

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢金額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page	
1	過重労働、賃金不払残業、休日・休暇の相談多数 過重労働解消相談ダイアルの結果公表
2	<b>特集</b> 良い人材が来てくれない… 中小企業の採用。良い応募者を集める方法
4	<b>TOPICS</b> ●女性活躍推進法、解釈Q & Aを公表 ●半数でトラブル、学業に支障も。 大学生アルバイトの意識調査結果 ●正社員への転換、 パートは希望少なく契約社員は多い
5	<b>お知らせ</b> 健康保険の報酬月額の上限が変わります
6	すっきりわかる。年金 年金一元化による変更。 入社後すぐ退職したら保険料が戻る？
7	人事労務の法律ミニ教室 衛生委員会とは？ 何をするの？
8	正しく知ろう。労働時間 待ってるだけの時間は労働時間？
8	労務ひとこと 最低賃金 1,000 円を目指す

## 過重労働、賃金不払残業、休日・休暇の相談多数 過重労働解消相談ダイアルの結果公表

厚生労働省は昨年 11 月 24 日、「過重労働解消相談ダイアル」・「労働条件相談ほっとライン」の相談結果を公表しました。主な相談内容は、長時間労働・過重労働、賃金不払残業、休日・休暇に関するものが多く、件数はグラフのとおりです。

### 相談事例

相談事例には、「1カ月の残業が100時間を超えているが日報には過少申告の記載をすることが当たり前となっている」など労働時間が管理されていない例や残業手当が支払われない例、「140時間の残業をしており医師による面接指導を受けたいと申し出たが実施してもらえなかった」「定期健

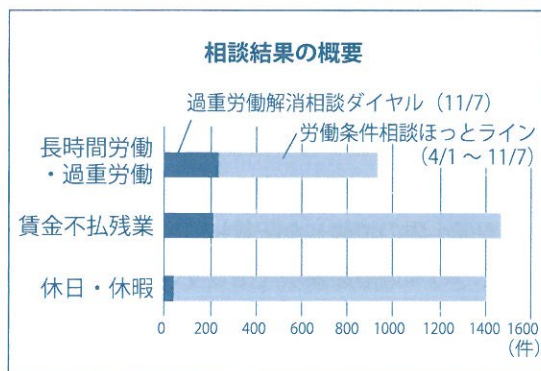
康診断が実施されていない」など労働安全衛生法上の必要な措置が実施されていない例、「数カ月間休日がなく、前に休んだのは4カ月前」など休みが取れないという例がありました。

### 国をあげて過重労働を撲滅

平成 26 年 11 月に「過労死等防止対策推進法」が施行され、「日本再興戦略改訂 2015」にも「働き過ぎ防止の取組強化」が盛り込まれるなど、長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっています。厚生労働省では、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施しており、その

一環として過重労働解消相談ダイアルが設置されていました。

相談のうち、法令上問題があるケースについては、労働基準監督署に情報提供をおこない、監督指導を実施するなど、必要な対応をおこなうとしています。





## 特集 良い人材が来てくれない…

# 中小企業の採用。良い応募者を集める方法

良い人材が採用できない。良い人材が応募してくれない。そもそも求人を出しても応募がほとんどない…。そんな悩みを持つ中小企業は多いでしょう。知名度や採用のノウハウ、経験があまりない小規模な会社の採用活動ではそもそも応募者が少ないことが大きな課題と言えます。一方で、応募者の数だけ増えても仕方ない。「自社で活躍してくれる人」に応募してもらいたいという声もあります。

良い応募者を集めるためにはどのような方法があるのでしょうか？ 中小企業の中途採用のケースで見てみましょう。

### 準備 求める人材像は？

どんな人に来てもらいたいのか、求める人材像を明確にしていますか？なんとなく沢山のひとと面接してなんとなく優秀そうな人に来てもらおうとしていないでしょうか。

色々な資格を持っていると優秀そうに見えますが、その資格は任せようとしている業務に必要なものなのでしょうか。

まずは求める人材像を明確にすることから始めましょう。いくらたくさん応募があっても求める人材像からかけはなれた人ばかりでは採用選考の手間が増えるだけです。逆に、求める人材像にあった人が応募してくれば、人数が少なくてもよいのではないのでしょうか。

