

質問に お答えします

労働時間とは…… 事前許可という手続きを経ない残業

1日の労働時間を8時間、1週間の労働時間を40時間と定めています。使用者は36協定の範囲内において、この労働時間を超えて労働者に労働させた場合には、時間外労働に対する割増賃金を支払う必要があります。

ご質問のケースでは、上司の許可を得ないが残業したとの主張について、残った業務を行っていたのを上司が認識して黙認していたのであれば、残業を行う際の手続きが不備であっても、

を拒むのは難しいでしょう。残業したと主張していても、残った業務と関係ないWe b検索などしていた事実が明らかであれば、当然、残業手当の支払い義務はありません。

上司の許可を得た上で、残業を認めて行わせるのであれば、その手続きを就業規則等に記載して、労働者に周知徹底させ、その手続きを経ている残業開始を認めるときは、仕事を止め

て帰らせるなど適切な指導を徹底すべきです。

労働時間にあたるかどうか、よく問題となる研修・教育訓練について考えてみます。業務上義務づけられていない自由参加の研修・教育訓練であれば、その時間は、労働時間に該当しません。一方、研修・教育訓練への不参加について就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務に支障が出たりするなど、事実上参加を強制されている場合には、その研修・教育訓練は、労働時間に該当します。

イラスト・木村武司



問 当社では、36協定を締結していますが、原則的には残業を禁止しています。どうしても今日中にやり終えなければならぬ業務があるときに上司の許可を得て、必要最小限の範囲で残業を認めています。ある労働者がその手続きを経ないで勝手に残って残業手当を要求してきました。支払いの義務があるでしょうか。賃金の支払いが必要となる労働時間について法的な見解を教えてください。

答 労働基準法32条では、

そもそも労働時間とは、使用者の指揮監督のもとにあることをいい、必ずしも現実には精神または肉体を活動させていることは、要件とはしていません。トラック運転手が、積み込みや積み下ろしのために待機している時間、待ち時間も労働時間となります。また、使用者の指揮監督下にあるか否かは明示的なものである必要はなく、現実に作業している時間のほかに、作業前の準備や作業後の後始末、掃除が使用者の黙示の指揮監督下に業務が行われているば、労働時間となります。

手続きの不備は、業務命令違反という別の問題で、この残業手当を支払う義務があるでしょう。使用者がそれを知らないふりをしていたとしても、黙示の関与があったとみなされ、使用者の関与があったと評価されます。ただ、残業の続きを踏まなかったという理由だけで、残業手当の支払い

雪降り

松本幸治

つたですがいい雰囲気です。撮ることができました。

(岐阜県白川郷)

最近温暖化で雪が少なくなりました。昨年2月初めの白川郷ですが、それまではほとんど積雪はありませんでした。この日はタイミングよく結構降り、寒か

データ
カメラ ニコンZ6、レンズ 24-200mm 1:4-6.3VR、絞り f4.8、シャッター速度 1/125、ISO 800、ストロボ使用

表紙のことば