

令和4年3月22日電話相談

疑義照会「一時的な休憩時間の交替付与制にかかる就業規則と、一斉休憩所外の労使協定」について	
質問	<p>新型コロナウイルス感染症対策で社員食堂で座席の間引き、非対面化を図ったため、社員が休憩時間に一斉に食事をとることができなくなり、昼の休憩時間を12:00～13:00を11:30～12:30と12:30～13:30に分割したが、この場合、一斉休憩所外の労使協定は必要か。新型コロナウイルス感染症の蔓延期間だけの措置のつもりだが、労使協定のほかに就業規則も変更しなくてはならないか。</p> <p>(新型コロナウイルス感染症防止対策のためであり、一時的なものなので届出が猶予されるということはないのか)</p>
回答	<p>新型コロナウイルス感染症の蔓延期間だけの一時的な措置であっても、就業規則で定めた休憩時間を変更して、一斉に与えなくした以上は、一斉休憩所外の労使協定も就業規則の変更も必要である。</p>

令和4年3月22日電話相談

疑義照会「一時的な休憩時間の交替付与制にかかる就業規則と、一斉休憩所外の労使協定」について	
質問	<p>今後の感染症防止対策のための措置として、一時的に休憩時間を変える必要がある場合を想定した就業規則条文にしても良いか。</p> <p>「就業規則第〇×条 (労働時間及び休憩時間)</p> <p>3 休憩時間は、午前12時00分から午後1時00分までとする。</p> <p>ただし、感染症防止対策のための措置として、一時的に休憩時間を変える必要がある場合は、午前11時30分から午後0時30分までと午後0時30分から午後1時30分までに分けて休憩時間とすることができる。」</p>
回答	<p>誰が午前11時30分から午後0時30分までの休憩時間であり、一斉休憩除外の労使協定で誰が午後0時30分から午後1時30分までの休憩時間であるかもわかる手続きを組み入れて</p> <p>「就業規則第〇×条 (労働時間及び休憩時間)</p> <p>3 休憩時間は、午前12時00分から午後1時00分までとする。</p> <p>ただし、感染症防止対策のための措置として、一時的に休憩時間を変える必要がある場合は、労働基準法第34条第2項の労使協定を締結して</p> <p>午前11時30分から午後0時30分までと午後0時30分から午後1時30分までに分けて休憩時間とすることができる。」</p> <p>との規定が可能である。</p>

令和3年5月18日安全衛生業務担当者研修会

疑義照会「出張や直行・直帰の移動時間と労働災害の取扱い」について

質問	<p>設備工事業者であるが、毎日、様々なところへ工事で出向くが、結構、社員が会社へ寄らずに自宅から現場へ直行し、作業後、会社へ寄らずに自宅へ帰る「いわゆる直行直帰」を少なからず認めている。したがって、自宅から現場まで、現場から自宅までは、通勤としていました。</p> <p>お聴きたいのは、この現場が距離的に遠い現場でも直行直帰は、自宅から現場まで、現場から自宅までは通勤ということでもいいのでしょうか。例えば、富山や福井の片道 2 時間以上かかる現場でも通勤時間でいいのでしょうか。</p> <p>一泊する新潟の現場でも通勤時間でいいのでしょうか。</p> <p>出張の場合は、用務先へ向かって住居又は事業場を出たときから帰り着くまでの全行程に亘って業務遂行性が認められると、聞きましたが、一泊で新潟の現場へ行くのが出張なら自宅から現場までも業務ということでしょうか分からなくなりましたので、教えてください。</p>
回答	<p>直行直帰・出張に伴う移動時間について、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に該当しません。</p> <p>直行直帰・出張に伴う移動時間の取扱い【相談事例】</p> <p>①取引先の会社の敷地内に設置された浄化槽の点検業務のため、自宅から取引先に直行する場合の移動時間。</p> <p>②遠方に出張するため、仕事日の前日に当たる休日に、自宅から直接出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間。</p>

