

ドタキャンバイトに対して 罰金を科してもよいか

注目トピックス

01 | ドタキャンバイトに対して

罰金を科してもよいか

セブンイレブンで急遽欠勤をしたアルバイトに対して罰金を科した店の対応が大きく報道されました。会社は急な欠勤に対してペナルティーを科することができるでしょうか。

特集

02 | 職場意識改善助成金

(勤務間インターバル導入コース)について

勤務と勤務の間の時間をあける取り組みに対する助成金が創設されました。勤務間インターバルにかかる助成金について紹介します。

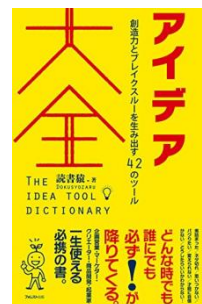
03 | 残業時間の上限が決められると何が起こるか

電通の事件を機に、労働基準法で残業時間の上限を明確に決めるような気運が高まっています。残業上限が定められると何が起こるのでしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | アイデア大全 (フォレスト出版)

物事をすすめる際に行き詰まってしまふことは多々あります。本書では古今東西のアイデア発想法、科学技術、芸術、文学、哲学、心理療法、宗教、呪術など幅広い分野から、新しい考えを生み出す42個の技法が紹介されています。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 会社のペナルティーチェックシート

ドタキャンバイトに対して 罰金を科してもよいか

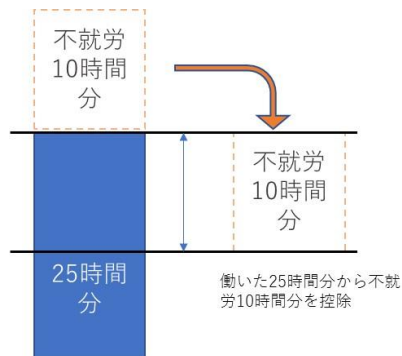
セブンイレブンで急遽欠勤をしたアルバイトに対して罰金を科した店の対応が大きく報道されました。会社は急な欠勤に対してペナルティーを科することができるでしょうか。

はじめに

平成29年1月、東京都内セブンイレブンのフランチャイズ店で、風邪で欠勤したアルバイトスタッフから罰金を取っていたことが問題視され、大きく報道されました。報道の影響を受けて店側は罰金として徴収したお金を返金し謝罪したとのことですが、そもそも勤務不良に対して罰金を科することは法律上問題があるのでしょうか。以下、会社のペナルティーの法的制限について解説します。

事件の概要

今回の事件では、女子高生アルバイトが1月後半に風邪のため10時間欠勤をした結果、働いた25時間分のアルバイト代から10時間分の罰金を差し引かれていたということです。



店のオーナーは「代わりに働く人を探さなかったペナルティー」として罰金を科したと主張したそうですが、セブンイレブン本部は全額の返金と謝罪を指導したとのこと。

減給の制裁

この店側が行った罰金制度は労働基準法第91条「減給の制裁」の規定に明らかに違反します。同法では、「労働者に対して減給の制裁を定める場合、減給は1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が賃金総額の10分の1を超えてはならない」と定められています。わかりやすく言い換えると、①罰金ルールを作ることはOKだが、②対象となる行為1回に対する罰金は平均賃金の50%までを上限としなければならず、③罰金の総額は1ヶ月の給与の10%以内にならなければならないということです。

平均賃金とは

平均賃金は「①過去3ヶ月の給与総額÷暦日数」もしくは「②給与総額÷実際の出勤日数×60%」の高い方で計算します。今回のアルバイトが次のように働いていたと仮定すると、平均賃金は3,000円となります。

10月	11月	12月	合計
30,000円	35,000円	40,000円	105,000円(A)
6日	7日	8日	21日

(A)÷暦日数92日<(A)÷21日×60%=3,000円が平均賃金

今回の事件の問題点

今回、2回の欠勤をしたと仮定すると、欠勤に対するペナルティーは1,500円×2=3,000円以内にならなければならなかったこととなります。さらに、このアルバイトの1月分給与は23,375円だったとのことなので、23,375円×10%=2,337円までしか一度に罰金を差し引くことはできず、のこりの罰金は翌月以降に差し引く必要がありました。

その他の問題

その他の論点として、「就業規則にペナルティー内容を規定していたか」という点があります。ペナルティーを科すには、そのペナルティー対象行為と懲戒が就業規則に規定されている必要があります。

また、今回は「代替りのアルバイトを探さなかったこと」を罰金対象とした点も非難されています。一般的には要員権限と義務は店側にあるものの、この点は短絡的に非難をせず、アルバイト社員の勤務状況など実際の事情を慎重に確認する必要があるでしょう。罰金の制度をどのように規定するかは会社の経営判断の一つですから、法律上の制限、スタッフ側の感情、規律の観点から総合的に判断してください。

