



所定労働時間と時間外休日労働

「就業規則」は経営上二の次になりがちです。ここでは、就業規則の活かし方を見ていきましょう。

兎にも角にも「労働時間」

今、労務管理の最大の課題は「労働時間」です。労働基準監督署から長時間労働を指摘されたり、未払残業代を支払うよう命じられたりして、対応に苦慮している会社が多く出ています。

実際、労働基準法の中でも、労働時間に関する部分の理解が一番難しいかもしれません。「どの時間が労働時間となるのか、割増賃金の対象なのか」「管理職を労働時間の適用除外にしてよいのか」などなど。会社にとっても、労働者にとっても大変重要な問題です。

規定で時間外労働を削減する

労働時間に様々な工夫を取り入れようとすると就業規則が必要になります。

具体例を見てみましょう。始業・終業の時刻は、就業規則に必ず記載しなければならない項目です。ただし、必要に応じて始業・終業時刻の変更ができるよう定めておくといよいでしょう。

時間外・休日労働は労使協定を監督署へ提出するだけでなく、就業規則に定めることにより、残業等を命じる根拠となるのです。

最近の課題は長時間労働の削減です。労働者が勝手に残業をしないよう承認制にしたり、「ノー残業デー」を設けてもよいでしょう。ただし、承認制であっても、無断で残業する者を上司が黙認している場合などは残業代の支

払いが必要になることもあります。せっかく規定を設けても、正しく運用しなければ意味がなくなってしまうのです。

労働時間に関する就業規則の記載例

(労働時間および休憩時間)

第〇条 労働時間は、1週40時間、1日8時間とし、始業・終業の時刻および休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合などにより、これらを繰り上げ、または繰り下げることがある。

始業時刻 〇時〇分 終業時刻 〇時〇分
休憩時間 〇時〇分～〇時〇分

(時間外休日労働)

第〇条 業務の都合により、所定労働時間を超え、または所定休日に労働させることがある。時間外・休日労働は所属長が命じることを原則とし、本人の申告を所属長が承認することもできる。所属長の命令または承認のない時間外・休日労働は認められない。

2. 時間外休日労働は、あらかじめ労働者の過半数代表者と書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出て行わせるものとする。

(ノー残業デー)

第〇条 時間外労働を削減するため、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、緊急・特別の業務により人事部の承認を得た者以外は時間外労働をしてはならない。

労務ひとこと

厚生労働省がまとめた「平成28年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、総合労働相談は約114万件と、9年連続100万件を超えて高止まりしています。

このうち、労働基準法等の明らかな法令違反をともしない民事上の個別労働紛争（たとえば解雇や賃下げなど）に関する相談は、約21万件でした。

中でも「いじめ・嫌がらせ」（パ

ワハラ）の70,917件が最多で、近年増加の一途をたどっています。

具体的な相談事案として「同僚から食事をおごらされたり暴力を受け

たため上司に相談したが、一部金銭が返却されただけで同僚への処分はなかった」「上司から日常的に『のろま』『お前は使い物にならん』な

どの暴言を受けている」といった内容が公開されています。

パワハラがある職場では、周囲の人たちも仕事の意欲が低下します。

また、パワハラに対して適切な対策を講じない企業は、裁判で使用者責任を問われるリスクもあるのです。

増え続ける「パワハラ」相談