求める人材像（ターゲット）を決めた上で、ターゲットにとってのメリットを募集要項に入れたり、ターゲットに届く募集方法を検討していくのが効率のよい方法といえます。

### 作成 募集要項をまとめる

#### ■ 転職者がほしい情報は何か？

必要最小限の情報しか記載していない、そっけない募集要項を出していませんか？

応募を増やすためにはできる限りの

情報公開をおこなうことが大切です。

転職者が知りたいのは給与と勤務時間だけではなく、どんな仕事をするのか、働きやすい職場なのか、一緒に働くのはどんな人たちなのか、など実態が具体的にわかればわかるほど、安心して応募できますし、採用後「こんなはずじゃなかった」とすぐに退職してしまう事態も防げます。

転職者がいざしている不安を払拭できるような情報を積極的に公開することが大切です。

#### ■ ターゲットにとってのメリットは？

最初に求める人材像（ターゲット）を決めました。仕事内容や給与の表示はターゲットにあわせて魅力的なものになっているのでしょうか？

単に条件を羅列するのではなく、ターゲットにとってのメリットは何かを考えて記載すると効果的です。

たとえば、ある程度キャリアのある人をターゲットにしていながら「月給19万円～」などと最低額の表示しかしていないのではターゲットからの応募は見込めません。こういう場合は「30歳モデル給〇万円」などモデル給も表記する方がよいでしょう。

未経験者がターゲットであれば「未経験者可」だけではなく、人材育成の体制が整っており丁寧に仕事を教える

ことや、現在の社員も未経験者が多いことなどをアピールすると安心して応募してもらえるでしょう。

#### ■ 自社の魅力や特色は？

他の会社ではなく自社に応募してもらうためには、自社ならではの魅力や特色をアピールしなければなりません。

既存社員はどんなことにやりがいを感じているのか、競合他社とどこがちがうのかなど、自社の魅力や特色を整理しておきましょう。

経営者は給与額にばかり意識が向いて「これくらいしか払えない。この額で良い人が来てくれるだろうか」と心配しがちですが、転職者は給与額を重視する人ばかりではありません。特に家族を扶養する義務がない若い世代は、給与額よりもどんなスキルが身につくか、どんな人たちと一緒に働くのか、といった点に重きを置いて職探しをしている人も多いようです。

また、「ブラック企業」が社会問題となる中、残業時間や休暇の取りやすさなどを重視する人も増えています。

#### ■ 間口を広げる

社員を採用するというと、若い人ばかり、特に若い男性しか想定していない企業も多いのではないのでしょうか？



そのため条件面でも時間制約のない人しか応募できないような内容になっていることが多いでしょう。

ここを緩めるだけでも、応募できる人の層がぐんと広がり、良い人材に出会える確率が高まります。

たとえば、勤務時間や勤務日を工夫するだけで子育て中の優秀な女性や、経験豊かな高齢者が来てくれるかもしれません。即戦力になるような高度な技能や経験を持ちながら、時間の制約があるためにパートタイマーとして補助的な業務しかさせてもらえず能力を眠らせている人も多いのです。

こうした人たちを短時間正社員として採用し、責任ある仕事を任せるのも1つの方法です。

女性や高齢者が働きやすい会社は若い男性にも人気が高いといえます。少し条件を緩めて間口を広げることで、魅力的な求人となるのです。

## 手段 転職サイトが主流

### ■ ユニークな転職サイトも

新たな人材を採用するには主に下図のような手段があります。ハローワークは無料なので利用しやすいのですが、ターゲットに届くかどうかという点で検討が必要です。

近年の主流は転職サイトに求人を出す方法でしょう。転職サイトといっても有名な大手サイトだけではなく、最近ではいろいろなサービスが出ているのでいくつか紹介しましょう。

転職サイトの場合、採用できなくて求人を出すだけで費用がかかってし

まうという問題がありますが、この常識を覆す「完全0円」のサービスも出ています。サイトに広告を表示させて収益をあげるというビジネスモデルのため、掲載が0円だけでなく採用できた場合にも費用は発生しません。

このほか、複数の社員にインタビューしたり、実際に職場を訪れて職場の雰囲気を読み応えのある記事にして伝えている転職サイトもあります。中小企業の場合、どんな会社かわからない、情報が少なすぎる点に応募者は不安をいっているのです。その会社で働く人のナマの声や職場の雰囲気がよくわかる内容になっていれば不安が払拭されるでしょう。

