分がありつつも、昨今、適切な管理が求められる風潮となっております。会社と従業員の信頼関係の構築や、企業イメージに影響のある重要なテーマであるといえるでしょう。この機会に正しい管理を行っているか、振り返ってみませんか？

今回のイケア・ジャパンの件のように見過ごしがちな労働時間には何があるのでしょうか？
たとえば以下の項目は、注意が必要です。

- ・労働時間の前後の時間
(指定の制服への着替え、始業時刻前の朝礼、始業時刻前に出勤するように、等の指示、終業時刻後の清掃)
- ・研修・教育訓練の時間
(強制参加の教育訓練)
- ・休憩時間
(休憩時間中の電話番、待機)



売上の伴う本来業務ではなく付随的なものは、労働時間として取り扱わないのではないかと感じてしまいがちですが、付随的なものであっても労働時間に該当する場合があります。

労働時間は、法律では「**使用者（会社）の指揮命令下に置かれている時間**」とされており、また、休憩時間については「**労働者が権利として労働から離れることが保証されている時間**」とされています。上記のような付随的な業務でも、それが会社や上司の命令によって義務化された内容であれば労働時間として取り扱う必要が生じます。このような労働時間は小さな時間には感じますが、たとえば一日10分間だとしても、積み重ねれば年間の賃金額では数万円となる場合もあります。これが未払い賃金として発覚した際のリスクは決して小さくありません。

なお、過去にはこのような労働時間に関して裁判に至ったケースもあります。

平成12年の三菱重工長崎造船所事件では、保護具の装着時間や粉じん防止のための作業前の散水の時間に関して争いとなり、労働時間として取り扱う事が決定しました。これによって割増賃金を含む未払い賃金が発生しております。また、この判決では、労働時間は就業規則等の定めによるものではなく、「実態」に伴って客観的に定まると補足されました。

さて、ここまでは労働時間について見てきましたが、賃金に関しても関連するトピックがありますので最後にご紹介します。近年の労働基準法の改正により、賃金(※)請求権の時効がこれまで2年だったものが5年(当分の間は**3年**)となりました。以上お見知りおきください。※2020年4月以降に支払いとなる賃金が対象

MRパートナーズでは、引き続き情報収集を行い皆様のお役に立てるトピックを発信して参ります。また、ご不明点等ございましたらお気軽にお問い合わせください。

クライアント企業様 施策紹介コーナー♪

8月24日に、「ムベア・ジャパン株式会社様」・「ムベア・サスペンション・コンポーネント・ジャパン株式会社様」において管理職の従業員様を対象とする研修を実施しました。
「労働時間管理」「ハラスメント防止」等の講義に対し、16名の参加者様からは多くのご発言、ご質問が上がり、積極的なご参加を頂きました。

労働法令について改めて学ぶことで、よりよい職場づくりにつなげていけたら、と感じています！



編集後記

まだまだ厳しい暑さが続きますが、いかがお過ごしでしょうか？8月の後半頃から周辺で体調不良の方が増えてきており、なかにはコロナに感染してしまう方も出てきました。季節の変わり目という事で、皆様もいつも以上に体調管理に気を使ってお過ごしください。