

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

3月号
2017年

CONTENTS

事例に学ぶ労務トラブル 2ページ

「遅刻1回500円差し引き」は「給与控除」か「減給」か？

現場に身近な労働法Q&A 3ページ

研究・開発業務の36協定オーバーを
どう扱う？

知って得する助成金情報 4ページ

40歳を過ぎて起業するなら
「生涯現役起業支援助成金」

数字で
見る労務

53.8%

「53.8%」とは、日本商工会議所が会員企業を対象に実施した「時間外労働規制に関する意識調査」で、36協定の見直しについて「賛成」と回答した企業の割合です。半数強に達した一方で、「反対」も4割強を占めました。「賛成」と回答した企業で最も多かった意見は「一定の上限規制は必要だが、業種業態・企業規模等を考慮し、一律に規制するのではなく、柔軟な制度設計とすべき」。74.4%と圧倒的多数を占めました。「反対」と回答した企業での最多意見は「特別条項の存在だけが長時間労働の原因ではないので、法改正しても効果的でない」の30.8%。次いで「現行制度には保険的な意味があり、現状維持とすべき（業種・業界特性、突発事故への対応等で残業はやむを得ない）」の25.9%でした。

長時間労働の是正は、中小企業経営者にとって必須課題ともいえます。情報収集を怠らず、会社の実情に合った取り決めを行いましょう。

労務関係について少しでも関心がある方は、お気軽にご相談ください。

「遅刻1回500円差し引き」は「給与控除」か「減給」か？

従業員の遅刻に関してペナルティーを設けている会社は少なくありません。「1回につきいくら」という具合に、給与から差し引く会社もあるでしょう。例えば、「遅刻1回で500円を差し引く」と定める場合、この500円は「給与控除」と「減給」のどちらに該当するのでしょうか？

給与計算の基本は「ノーワーク・ノーペイの原則」

給与計算の基本原則となる考え方は、「ノーワーク・ノーペイの原則」です。

労務の提供が履行されず、それが労働者の責任に帰する場合は、対応する賃金の支払義務も原則として生じません。これは、労働契約法第6条が定める「労働契約は、労働者による労務の提供と、使用者による賃金の支払いとの“双務契約”」だからです。

ただし、「ノーワーク・ノーペイの原則」はあくまでも不就労分に対しての賃金支払いの義務が発生しないということです。遅刻等の制裁として、不就労分以上の賃金を控除してもいいという考えではありません。

行政解釈においても、「遅刻・早退の時間に対する賃金額を超える減給は、制裁とみなされ、労働基準法第91条に定める減給の制裁に関する規定の定め適用を受ける」としています。

よって、今回の例のように「1回遅刻するごとに500円を控除する」ことは、不就労分の金額に関しては問題ありません。しかし、「5分遅刻して、500円を控除」という具合に、実際の欠勤時間分の給与を超える減額をする場合、その超えた金額については、減給にあたり、労働基準法第91条の適用を受けるということになります。

もし、減給の制裁を制度として運用するならば、就業規則などに制裁の章を設け、その中に規定するなどの対応が必要です。

遅刻や早退に制裁を加える場合には、平均賃金の1日分の半額以内の減給額にしなければいけません。1賃金支払期(通常は1ヵ月)の複数回の遅刻等に対する制裁としては、減給の総額が、その支払期の賃金の10分の1以内である必要があります。

「10分の遅刻でも30分単位に切り上げ」の給与控除は減給に該当する

以上のように、遅刻に関する賃金カットには、遅刻によって勤務しなかった分の賃金を控除する「給与控除」か「減給」による制裁があります。それぞれを区別して制度設計したほうがいいでしょう。

ただし、「遅刻や早退に対して、30分単位で賃金を控除する」というように、実際は10分の遅刻でも、30分遅刻したとみなされ、給与から控除する場合は、「減給の制裁」にみなされますので、ご注意ください。

労務トラブルについて気になることがあれば、お気軽にご相談ください。

【記事提供】

記事提供：助成金・給与労務手续センター本部
社会保険労務士法人HRサポート



研究・開発業務の36協定オーバーを どう扱う？

当社は製造業です。研究開発部門については時間外・休日労働(36)協定のほか特別条項を結んでいます。時間外労働の累計が1年の協定時間をオーバーしそうな勢いです。しかし、研究・開発業務にはそもそも一般的な時間外労働の上限基準が適用されません。協定で定めた時間を超過してしまった場合、どうなるのでしょうか？