### ■ 自社サイトで募集する場合

もちろん自社サイトに求人載せるという方法もあります。ただし、単に会社のホームページに募集要項を載せているだけでは不十分です。

日常の仕事風景や社内行事、社長の思い、ある一日の仕事の流れなど、ささいなことでもいいので応募者が仕事をイメージしやすくなるような情報を提供するよう意識してみましょう。

情報の羅列ではなく、相手に響くような工夫して一生懸命書くことが大切です。

### 認定を受けて有利な採用

昨年10月よりスタートした「若者雇用認定制度(ユースエール認定企業)」を利用する方法もあります。若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業として認定されるとハローワークで重点的にPRしてもらえたり、認定企業限定の就職面接会に参加できるメリットがあります。

ハローワーク経由の採用であれば、トライアル雇用

### こんな情報を提供しては？(例)

- 教育体制、サポート体制
- 〇歳モデル賃金
- ある1日の仕事の流れ
- 一緒に働く人の紹介
- 社員のインタビュー、対談  
(この仕事の大変な点、この仕事のやりがいのある点、未経験で入ってどうやって仕事を覚えたか、仕事を進める上で気をつけていること、なぜこの会社を選んだのか、仕事の途中で印象的だったエピソード)
- 残業時間
- 年次有給休暇の消化率
- 社長の思い(社長の人柄)
- 事業の理念
- 今後のビジョン
- 仕事風景、社内行事の写真 など

### 事例：社長が前面に出てアピール

30名の技術サービス業A社では、第二新卒など未経験者をターゲットにして営業部員の募集をおこないました。

転職サイトでは、社長が語りかけるように会社の魅力や特色をアピールした記事を掲載。

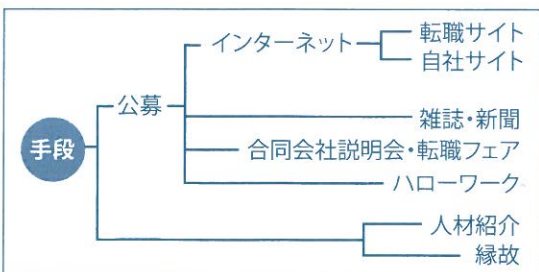
社員教育に力を入れていること、営業が初めての人には見積りの作り方から、初めて社会人になる人には名刺交換から教えることなどを伝えました。

「不安があるかもしれませんが、わたしが支えていくから大丈夫です！」

と締めくくり、未経験でも安心して応募してほしいことを強調しました。

中小企業は社長と従業員の距離の近さが特徴です。中小企業に応募する人は社長がどんな人か興味があるのです。この事例では社長の人柄やキャラクターを前面に出した求人広告が成功し、営業社員2名の募集に対して80名が応募。「社長に惹かれた」という理由で応募してきた人も多かったそうです。

を利用するのもおすすめです。これは、企業が奨励金をもらいながら最長3ヵ月間、実際に働いてもらった上で本採用するかどうかを決めることができる制度です。





## 女性活躍推進法、 解釈Q & Aを公表

昨年8月に成立した女性活躍推進法により、301人以上の企業は女性活躍について右図の3ステップを実施することが義務付けられました。

施行日は平成28年4月1日です。この日までに義務付けられた事項をすべて実施している必要があるため、いまから急いで準備が必要です。

今回、このステップ1～3の詳細について解釈Q & Aが公表されました。一部をご紹介します。

### ステップを実践するうえでの 詳細な疑問に回答

ステップ1では、①女性採用比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率の4つは基礎項

目(必須項目)として状況把握・課題分析をしなければなりません。

このうち、①の女性採用比率は、正社員で〇%、パートタイマーで△%など雇用管理区分ごとに把握し

なければならないとされています。

Q & Aでは、「パートタイマーの採用は事業所単位でおこなっており、本社が把握できていない場合はどうすればいいか」「中途採用も含めるのか」など、実際に3ステップを実施していくうえでつまづいたり疑問が生じてく