職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）について

勤務と勤務の間の時間をあける取り組みに対する助成金が創設されました。勤務間インターバルにかかる助成金について紹介します。

はじめに

政府が強く進めている「働き方改革」の一環として、労働時間の短縮について様々な施策が予定されていますが、この度「勤務間インターバル」導入についての助成金が創設されました。以下、助成金情報を紹介します。

勤務間インターバルとは

勤務間インターバルとは、ヨーロッパでは既に法整備されているもので、労働時間と次の労働時間の間を一定時間以上空けることを保障するルールのことをいいます。従来の労働基準法では1回に働く時間の上限を法定労働時間として決めていることに対して、勤務間インターバルは、「働かない時間の下限を決める」制度であるといえます。



勤務間インターバル制度を決めるとは、「勤務と勤務の間を最低〇時間空ける」と規定すること

助成金の趣旨

この度創設された助成金は、勤務時間と次の勤務時間の間を一定以上空けるような労働時間制を導入・整備・周知するための企業の取り組みにかかる費用を助成するものです。助成対象としては以下の取り組みがあります。

- ・労務管理担当者に対する研修 / ・労働者に対する研修、周知・啓発
- ・外部専門家（社会保険労務士など）によるコンサルティング
- ・就業規則・労使協定等の作成・変更（時間外・休日労働に関する規定の整備など） / ・労務管理用機器の導入・更新
- ・労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ・その他の勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新

※原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標の設定

支給対象となる取り組みは、以下の「成果目標」の達成を目指して実施する必要があります。

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、**休憩時間数が9時間以上11時間未満、または11時間以上の勤務間インターバルを導入すること**

具体的には、事業主が事業実施計画において指定した各事業場において、以下のいずれかに取り組んでください。

ア 新規導入

勤務間インターバルを導入していない事業場において、事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを新たに導入すること

イ 適用範囲の拡大

既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下であるものについて、対象となる労働者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とすること

ウ 時間延長

既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、当該休憩時間数を2時間以上延長して休憩時間数を9時間以上とすること

メリット

勤務間インターバルを導入することで、次のような効果が期待できます。

- ① 残業時間の削減
- ② 社員の健康増進・リフレッシュ
- ③ 採用活動上のアピールポイント増加

制度導入により、夜遅く無駄に残る残業を抑制しようとする心理が社員に働くことが期待できます。また、中長期的には社員の疲労や健康被害も軽減できるかもしれません。労働時間に対して明確に削減・適正化を図る意図を社内外に示すことで、優秀な人材を惹きつけることにつながる可能性もあります。

残業時間の上限が決められると何が起こるか

電通の事件を機に、労働基準法で残業時間の上限を明確に決めるような気運が高まっています。残業上限が定められると何が起こるのでしょうか。

はじめに

電通の過労による自殺事件が労働法制に大きなインパクトを与え、特に長時間労働に対する厳罰化が議論されています。政府は残業時間に対して罰則を伴う規制を検討しています。今後残業時間の上限が決められると中小企業の労務管理にどのような影響を与えるのでしょうか。

現在の法律規制

現行法規では、労働時間は原則として1日8時間、週40時間（一部44時間）までと決められています（法定労働時間）。



コップから水＝労働時間が溢れてはいけないルール

法定労働時間をコップに例えると、8時間や40時間の容量のコップに水を注ぐとして、溢れてはいけないと決められています。

ところが現実には法定労働時間を超えることがしばしば起こります。これに対しては「36協定(サブロクきょうてい)」を届け出ることによって各企業が対応しています。

36協定を労働基準監督署に届け出ることによって「会社と社員が話し合って決めた容量の受け皿がいっぱいになるまでは溢れてもOK」という免罰効果を得られるため、厚生労働省指針の範囲内で残業時間上限を引き上げて、法定労働時間から溢れた残業時間について法律的につじつま合わせをしている実態が少なくないでしょう。



36協定
＝溢れる時間上限を
届出する

法改正の予定

いま議論されているポイントは主に以下の3点です。

- ① 厚労省指針だった残業時間上限（月45時間、年間360時間）を労働基準法に明記する
- ② 繁忙期には例外を設けるが、例外を適用した場合でも、残業時間上限を月平均60時間、年間720時間とし、違反企業に罰則を適用する
- ③ 残業代を法律どおりに払っていても、「残業時間が長いこと」が是正対象となる

罰則がどの程度厳格化されるかは未定ですが、今の傾向から考えると「企業名公表」「罰金」が予想されます。労働基準監督署の監視機能もよりいっそう強化されることが予想されます。

残業時間の上限が決められると起こりそうなこと

残業上限が決められることにより、労働者側からの申告が増加することが予想されます。自分の労働時間に対する関心が否応にも高まりますから、「自分の残業時間(は法律違反ではないか)」という疑念から労働基準監督署へ申告することにつながるでしょう。

