

「はい、こちら企業の労働110番です」。

お電話はある販売会社の人事課長さんからでした。

「うちの会社は通信機器の販売しており、お昼の休憩時間中にもときどきお客様から電話

原則、③自由利用の原則、の3つです。

■お昼に事務所内において、たまたまかかってきた電話に対応した場合は、その時間が労働時間となります。しかし、当番制で電話に対応しなければならぬ



これが「企業の労働110番」です

一般社団法人 名北労働基準協会
企業内コンプライアンス教育推進室長

特定社会保険労務士 加藤 豊

現場管理者の知識・認識不足による賃金不払残業

■事務所で

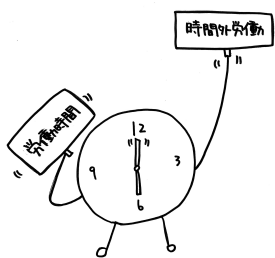
の待機を命じられ業務から完全に解放されておらず、電話・来客等の業務を行う必要がある場合は、実際の業務対応の有無に関わらず全時間が労働時間となり、休憩を与えて

いないことになるばかりか、賃金不払い残業として重大な労働基準法違反となつてしまいます。

■このようなことを避けるためには、休憩時間のシフトを組むことにより（業種によっては労使協定の締結が必要）、今、

勤務時間中の社員のみが電話対応をする体制を作ることをお勧めします。

とお答えしました。その他、①着用義務のある制服の着替えや、業務に関連した清掃等の後始末の時間、②参加義務のある研修の受講や業務に必要な学習の時間、なども労働時間になります。きちんと所定の労働時間として扱い、賃金不払残業にならないようにする



必要があります。

また、労働時間の自己申告制をとる場合には、現場管理者と一般労働者双方に労働時間管理に関するルールをきちんと理解させ、曖昧な労働時間管理による長時間労働や賃金不払い残業とならないように注意しなければなりません。

特に、①入退場記録やパソコン使用記録と自己申告時間に著しい乖離がないか、②現場管理

者が36協定期間超えを恐れるあまり、上限を超える残業時間をつけさせないようにしていないかなど、適正な労働時間管理がなされているかどうか確認する必要があります。

賃金不払残業は、休憩時間を含む時間外に労働しているにもかかわらず、残業代（割増賃金）が支払われていないことを言いますが、これは労働基準法違反になるのはもちろんのこと、長時間労働や過重労働の温床ともなっており、その解消を図っていくことは家族との触れ合いを含めたワーク・ライフ・バランス実現の上で、大変重要ですが、しかしながら、相変わらず賃金不払残業の事象が後を絶たず、全国の労働基準監督署が平成29年度に監督指導した結果、賃金は正企業数は1870社となり前年度比で521社も増加しています。

では、このような残業代の不払いを防止するためにはどうしたらよいのでしょうか？

賃金不払残業が発生する原因は、①適正な労働時間の認識及び把握がなされていない、②残業をつけにくい社内風土・雰囲気がある、③現場管理者が黙認

しているなどがあります。とりわけ、労働時間管理を含む労働法令に対する現場管理者の知識不足、認識不足、判断誤りが大きな原因となっており、解決のためには現場管理者が知っておくべき労働法令の知識の取得が不可欠となります。

そのため、実際にお仕事の現場で部下の管理を行う現場管理者に研修を実施し「法規定を理解し適正な労働時間管理を行い、労働への意識を変え、業務を見直し、長時間労働を削減し、企業を伸ばす労務管理の手法」を学ぶことが必要です。

愛知県下各労働基準協会では、現場管理者等を対象とした労務管理、安全衛生に関する各種企業内研修を実施しています。研修は、1時間から実施可能で、事業場の実情に即した教育内容にすることが出来ます。企業内研修の実施内容・費用など詳しくは、当協会ホームページ掲載のパンフレット、または、企業内コンプライアンス教育推進室（☎052-961-365）までお問い合わせください。