る点について丁寧に回答しています。

#### 詳細は女性活躍推進法特集ページ (厚生労働省)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

状況把握・課題分析の支援ツールなども公表される予定です。

#### ステップ1. 自社の女性の活躍状況を把握・課題分析

基礎項目(必須) 4項目  
①女性採用比率 ②勤続年数の男女差  
③労働時間の状況 ④女性管理職比率

選択項目(任意) 21項目  
男女別の採用競争倍率、配置状況、育児休業取得率、人事評価の結果における差異、賃金の差異など

#### ステップ2. 行動計画の策定・届出・社内周知・公表

ステップ1の分析結果をふまえて数値目標を設定

#### ステップ3. 自社の女性の活躍に関する情報を公表

省令で定めた14項目から1つ以上選択して公表

## 半数でトラブル、学業に支障も。 大学生アルバイトの意識調査結果

厚生労働省は昨年11月9日、大学生等に対するアルバイトに関する意識調査の結果を公表しました。

### 58.7%で労働条件を明示せず

働く前に労働条件を明示した書面を交付していないものが58.7%あり、

そのうち口頭でさえ具体的な説明がなかったものが全体の19.1%ありました。

特に年次有給休暇や残業の有無などを明示していないケースが多く、

中には賃金額(アルバイト代の単価)を明示していないものも23%ありました。

### 48.2%でトラブル

大学生等が経験したアルバイトのうち48.2%で何らかの労働条件上のトラブルがあったこともわかりました。

このうち労働基準関係法令違反のおそれのあるものとしては「準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった」(13.6%)、「1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった」(8.8%)、「実際に働いた時間が管理されていない」(7.6%)などがありました。

### シフトの配慮なく学業に支障

法令違反ではないトラブルとしては「採用時に合意した以上のシフトを入れられた」(14.8%)、「一方的に急なシフト変更を命じられた」(14.6%)などシフトに関するトラブルが多く、中には「試験期間にシフトを入れられ休ませてもらえなかった」「シフトを多く入れられ授業に出られなかった」という意見もありました。

### 国が周知・啓発活動

このように、学生がアルバイトをする際に事業主の法令違反等によって不利益を被ったり、学業に支障をきたす例が見られるなど問題が生じています。

厚生労働省では、アルバイト開始前に労働条件を確認するよう、大学生等への周知・啓発に取り組んでいます。





## 正社員への転換、パートは希望少なく契約社員は多い

非正規労働者(正社員以外の労働者)は全労働者の約4割にまで増加しています。厚生労働省がおこなった「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」から、非正規労働者の現状と、非正規労働者がどのような希望をもって働いているのかを見てみましょう。

### パートは現状の働き方の継続希望

パートタイム労働者は、「自分の都合のよい時間に働けるから」という理由で現在の働き方を選んだ人が多く、今後の働き方の希望も「現在の就業形態を続けたい」と答えた人が73.4%を占め、「正社員に変わりたい」と答えた人は23.9%でした。

家庭の事情などから短時間の勤務を希望している人が多いためフルタイムの正社員に転換したいと希望する人は少ないのでしょうか。

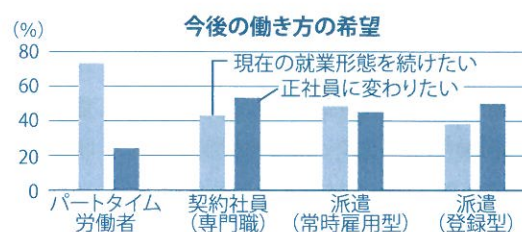
### 契約社員は正社員への転換希望

契約社員(専門職)は、「専門的な資格・技能を活かせるから」という理由で現在の働き方を選んだ人が最多でした。しかし、今後の働き方の希望は「現在の就業形態を続けたい」(43.7%)に対し、「正社員に変わりたい」が53.8%と上回っています。

## 派遣社員は常時雇用型と登録型で異なる回答

派遣社員は、「正社員として働ける会社になかったから」という理由で現在の働き方を選んだ人が多いのですが、今後の働き方の希望は派遣社員でも常時雇用型の人と登録型の人で異なります。

常時雇用型の派遣社員は「現在の就業形態を続けたい」と答えた人がわずかに多かったのに対し、登録型の派遣社員は「現在の就業形態を続けたい」が38.9%、「正社員に変わりたい」が50.6%と大きな差がありました。