結論 年や月あたりの時間数を見直すこと。その一方で、過重労働を削減する努力も忘れずに。

36協定を結ぶ場合、「労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10・12・28労働省告示154号)の枠内で時間外労働等の限度時間を定めなければいけません。ただし、「新技術、新商品等の研究開発の業務には適用しない」としています(限度基準5条3号)。1ヵ月45時間、1年360時間等の限度を超過して時間外労働の総枠を定めることも可能です。

新技術、新商品の開発の業務とは、「専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務」(平成11・1・29基発45号)とされています。研究開発は「業務」ですから、研究開発部門に所属していても、前記定義に該当しない業務等に従事者は適用除外の対象には含まれません。

研究開発業務の従事者であっても、労働基準法32条の適用自体は除外されないの、1週40時間、1日8時間を超えて労働させようと思えば、労働基準法36条に基づく協定を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。協定時間をオーバーすれば、一般的な業務と同様、労働基準法32条違反等に問われます。

業務の性質から限度時間の適用が除外されているとはいえ、過重労働が及ぼす負荷を放置するわけにもいきません。「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成20・3・7基発0307006号)では、特別条項を定めた場合でも月45時間以下とするよう努めるものとする等、時

間外・休日労働時間の削減が求められています。

あえて適用除外の対象にせず、一定の時間を限度とすることも可能です。この場合に、「1日を超える一定の期間」(1日を超え3ヵ月以内の期間および1年間)について延長できる時間を超えてときには、既存の36協定(特別条項)を修正し、年間何時間までという上限を別に定め、労働基準監督署に提出する必要があります。

特別条項が発動できる特別な事情は臨時的なものに限られ、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものをいいます。一定期間が1ヵ月であれば、回数は年6回となります。発動回数を超えてしまう場合には、研究職は適用除外の対象として、現在の上限時間以上に定め直す必要があります。特別条項なしでいきなり80時間までといった定め方が可能になります。

※基発＝厚生労働省労働基準局長から各都道府県労働局長宛ての通達



【記事提供元】

安全スタッフ2017年2月1日号

<http://www.rodco.jp/periodical/staff/>

40歳を過ぎて起業するなら 「生涯現役起業支援助成金」

今回は、40歳以上(中高年齢者)の方が起業し、中高年齢者を雇い入れた場合に受給できる「生涯現役起業支援助成金」をご紹介します。

【概要】

中高年齢者(40歳以上)の方が、起業によって事業運営のために必要となる従業員(中高年齢者)の雇い入れを行う際に要した募集・採用や、教育訓練の実施にかかる費用の一部が助成されます。

【主な支給要件】

1. 起業者が起業した法人または個人事業の業務に従事すること
2. 起業者の起業基準日*における年齢が40歳以上であること
*法人は登記日、個人は開業日
3. 起業基準日から起算して11ヵ月以内に「雇用創出等の措置に係る計画書」を提出し、都道府県労働局長の認定を受けていること
4. 計画書で定めた計画期間(12ヵ月以内)内に、対象労働者を一定数以上*新たに雇い入れること
*高年齢者(60歳以上の方)を2名以

上、または中高年齢者(40歳以上の方)を3名以上

5. 支給申請書提出日において、計画期間内に雇い入れた対象労働者の過半数が離職していないこと
6. 起業基準日から起算して支給申請日までの間における離職者の数が、計画期間内に雇い入れた対象労働者の数を超えていない事業主であること
7. 計画期間の初日から起算して6ヵ月前の日から支給申請日までの間に、解雇など事業主都合により被保険者を離職させていない事業主であること
8. 支給申請書提出日における被保険者数の6%を超える被保険者を、倒産・解雇等による離職理由により、離職させていない事業主であること

【助成金金額】

- 起業者が高年齢者(60歳以上)の場合

助成率:3分の2/助成額の上限:
200万円

- 起業者が上記以外の者(40~59歳)の場合
助成率:2分の1/助成額の上限:
150万円

※計画期間内に行った雇用創出措置に要した費用のうち、支給申請日までに支払日が到来し、実際に支払った費用のみが対象となります。

この助成金の対象となる費用や「雇用創出等の措置に係る計画書」の作成など、詳細は専門家にご相談ください。