令和2年11月5日疑義照会「年次有給休暇管理簿」について

質 問	<p>(1) 講習で話された「年次有給休暇管理簿」はどのようなものを作ればいいのか。</p> <p>(2) エクセルで作りたいが、モデルを教示してほしいです。</p>
回 答	<p>「年次有給休暇管理簿」は、労働者ごとに記載することが必要ですが、エクセルの一覧表で作成しても、個人ごとにシートを替えても大丈夫です。「年次有給休暇管理簿」を記載するうえでの留意点は下記のとおりです。</p> <p>(1)年次有給休暇の「時季」</p> <p>「時季」は、労働者が年次有給休暇を取得した具体的な日付を記載します。</p> <p>「6月1日」「10月3日」のように日付ごとに記載する方法のほか、2日以上連続して取得した場合には「9月1日から9月3日まで」のように記載する方法が考えられますが、エクセルで管理するなら「6月1日」「10月3日」のように日付ごとに記載する方法が良いでしょう。</p> <p>半日単位や時間単位で取得した回数や時間単位で取得した時間数も、管理すべき日数に含まれません。半日単位で付与する場合は、付与日数に「1.0」、「0.5」と記入して合計日数を計算できるようにすることが必要です。時間単位は、もっと複雑になります。</p> <p>(2)年次有給休暇の「日数」</p> <p>「日数」は、労働者の請求によるもの、使用者の時季指定によるもの、計画的付与によるものにかかわらず、基準日からの1年間に労働者が取得したすべての日数を記載します。これまでは取得記録と残日数の管理だけでよかったのですが、改正後は義務的付与の管理が必要になってきます。</p> <p>労働者が年間5日以上の有給休暇を自主的に取得してくればよいのですが、年度末になって5日以上使用していない場合は、会社は有給休暇日を指定しなくてはなりません。ですから、「年次有給休暇管理簿」も月ごとの使用状況を管理できるものが望ましいことになります。</p> <p>(3)年次有給休暇の「基準日」</p> <p>「基準日」は、労働者に年次有給休暇を取得する権利が与えられた日を記載します。</p> <p>「第一基準日」は、入社後6か月で有給休暇を初めて10日付与した日ですし、「第二基準日」は、10日付与後1年後、又は付与後にくる会社一斉付与日です。</p>
根 拠 法 令	<p>労働基準法施行規則 第24条の7 使用者は、法第39条第5項から第7項までの規定により有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日(第一基準日及び第二基準日を含む。)を労働者ごとに明らかにした書類(第55条の2において「年次有給休暇管理簿」という。)を作成し、当該有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければならない。</p>

令和2年11月4日

疑義照会「1年単位の変形労働時間制の労使協定の変更」について	
質 問	<p>1年単位の変形労働時間制は、業務の繁閑に計画的に対応するための制度ですから、労使の合意があっても、対象期間の途中で、あらかじめ定められた労働日や労働時間を変更したり、労使協定を解約することはできないと聞きました。</p> <p>しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、発熱等の風邪の症状が見られる職員等への休暇取得の要請や全国的な大会等の中止・延期・規模縮小等の要請がなされていることに伴い事業を縮小せざるを得なくなっております。新型コロナウイルス感染症対策のために、当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難となりました。そのような場合に限っても、特例的に、変形労働時間制を変更したり、労使協定を解約することはできないのでしょうか。</p>
回 答	<p>変形労働時間制の途中で労働日や労働時間の変更や労使協定の変更や解約は、今般の新型コロナウイルス感染症対策のための特例として認められるものとして、その対象となり得る事業場が示されています。</p> <p>【労使協定変更が特例で認められる事業場】</p> <p>① 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している事業場</p> <p>② 新型コロナウイルス感染症の対策が求められることに伴い当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難になったため、以下のいずれかの対応をする事業場(※)</p> <p>(ア) 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や労働時間数を変えることなく、労働日や労働時間の配分を当初の計画から変更すること (例:当初の計画では土日を休日としていたが、3月は平日を休日にする、平日の所定労働時間を減らし、その分、もともと出勤日である土曜日の労働時間を増やす等)</p> <p>(イ) 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること (例:3月の事業活動を減少させ、減少した労働分を夏以降に振り替える等)</p> <p>(ウ) 発熱等の風邪症状が見られる職員等の休暇取得やスポーツ、文化イベント等の中止、延期又は規模縮小等の対応等を補うため、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加させること (例:新型コロナウイルス感染症対策を行うための事業活動の減少を補うため、その他の地域の事業場で、夏以降に予定していた労働分を3月に振り替える等)</p> <p>(エ) 上記(ア)から(ウ)以外の場合であって、新型コロナウイルス感染症対策の実施の影響により、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること (例:新型コロナウイルス感染症による事業活動の縮小の影響が6月以降に出るため、3月頃の労働時間等は変更せず、8月以降の労働時間等を変更する等)</p> <p>これらの対応をする事業場は、別紙の書面を労働基準監督署に提出していただく必要があります。</p>
そ の 他	<p>「新型コロナウイルス感染症対策に伴う変形労働時間制の労使協定の変更、解約について」のリーフレットは、金沢労働基準協会ホームページの「労務管理情報」の「労働相談コーナー」にご紹介しています。</p>

令和2年3月13日

新型コロナウイルス対応のため休業させた場合の休業補償（感染者が出た会社の労働者の妻が働く会社から）	
質問	<p>新型コロナウイルス感染者が出た会社の労働者Aの家族が当社で働いている。</p> <p>労働者Aは用心のため2週間も会社を休んでいるが、その家族も濃厚接触者で感染の疑いは同じようにあるのではないかと他の従業員から「休ませるべき」と要求され、待機している労働者Aと同等に2週間は休ませようと思うが、有給休暇にすべきか、給料はどうすればよいでしょうか。</p>
回答	<p>新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合ってください必要があります。</p> <p>休業させる場合の賃金の支払いの必要性は、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するわけですが、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。</p> <p>労働者が感染症になり、県知事から就業禁止命令が出た場合は、不可抗力による休業として、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。</p> <p>しかし、感染の疑いを会社が判断して用心のために休ませる場合は、例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていない場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」として、休業手当の支払が必要とります。</p> <p>詳しくは、当協会ホームページのトップページの3月6日の行政トピックスをご覧ください。</p>