## お知らせ

### 健康保険の報酬月額の上限が変わります

医療保険制度を将来へ持続させることなどを目的に、健康保険制度の一部が改正されます。

#### 標準報酬月額の上限の引き上げ

健康保険は、各人へ月々支払われる報酬の額を一定範囲の等級区分にあてはめ、「標準報酬月額」という保険料や給付額の算定の基礎になる額を決定

します。この標準報酬月額の上限は、現在121万円ですが、3等級追加され、上限が139万円に引き上げられます(下表参照)。

これにより高額所得者の保険料が引き上げられることになります。

#### 標準報酬月額の上限

改定前	
標準報酬月額	報酬月額
1,210,000円	1,175,000円以上

改定後	
標準報酬月額	報酬月額
1,210,000円	1,175,000円以上 1,235,000円未満
1,270,000円	1,235,000円以上 1,295,000円未満
1,330,000円	1,295,000円以上 1,355,000円未満
1,390,000円	1,355,000円以上

#### 賞与にかかる保険料の上限も引き上げ

賞与についても保険料の対象となる額の上限が引き上げられることになりました。年間(4/1～3/31)の上限が次のように変わります。

改正前 5,400,000円 → 改正後 5,730,000円

#### 兄弟の同居要件を廃止

兄弟姉妹を被扶養者とする場合、これまで兄弟については同居が要件となっていました。改正後はこの同居要件が廃止されます。

\* \* \* \* \*

標準報酬月額と標準賞与額の上限の引き上げは4月1日から、被扶養者の認定要件の変更については10月1日から実施されます。





## 年金一元化による変更。 入社後すぐ退職したら保険料が戻る？

**Q** 公務員と会社員の年金制度が統一されると聞きました。何か手続き業務などに影響はありますか？ 総務担当者として注意することがあれば教えてください。

**A** 昨年10月1日より、厚生年金に関する法律が改正され、公務員等が加入する共済年金が厚生年金に統一されました。これにより厚生年金の制度も変わります。

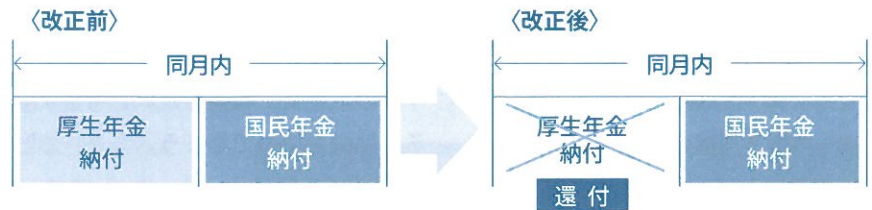
たとえば、同月中に被保険者資格を取得・喪失した場合の保険料の取り扱いが変わります。主な改正点を見てみましょう。

### 入社してすぐに退職した場合は保険料の還付手続きを

これまで、厚生年金の被保険者の資格を取得したその同じ月に資格を喪失（採用した月の月末の前日までに退職したとき。これを「同月得喪」といいます）した場合、すぐに次の会社に就職しなければ国民年金の被保険者となり、上図のように、厚生年金と国民年金の両方の保険料を納付する必要がありました（同月得喪の月は2つの制度に加入することになります）。

改正により、このような場合、厚生年金の保険料が還付されることになりました。

資格の取得や喪失は今までどおり届け出ますが、還付される者がいる場合は年金事務所から会社へ通知されるので、還付手続きをおこないます。会社が従業員負担分の保険料を本人から徴



収していた場合は、本人に返還する必要があるので注意が必要です。

ただし、還付されるのは厚生年金の保険料だけで、健康保険料・介護保険料は従来どおり徴収されます。

この月は原則として国民年金の加入期間となります。ただし、この月が20歳前、60歳以後、または死亡による資格喪失のときは、国民年金の期間にはできないため、これまでどおり厚生年金の加入期間とされ、同月得喪でも保険料は還付されません。

### 在職老齢年金受給者の月末退職

厚生年金に加入しながら老齢厚生年金を受給（これを「在職老齢年金」といいます）している人が厚生年金の資格を喪失した場合、その間の加入期間によって老齢厚生年金が再計算されます。再計算された年金額は退職月の翌月から改定されます。

