



- 労働基準法は、労働時間の“時間”に対して賃金を払うことが前提となっています。「ダラダラ働く方が得なのはおかしい。」という議論がありますが、そもそも、(1)各社員が何をしているのか？ (2)どのお客様に時間を費やしているのか？時間の質を把握できている会社は決して多くありません。
- 時間の割に利益が出ていないサービスはどれか？訪問より資料作成に時間を奪われている社員は誰か？など、一度、労働の質を測定してみても、いかがでしょうか？

ワーク・ライフ・バランスに関する個人調査

ワーク・ライフ・バランスのための行動指針に向けての最近の動向

- 内閣府が行った「ワーク・ライフ・バランスに関する調査」によると、労働時間の満足度については、「満足」「まあ満足」を合わせた割合は、一日10時間未満の労働者が54.6%であるのに対し、10時間以上12時間未満では35.3%、12時間以上では13.9%と過半数が満足していません。

残業削減に効果的な取り組み

- 残業削減に効果的だと考えている取り組みは、「計画的な残業禁止日の設定」「上司からの声かけ」「短時間での質の高い仕事をすることを評価する」が挙げられています。
- 実際に取り組みされているものは、「計画的な残業禁止日の設定」「上司からの声かけ」「残業の事前承認性」が挙げられています。いずれも取り組んでいるとする割合は15~20%と低く、「特になし/取り組んでいるものはない」が50.6%と、最も多い現状となっています。



- 「ワーク・ライフ・バランスに関する調査」の中には、自己啓発の取り組み状況に関するアンケートもあります。
- 自己啓発の取り組みやすい職場と、そうではない職場のいずれも、「一人あたりの仕事の量が多いほうだ」と回答する方が多い傾向がでていました。
- 自己啓発が出来ないというのは、“忙しいから”は理由ではなく、本人の意識に依存するものだと言えます。

2014年夏季一時金集計妥結状況

上場企業の平均支給額は5.7%増加

- 労務行政研究所が集計した「2014年春季交渉時に決まった夏季一時金集計」によると、今年の夏季一時金の支給水準は、東証第1部上場企業の全産業ベース(125社、単純平均)で70万5792円となり、3年ぶりのプラスとなりました。同一企業で見た昨夏の妥協実績(66万7599円)と比較すると、3万8193円、対前年同期比(上昇率)で5.7%と大幅に増加し、2008年のリーマンショック以降では最も高い妥協額となりました。



- いつも、お伝えしていますが、毎月の給与や賞与単体で一喜一憂してはいけません。
- 他社が高いからといって、安直に大盤振る舞いをするよりも、自社の業績に従業員に知らしめるためにも、自社の業績に連動して支払う方が望ましいです。



～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式にまとめてみました。

「残業なし」の条件で採用した契約社員に対する残業命令

Q

「残業なし」を条件に雇い入れた契約社員がありますが、その後の人員不足となり、仕事に慣れてきた同契約社員に残業を依頼したいと考えています。やむを得ない事情が生じたことを説明し、理解を求めたうえで残業を命じることは出来ますか？

A

残業命令について

- 一般的には、時間外労働への従事を命じるに当たっては、個別具体的な同意までを要するものではなく、36協定および時間外労働に関する就業規則の定めを要することになります。
- 他方、就業規則と個別労働契約の関係においては、労働契約法において「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と定められています。
- したがって、このケースで契約社員に残業をさせるには、当該社員との「合意」により、「残業あり」の労働契約を締結する必要があります。



- 「残業なし」で雇用契約を締結するケースはあまり無いと思いますが、類似するケースとして、業務内容や、期待する役割が曖昧で雇用契約を締結をして、トラブルになるケースは多々あります。
- 例えば、ラーメン屋で“ラーメンの調理”という業務内容のみで雇用契約を締結すると、トイレ掃除を強制することはできません。
- また、「営業職、基本給15万・営業手当5万」とせず、「営業職、基本給20万」としてしまうと他職種に異動しても、月給は20万のままになってしまいます。



- ラーメン屋の雇用契約で、従事すべき業務の内容を「ラーメンの調理」のみで契約を締結してしまうと…。



- トイレ掃除や、外注駆除の仕事を命令することは出来ない。



- 「営業職、基本給15万・営業手当5万」とせず、「営業職、基本給20万」としてしまうと…。



- 職種が変更になった場合、勝手に、「基本給20万」を下げることは出来ない。



- このように、雇用契約書や就業規則での決め方、賃金規定の作り方ひとつで、想定外のトラブルになりかねません。
- 契約の条件や、賃金の決め方は文書で明確にすることが望ましいです。



気付き日報



ヒューマンイノベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00~17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>