労働基準法第26条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

令和2年3月13日

新型コロナウイルス対応による小学校等の臨時休業で児童の保護者である労働者の休暇取得支援（保護者である労働者が働く会社から）	
質問	新型コロナウイルス対応による小学校等の臨時休業で児童の保護者である労働者が休まざる得ない日が出ていますが、こうした労働者の休暇取得支援制度ができたと聞いたが、どういうものか。会社としてどうすればいいのでしょうか。
回答	<p>臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、公共職業安定所が休暇中に支払った賃金全額（1日8,330円が上限）を助成する予定です。</p> <p>(1) 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども (2) 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある小学校等に通う子ども</p> <p>の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給 賃金全額支給の休暇を取得させた場合に、事業主に対する助成金が支給されます。この助成金の申請の受付はまだ開始されていません。申請期間や手続など制度の詳しい支給要件や申請書類等について、詳細が固まり次第、☎知らせがあるそうです。</p> <p>詳しくは、当協会ホームページのトップページの3月6日の行政トピックスをご覧ください。</p>

令和2年3月13日

新型コロナウイルス対応による小学校等の臨時休業で児童の保護者である労働者の休暇取得支援（企業内診療所の看護師）	
質問	新型コロナウイルス対応による小学校等の臨時休業で児童の保護者である労働者が休まざる得ない日が出ていますが、こうした労働者の休暇取得支援制度ができたと聞いたが、どういうものか。会社としてどうすればいいのでしょうか。
回答	<p>臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、公共職業安定所が休暇中に支払った賃金全額（1日8,330円が上限）を助成する予定です。</p> <p>(1) 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども (2) 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある小学校等に通う子ども</p> <p>の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給 賃金全額支給の休暇を取得させた場合に、事業主に対する助成金が支給されます。この助成金の申請の受付はまだ開始されていません。申請期間や手続など制度の詳しい支給要件や申請書類等について、詳細が固まり次第、☎知らせがあるそうです。</p> <p>詳しくは、当協会ホームページのトップページの3月6日の行政トピックスをご覧ください。</p>

令和2年3月13日

ダブルワークで働く労働者の労働時間について (ダブルワークで労働者が先に働く会社から)	
質問	<p>当社は、1日8時間、週40時間の完全週休二日制で残業も全くありません。</p> <p>今般、労働者の一人が政府の勧めるダブルワークで勤務後に別の会社で2時間程度、働きたいと言ってきましたが、これは法律上大丈夫なのでしょうか。</p>
回答	<p>労働基準法第32条の週40時間、一日8時間の法定労働時間の規制には通算規定があります。</p> <p>労働基準法第38条で「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されています。この「事業場を異にする場合」には、事業主を異にする場合も含むとされています。(昭和23年5月14日付け基発769号通達)</p> <p>したがって、先に8時間働いた者が勤務終了後、別会社に行き2時間働けば通算10時間働いたこととなります。貴社の勤務の後で同じ労働者を勤務させる会社は、この労働者が法定労働時間働いた後に働かせることとなりますので、この勤務は時間外労働ということになります。</p> <p>この場合、労働基準法第36条に定める労使協定届(36協定)を所轄労働基準監督署に届出、割増賃金を支払うなど、法定の手続きを取れば、法定労働時間勤務後に勤務させることも可能です。(昭和23年10月14日付け基収2117号通達)</p> <p>問題は、貴社の勤務前に別会社で早朝の勤務で2時間働いた場合は、貴社の所定労働時間8時間のうち、最後の2時間が時間外労働になり、36協定の届け出と割増賃金として25%の割増分を支払いの必要があります。</p>

令和2年3月13日

ダブルワークで働く労働者の労働時間 (ダブルワークで労働者が後に働く会社から)	
質問	<p>当社には、1日2時間、週5日の夜間勤務があり、今般、昼間に別会社で週40時間、一日8時間の勤務をした労働者がダブルワークで働きたいと言ってきましたが、これは法律上大丈夫なのでしょうか。</p>
回答	<p>労働基準法第32条の週40時間、一日8時間の法定労働時間には通算規定があり、労働基準法第38条で「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されています。この「事業場を異にする場合」には、事業主を異にする場合も含むとされています。(昭和23年5月14日付け基発769号通達)</p> <p>貴社が別会社で法定労働時間働いた労働者を同じ日に使用する場合は、貴社の勤務はすべて時間外労働ということになります。この場合でも、労働基準法第36条に定める労使協定届を所轄労働基準監督署に届出、割増賃金を支払うなど、法定の手続きを取れば、法定労働時間勤務後に勤務させることも可能です。(昭和23年10月14日付け基収2117号通達)</p> <p>法定労働時間勤務後に勤務させる場合は、割増賃金を支払うわけですから、基本となる賃金額を決めておく必要があります。</p> <p>例えば、石川県最低賃金は時間額832円ですので、その25%増しの時間額1040円を支払う必要があります。法定労働時間勤務後に勤務させる会社が最低賃金時間額832円の賃金を支払う場合は、割増賃金支払義務違反になります。</p>

労働基準法第38条 (時間計算)

労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。