ただし、月末に退職した場合は、これまで退職した月の翌々月より改定されていました。これが、統一後は月末退職でも翌月から改定されます。

### 78歳以上の年金額の調整開始

70歳以上で厚生年金の被保険者資格を喪失していても、厚生年金の加入要件（週30時間以上勤務など）を満たす程度に働いている場合、老齢厚生年金は一定の額が支給停止になります。

ただし、これまでは昭和12年4月1日以前生まれの人については、この支給停止の対象外でした。統一後は、これらの人についても支給停止の対象となります。

該当者（平成27年10月1日時点で78歳以上）がいる会社は「70歳以上被用者該当届」の提出が必要となり、翌月（平成27年11月）分から年金が調整されます。ただし経過措置が設けられており、停止額は報酬月額と年金の基本月額との合計額の10%が上限とされます。

### 加給年金の要件が変わります

公務員から会社員に転職した人の場合、今までは共済年金期間と厚生年金期間がそれぞれ20年以上なければ加給年金<sup>\*</sup>の加算はされませんでした。

統一後はこれらの期間が合算して20年以上あれば、加入期間が長い方に加給年金が加算されます。

逆に、配偶者に共済年金期間と厚生年金期間がある場合、それぞれの期間が20年未満であれば加給年金は停止されませんでした。統一後は合算して20年以上あれば支給停止となります。

※生計を維持している65歳未満の配偶者（配偶者が一定の年金を受給できる場合を除く）、または18歳未満の子、または障害等級1.2級の障害状態にある20歳未満の子がいる場合に老齢年金に一定額が加算されます。





## 衛生委員会とは？ 何をするの？

**Q** 当社はソフトウェアの開発をおこなう会社です。先日、労働基準監督署の立ち入り調査が入って衛生委員会が設置されていないことを指摘されました。衛生委員会とは何ですか？ 具体的に何をすればいいのでしょうか？

**A** 衛生委員会は労働者の健康につながるテーマを話し合う委員会です。50人以上の事業場に設置義務があり、法律でメンバーや開催頻度などが決まっています。

### 50人以上なら全業種で衛生委員会の設置義務あり

労働安全衛生法の定めにより、常時50人以上の労働者を使用する事業場では、職場の衛生に関することを調査審議し、事業者意見に述べため「衛生委員会」を設置しなければなりません。これは業種を問わず義務付けられているので、IT関連や事務職など特に危険な作業がない業種でも設置する必要があります。

建設業や運送業、小売業など一定の業種については、人数によって「安全委員会」も設置しなければなりません。両方設置しなければならない事業場では2つをまとめて「安全衛生委員会」として設置することもできます。

### 衛生委員会のメンバー

衛生委員会のメンバーは次のように要件が定められています。

A. その事業場において事業の実施を統

括管理する者もしくはこれに準ずる者 1名(議長)

- B. 衛生管理者 1名以上
- C. 産業医 1名以上
- D. その事業場の労働者で衛生に関し経験を有する者 1名以上

Aは本社であれば人事部長、支店なら支店長などになるでしょう。Bの衛生管理者は社員に資格をとってもら必要があります。Dは人事・総務の経験者などが考えられます。衛生委員会の最小構成人数は7人で、議長以外のメンバーの半数については労働組合(ない場合は労働者の過半数を代表する者)の推薦により会社が指名しなければなりません。

### 衛生委員会で何をするの？

衛生委員会は毎月1回以上開催しなければなりません。

話し合う内容は、労働者の健康障害防止や健康促進のための対策に関するものなどがあります(右上参照)。

議事録は3年間保存しなければなりません。開催の都度、議事の概要を掲示するなどして全労働者に周知することも必要です。

### 設置しないとどうなる？

メンバーが一覧表などで明確になっているか、毎月開催されているか、議事録があるかなど、労働基準監督署の立ち入り調査でチェックされる可能性があります。近年、衛生委員会について是正指導を受ける例が増えています。

衛生委員会の設置義務に違反した場合は50万円以下の罰金が課せられることがあります。しかし、罰則がある

### 衛生委員会の議題の例

- 健康診断未受診者への案内
- インフルエンザ対策
- 腰痛対策
- 労働時間に関する部署別統計の作成
- 定時退社日の設定
- 年次有給休暇の消化状況の確認
- スポーツジムなど福利厚生施設の加入と健康づくり支援
- セクハラ・パワハラ対策
- 禁煙・分煙に関する社内体制の整備
- 冷房・暖房の温度設定
- 過重労働対策のための支援(人事部への要望等)
- メンタルヘルスの改善・相談支援

