

CONTENTS

page

- | | |
|---|---|
| <p>1 営業職など 600 人に不正適用
裁量労働制では正勧告</p> <p>2 特集 不法就労となっていないか?
外国人を雇う際に注意すべきこと</p> <p>4 TOPICS
● 過重労働解消相談ダイヤルに 367 件の相談
● 介護離職を考えたことがある管理職は 47.5%
● 働き方改革、社員が職場に望むことは?
● 学生の 7 割超がインターンシップに参加</p> | <p>6 すっきりわかる。労災保険
労災保険って、どんなもの?</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
特定派遣事業者の許可申請、
猶予期間の終了迫る!</p> <p>8 活かしていますか? 就業規則
割増賃金の計算式はていねいに規定しよう</p> <p>8 労務ひとこと
勤務間インターバルの導入は進むのか</p> |
|---|---|

営業職など600人に不正適用 裁量労働制では正勧告

昨年 12 月、大手不動産会社が企画業務型裁量労働制を不正に適用していたとして、労働局からは正勧告を受けていたことが明らかになりました。

* * * * *

裁量労働制とは、労働時間の管理を従業員の裁量にゆだね、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定めた一定の時間（みなし時間）だけ労働したものとみなす制度です。みなし時間をもとに給与を計算するため、長時間働かせても残業代を支払わなくていい制度と誤解され、不当に利用されるケースが後を絶ちません。

適用できるケースは限定的

裁量労働制には企画業務型と専門業

務型の 2 種類があり、企画業務型は、本社などの中枢部門における企画、立案、調査および分析の業務をおこなう労働者に適用できるものです。指針において適用対象となる業務の例／ならない例が具体的に示されており個別の営業活動などは対象となりません。

しかし、冒頭の不動産会社では全社員約 1,900 人のうち、営業職など約 600 人について企画業務型裁量労働制を不正に適用していました。

専門業務型裁量労働制についても、適用できる業務が法律で細かく指定されていますが、拡大解釈して本来は適用できない業務に適用している例が多く見られます。

また、そもそも裁量的な働き方が許

されていないのに、遅刻控除をおこなうなど会社が労働時間の管理をしまっているケースもあります。

拡大解釈していませんか?

会社に都合よく解釈して裁量労働制を導入するのはトラブルの元となります。違法な運用となっていた場合、裁判になったときに過去 2 年分*さかのぼって実際の残業代を支払うことになります。

※過去 5 年分への延長を検討中。

裁量労働制を導入している企業は、いま一度、違法な運用となっていないかどうか確認してみる必要があるでしょう。