

石川事務所便り

特定社労士 原田靖彦 渡邊隆一

〒141-0031

東京都品川区西五反田1-25-4 3F

TEL : 03-3492-0571

FAX : 03-3492-4749

E-mail : harada@isikawa-r.com

ホームページ : <http://www.i-syarousi.jp/>

2017年2月



JIS Q 15001:2006準拠
登録番号: JL15121300005

<「プレミアムフライデー」は定着するのか？>

経済産業省は、月末の金曜日は早く仕事を終えることで消費を喚起する「プレミアムフライデー」を2月24日に実施することを決めました。

「プレミアムフライデー」に参加できる企業はすべての企業ですが、当然、飲食店、百貨店や娯楽施設等の従業員は働いていなければなりません。

これらに関連する企業の需要は増えますが、従業員は忙しくなり、勤務時間も増えるということになりかねません。また、部署によっては月末の金曜日は仕事が集中するため、「終業時刻を前倒しできない」という声も挙がっており、その際は他の日の残業が増えるということも考えられます。

このように、現段階では「プレミアムフライデー」の実施に対する賛否の意見がありますが、実施してみないとわからないところがあります。これが定着すれば全国的な消費拡大につながり、経済効果も期待できます。

なお、企業がこの取組に対応するにあたっては、月末の金曜日のみ退社時間を早めるための規定(就業時間)の見直し等を行わなければなりません。

「プレミアムフライデー」は様々な方面に影響があるかもしれませんので、今後の動向に注目です。

<「副業」と労働時間の通算>

企業の多くは現在、自社の従業員が副業を持つことを禁じています。中小企業庁「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」によれば、「副業を認めていない」企業は全体の85.3%でした。

一方、ロート製薬やヤフージャパンなどは「副業を解禁したことで本業との相乗効果が出た」と、その効用のほどが数多くのメディアにて報道されています。副業と上手に付き合えば、企業にとってもメリットがあるということなのかもしれません。

ところで、副業先となる会社は労働基準法上、気をつけなければいけないことがあります。労働基準法第38条は、「労働時間は、事業場を異にする場合においても…通算する。」と規定しています。労働時間が1日8時間を超えると会社は時間外割増賃金を払わなければなりませんから、正業で8時間働いた後副業

で4時間働ければ、副業先は法律上4時間分の時間外割増賃金を払わなければなりません。さらに、毎日その副業をおこなえば、時間外労働が、過労死の判定ラインとされている月に80時間を超えこともあるでしょうから、長時間労働を事由とする労災も発生しかねません。

副業先となりそうなときは、正業等での労働時間を確認する等して予想される事態に備えなければなりません。

<500人以下でもパートへの社保適用が可能に>

すでに昨年10月から、従業員501人以上の企業では短時間労働者への社会保険適用拡大が実施されていますが、4月以降は500人以下の企業においても、使用者が社会保険の適用を望み、労働者がこれを承諾することで、企業単位で可能となります。

従業員個人の適用条件としては、勤務時間・勤務日数が常用雇用者の4分の3未満であるものの、(1)週の労働時間が20時間以上であること、(2)雇用期間が1年以上見込まれること、(3)賃金の月額が8.8万円以上であること、(4)学生ではないこと、のすべてに該当することです。多くの会社では雇用保険に加入しているパートさんが対象となります。

企業にとっては、保険料負担によるコスト増が大きな問題になるかと思いますが、社会保険の加入は、従業員にとって将来の年金額アップはもちろん、病気等で休業時生活給補填の傷病手当金制度など健康保険の給付も充実します。また、売り手市場の中、人材確保や従業員のモチベーションのアップ、企業としての社会的評価や信頼性にもつながっていくとも思われます。

■当所よりひと言■

固定残業手当は45時間分の時間外労働時間を上限とする裁判例が続出していましたが、X社事件(H28.1.27 東京高裁判決)では45時間超えでも無効ではありませんでした。ポイントの一つは、労働時間の適正管理と、予め決められていた固定残業手当に含まれる時間外労働時間を超えた場合に差額を支払っていた事です。ただし、裁判は個別の事業で判断は分かれますのでご注意を。