から取り組むのではなく、労働者の健康を守ることは企業の責務だと考えて取り組むことが大切です。特に近年メンタルヘルスの問題を抱える企業が増えています。ソフトウェア開発などホワイトカラーで危険な業務のない職場でも、過重労働防止などへの取り組みは避けては通れないと考えておくべきでしょう。

### 「常時50人以上」の数え方

常時50人以上かどうかは、企業全体の人数ではなく事業場ごとの人数で判断します。パートタイマーの人数も含まれます。有期契約でも繰り返し更新される人はカウントしますが、繁忙期だけ臨時的に雇うアルバイトなどは含まれません。

### ストレスチェック制度でも

昨年12月より50人以上の企業に義務化されたストレスチェック制度でも、衛生委員会が社内での実施体制作りに関わるようになっていきます。

50人以上の事業場で衛生委員会がないという企業は早めに準備が必要です。



# 待ってるだけの時間は労働時間？

労働基準法の中でも「労働時間」は奥の深いテーマです。知っているようで正確には知らないこと、誤解していることも多いのではないのでしょうか。

「これは労働時間？」と判断に迷うものの1つに「手待ち時間」があります。

\* \* \* \* \*

労働時間とは、就労のために「使用者の指揮命令下におかれている」時間をいいます。

たとえば、職場にいながら何か具体的な作業をおこなうわけではなく、ただ待機しているだけの時間（手待ち時間）が生じることがあります。

## これは労働時間？休憩時間？

次の手待ち時間は労働時間でしょうか？それとも休憩時間でしょうか？

①飲食店などで「お客さんが途切れたときは適宜休憩してもよい」と言われて

店内で休憩している時間

②運送業の配送所などでトラック運転手や貨物の積込係が荷物の到着を待っている時間

実は、これらはすべて労働時間と判断されます。自分の好きなことをして過ごしていたとしても、お客さんが来たり、荷物が到着したら即座に対応しなければならないため、労働から離れることを保障されておらず「使用者の指揮命令下におかれている」と判断されるからです。休憩時間と判断されるためには、労働から離れることを保障されていなければならないのです。

## 守衛の仮眠時間は？

緊急事態にそなえて待機している守衛の場合はどうでしょうか？仮眠時間も労働時間となるのでしょうか？

これも、緊急事態があればすぐにかける必要があるため「指揮命令下」

となり、労働時間となります。しかし、それでは寝ている時間に膨大な残業代を払うことになってしまいます。

このように、手待ち時間が実作業時間より多く精神的緊張が少ない業務は「監視・断続的業務」として労働時間の適用除外となることがあります。適用除外になれば管理監督者などと同じように残業代を支払う必要がありません（深夜業の割増賃金は必要です）。

また、こうしたケースについては最低賃金の減額特例が適用されることがあり、所定労働時間分の賃金についても最低賃金を下回る額でよい場合があります。

ただし、これらは事前に労働基準監督署の許可を受けておく必要があります。



## 労働ひとつ

安倍首相は昨年11月24日の経済財政諮問会議において、現在、全国平均798円の最低賃金を毎年3%程度引き上げて、全国平均1,000円を目指すことを表明しました。

政府は「一億総活躍」によって名目GDP600兆円を実現していくことを目標に掲げています。日本のGDPの6割は個人消費です。個人消費を伸ばすためには

賃上げへの取り組みが重要です。賃金を引き上げた結果、個人消費が伸びれば、その恩恵は企業にも還元され、経済を好循環させることができ

## 最低賃金 1,000 円を目指す

というわけです。経済が好転し、人材不足が深刻な今こそ最低賃金を大幅に引き上げるチャンスということなのでしょう。

現在の最低賃金も、政府の主導により前年比2.3%増の過去最大の引き上げがおこなわれた結果です。

都市部では、アルバイトなどでもすでに時給1,000円以上の仕事がたくさんありますが、最低ラインが1,000円になるということは、一般的な相場はさらに高くなるという

ことです。政府は中小企業・小規模事業者の生産性向上のための支援なども同時におこなっていく方針です。