一方で企業側のリアクションとしては、①本腰を入れて残業時間削減に取り組むというポジティブなものもあれば、②残業時間を上限内におさめるよう労働時間記録を少なく操作するというネガティブなものもあるかもしれません。①のなかでも雇用人数を減らすためにIT活用による業務効率化に対して投資する、労働集約型のビジネスモデルを捨てるなどのリアクションもあるでしょう。

いずれにせよ雇用について残業時間を減らすことは優先的経営課題になることは間違いのないでしょう。

アイデア大全

創造力とブレイクスルーを生み出す 42 のツール
読書猿 著

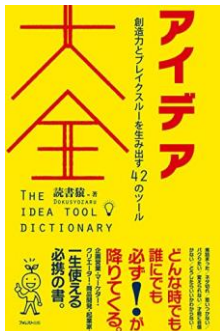
単行本：336 ページ

出版：フォレスト出版

価格：1,700 円（税別）

はじめに

物事をすすめる際に行き詰まってしまふことは多々あります。本書では古今東西のアイデア発想法、科学技術、芸術、文学、哲学、心理療法、宗教、呪術など幅広い分野から、新しい考えを生み出す 42 個の技法が紹介されています。掲載されている手法から 2 つ紹介します。



この手法は「工程異常発生時には製造ラインを惜しげなく停止させて問題解決に取り組む」という言葉で知られるトヨタ生産方式を体系化した大野氏による脱・犯人探しの分析法といえます。

ルビッチならどうする？

開発者：ビリー・ワイルダー（映画監督）

用途と用例：行き詰まりを脱する。

私淑により自分を高める。

レシピ：これといった人物を 1 人定め、「彼/彼女なら、どうするだろうか？」と考えてみる。

なぜなぜ分析

開発者：大野耐一（トヨタ自動車工業 元副社長）

用途と用例：トラブルの真の原因をつかみたいとき。
根本的な改良を追求するとき。

レシピ：1 つの出来事・現象について「それはなぜか？」と自問自答することを 5 回繰り返す。

< ビリー・ワイルダーの実例 >

映画監督であるビリー・ワイルダーは次の言葉をオフィスの壁に掲げていました。

How would Lubitsch have do it? (ルビッチならどうする?)

< 動かなくなった機械のなぜなぜ分析 >

▶なぜか？（1 回目）なぜ機械は止まったか？→オーバードロードがかかって、ヒューズが切れたからだ。

▶なぜか？（2 回目）なぜ機械にオーバードロードがかかったのか？→軸受部の潤滑が十分でないからだ。

▶なぜか？（3 回目）なぜ軸受部は十分に潤滑していかないのか？→潤滑ポンプが十分汲み上げていないからだ。

▶なぜか？（4 回目）なぜポンプは十分に汲み上げないのか？→ポンプの軸が摩耗してガタガタになっているからだ。

▶なぜか？（5 回目）なぜポンプの軸は摩耗したのか？→ろ過器（ストレーナー）がついていないので、切粉が入ったからだ。

以上、5 回の「なぜ」を繰り返すことで、ろ過器（ストレーナー）を取り付けるという根本的対策を発見できました。もし、1~2 回のなぜで止めてしまうと原因がヒューズやポンプの軸になってしまい、同じトラブルが再発します。

ワイルダーは絶えずこれを仰ぎ見て、自らの師であった名匠エルンスト・ルビッチ監督だったら、この映画をどう撮るだろうかと思いを巡らせ、インスピレーションを得たといえます。

この 2 人は実際に師弟関係でしたが、現代ではそのような関係はそれほど容易に生まれることはありません。そのときは「私淑（直接教えることはできないが、ある人を密かに尊敬してその感化を受けること）」という方法が有効です。孟子が孔子の死後 100 年して誕生したにもかかわらず、孔子の教えを受け継ぐものだとして孟子が考えたもの、「私淑」の考え方に依るものです。

他、40 個の発想法と、筆者による丁寧な解説とレビューは読んだだけでアイデアが湧いてくるような気になります。社内ワークショップなどに活用できる一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+ Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

代表よりあいさつ

新年が明けたと思ったら、あっという間に年度末です。

先月は、社労士の研修に併せて、「電子化推進フェア」が開催されました（実はわたくし、電子化推進委員長を仰せつかっております）

勤怠管理やシステム管理など、先進的な導入事例も紹介いただき、業務を見直すいいきっかけになりました。

これを活かして、お客様にも改善提案ができるようになれば幸いです。

春はすぐそこ。今年もよろしくお願いいたします。

会社のペナルティチェックシート

現在会社で決められているペナルティについてあてはまるものをチェックしてみましょう。

以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	遅刻・早退に対する罰金制度がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Q1 が Yes の場合、その内容を記入してください ()	-	-
3	営業成績不良にたいする罰金制度がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Q3 が Yes の場合、その内容を記入してください ()	-	-
5	社員連帯責任での罰則がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Q5 が Yes の場合、その内容を記入してください ()	-	-
7	その他ペナルティ制度があれば記入してください ()	-	-

FAX のご返送は 024-983-0736 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	