

大滝・馬場人事労務研究所便り

マネジメントが要因の残業の多さと偏り

働き方改革により、有給休暇取得率は着実に上がってきています。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、2020年の56.3%から2024年には65.3%まで上昇し、政府目標の2028年・70%以上に向けて順調に推移しているようです。

一方で、残業時間は全体的には減少傾向にはありますが、過労死の件数も増え続けています。また、人材不足や欠員補充の遅れによる社員のストレス増加が懸念されています。この背景には、残業の多さとともに人による偏りがあるのではないのでしょうか。

◆マネジメント側の要因

残業の多さと偏りについて、マネジメント側の要因としては以下が考えられます。

- ・長時間労働を美德とする意識……こうした社風では、満足な採用もできないでしょう。
- ・業務量と人員のミスマッチ……適切な業務配分や人員配置を行わないことが原因です。
- ・非効率なプロセス管理……仕事のプロセスや効率性を客観的に分析しているのでしょうか？
- ・時間管理スキルの不足……個人のスキル不足だけでなくマネジメントによる適切な指導や支援の欠如が原因の場合も…。
- ・業務の抱え込み……適切な業務配分を行わないマネジメントの問題でもあります。

この状況を改善するには、マネジメント側の意識改革と効率的な業務プロセスの構築が不可欠です。適切な業務の管理が行われないと、残業時間の増大や優秀な人材の流出につながります。

◆効率化とスキルアップによる生産性向上

わが国では、物価上昇に対して賃金上昇が十分とは言えない状況が続いています。そうした状況が長引くことで、残業代目当ての残業が増えるなどしては本末転倒です。会社が残業代を払えたとしても、社会情勢に逆行する管理方法は従業員



満足度の低下を招きかねません。

効率化、スキルアップによる改善こそ本道です。仕事のプロセスや効率性を客観的に分析し、改善につなげるアプローチについて一度検討してみたいはいかがでしょうか。

4月から教育訓練を受けると基本手当の給付制限が解除されます

雇用保険の被保険者が正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、基本手当の受給資格決定日から7日間の待期期間満了後1～3か月間は基本手当を支給されません（「給付制限」といいます）。

令和7年4月以降にリ・スキリングのために教育訓練等を受けた（受けている）場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できるようになりました。

◆給付制限が解除され基本手当を受給できる方

次のいずれかの教育訓練等（令和7年4月1日以降に受講を開始したものに限る）を離職日前1年以内に受けた方（途中退校は該当しません）または離職日以後に受けている方

- ① 教育訓練給付金の対象となる教育訓練
- ② 公共職業訓練等
- ③ 短期訓練受講費の対象となる教育訓練
- ④ ①～③に準ずるものとして職業安定局長が定める訓練

◆給付制限解除のイメージ

離職前1年以内に教育訓練等を受けたことがある場合は、待期満了後から給付制限が解除されます。離職日以後に教育訓練を受ける場合は、受講開始日以降給付制限を受けないこととなります。

◆教育訓練等を受けた（受けている）場合の申し出

受講開始以降、受給資格決定日や受給資格決定後の初回認定日（初回認定日以降に受講を開始した場合は、その受講開始日の直後の認定日）までに申し出る必要があります。給付制限期間が2か月以上で、初回認定日以降かつ給付制限期間中に教育訓練等の受講を開始する場合には、申し出の期限に注意が必要です。

- ① 「初回認定日」以降かつ「認定日の相当日」前である場合は、受講開始日直後の「失業認定日に相当する日」までに申し出をする必要があります。
- ② 「認定日の相当日」以降かつ「給付制限期間満了後の失業認定日」前である場合は、「給付制限期間満了後の失業認定日」までに申し出をする必要があります。

～今月の判例研究～

今月は、営業先で配る物品代を負担した職員が労基法第24条第1項の賃金全額払いに反するとして争った住友生命保険(費用負担)事件(大阪高判令 6.5.16)を解説します。事案は以下の通り。生命保険会社であるYの営業職員であるXがYに対し、Yが賃金から業務上の経費を控除したことは労基法第24条第1項に違反するとして、控除相当額の金員の支払いを求めて提訴しました。XとYは、委嘱契約を経て、平成5年3月に営業職員として雇用契約を締結した。Yは、委嘱契約締結前後に研修を行い、営業職員が営業活動費用を負担する旨の説明をXに対し行っていた。また、Yは、営業活動費は個人負担である旨が記載された勤務のしおりをXに交付していた。さらに、Yは全従業員が加盟する労働組合との間で「賃金控除に関する協定」を締結し、毎月の給与から所定の費用を控除することができる旨を定めていた。平成24年10月から令和2年3月分までのXの賃金から(1)会社幹旋物品代、(2)機関控除金(営業活動費)、(3)携帯端末使用料(これら合わせて、以下「本件費用」)が控除されていた(以下「本件費用控除」)。(1)に係る物品の利用は、営業職員の判断に委ねられていた。給与における営業活動費用の負担割合は、平成31年度において年収の5%以下であり、Xについては、平成24年から令和3年にかけて、おおむね1.2%～4.9%であった。本件の論点は、①営業活動の費用を労働者に負担させることができるかということと、②営業活動の費用を労働者に負担させることができるとしてその費用を賃金から控除できるかどうかです(労基法第24条は賃金から控除できるのは、労使協定で定める場合を除いて社会保険料と税金のみです)。本件大阪高裁は次のようにのべて、Xの主張を斥

けました。①営業活動の費用負担について Xは、Yから営業職員が営業活動費用を負担する旨の説明を受け、勤務のしおりの交付を受け、その後特段の異議を述べることなく、継続的に本件費用に係る物品等の注文申し込みをしていることから、本件費用負担についてはYX間で合意が成立していたとしました。また、労基法第89条第5号も「労働者に食費、作業用品その他の負担を定める場合」と労働者に作業用品を負担させる場合を想定した規定をおいておらず、当事者間の合意により、特定の業務遂行に関する費用を労働者の負担とすることを禁ずる法的な根拠は見当たらないとしました。本件費用は、基本的に営業職員(X)が裁量に基づき個別に注文申し込みをすることにより発生するものであり、また、Xの上記費用の負担が報酬額に比して過大であるとの事情も認められないから本件YX間の合意は合理性を有するとしました。②賃金から営業活動の費用を控除する件について 賃金控除の合意については、労働者の自由な意思に基づいてなされたものであると認められる合理的理由が客観的に存在する場合には認められています。(最判平成2.11.26)。大阪高裁は、本件合意は経費負担の合意に加えて、その合意を前提とする賃金控除の合意も含むとし、負担額が年収の5%以下(労働者側の不利益の少なさ)であることに併せ簡便な処理(賃金から控除すること)が可能である点(労働者の利益)を、合理的な理由が客観的に存在すると判断しました。本件は、労働者と使用者の合意によって、業務活動にかかる費用の一部を労働者に負担させること、および、その費用を賃金から控除することの可否が問題となった事案です。労基法第24条第1項は、賃金全額払いの原則を規定していますので、費用負担の合意はともかく賃金から費用を控除することについては慎重な判断が必要であると考えます。(大滝)

～今月のトピックス～

厚生労働省の労働政策審議会安全衛生分科会は、熱中症対策を罰則付きで事業者に義務付ける改正省令案要綱を了承しました。現在、高温などによる健康被害を防ぐため、『塩及び飲料水を備えること』が労働者安全衛生規則で義務付けられていますが、ただ備え付けることが義務になっているだけであることと、熱中症による死亡災害のうち、その原因の多くには「初期症状の放置、対応の遅れ」であるにもかかわらず、熱中症による健康障害の疑いがある者の早期発見や重篤化を防ぐための対応についての定めがないのが現状です。熱中症による健康障害の疑いがある方の早期発見や重篤化を防ぐために必要な措置(熱中症の発生を報告するための体制整備や医療機関への搬送といった対応の手順をあらかじめ作成して、関係する労働者に周知する)が義務化されることになるようで、4月にも改正省令を公布し、6月の施行を旨としています。詳細は今後発表予定です。今年も暑くなりそうです。準備はお早めに。(馬場)