

労働時間の範囲

—労働時間管理上の注意すべき点—

◆労働基準法上の労働時間

労働基準法は、労働時間について、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」（労働基準法第32条）と定め、また、その法定労働時間を超えた時間数に応じた割増賃金の支払いを義務づけています。しかしながら、労働時間とは何かという定義は定めていません。

◆最高裁の判断基準

始業時刻前の作業準備や着替えの時間、終業時刻後の清掃時間などが労働時間か否かが争われることが多いですが、それらが争われた事例で、「労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。」としています。（三菱重工業長崎造船所事件 最高裁一小判決 平12.3.9）

◆その他の判例や行政解釈の判断基準

上記の判例も含め、多くの判例や行政解釈では、
 ①使用者が労働者に対して義務付けを行っているか
 ②これを遵守しなかった場合、労働者に不利益が課せられるか、という2点を重視し、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれているか否かを基準として、客観的に判断することとしています。

労働時間に関するトラブルを防ぐためには、始業前・終業後の時間や休憩時間の取り扱いなどについて、会社として労働者に義務付けている時間なのかどうかを明確にする必要があります。その上で、労使間で共通の認識を持つ様にするのが重要です。

労働保険料の年度更新

—労働保険料の申告と納付—

◆労働保険料の年度更新とは

労働保険の保険料は、毎年4月1日から次の年の3月31日までの1年間を単位として計算されます。保険料の額は、原則として使用されるすべての労働者の賃金総額に、その事業で定められた保険料率を乗じて算出されますが、まず年度の当初に概算で保険料を納付して、年度末に賃金総額が確定したところで精算をすることになります。この新年度の概算保険料を納付するための申告・納付と前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付の手続きを年度更新といいます。また、石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金も確定保険料と併せて申告・納付します。手続きは毎年6月1日から7月10日までに行います。

◆賃金総額とは

労働保険料額の算出の基礎となる賃金総額とは、事業主がその事業に使用する労働者に対して賃金、手当、賞与、その他名称のいかんを問わず労働の対償として支払うすべてのものを指します。また、保険料算定期間中に支払いが確定した賃金は、算定期間中に支払われなくても算入されます。

◆今年度の主な改定点

平成24年4月1日付で雇用保険料率、労災保険料率、建設業の賃金総額算定に使用する労務費率が改定されました。平成23年度の確定保険料の算出には改定前の保険料率を使用し、平成24年度の概算保険料の算出には改定後の保険料率を使用することになります。なお、労災保険料率は過去3年間の災害率等を考慮して改定されます。平成23年3月に東日本大震災が発生し、遺族補償年金をはじめとして保険給付金が大きく膨らみましたが、今回の改定には反映されず次回の改定に反映されることとなります。

◆労働保険料等の口座振替納付

平成23年度3期納付分から労働保険料等を口座振替により納付することが可能となりました。口座振替を希望する場合には、保険料等口座振替納付書送付（変更）依頼書兼口座振替依頼書に必要事項を記入し、口座のある金融機関で手続きをします。

《声》

『「上」と比較する』

厳しいときほど、上を見て仕事をすることが大切です。

B社長は失敗事例を教訓とし、同業者の良いアイデアや計画は積極的に取り入れ活用します。

営業不振のときほど、その原因を同業者の不振に求めがちになります。が、経営会議などで従業員から「同業のC社より、当社の方がまだ業績が良い」といった自社の業績と他社の経営不振とを比較するような報告は一切認めないそうです。

下を見て比較することは、その場の慰めにはなりません。今後の改善や発展に役に立つことはありません。

B社長は、「少しくらい良い結果が出ても、業績の良い会社と比較したら、まだ不十分である」というように、常に、上と比較することを従業員に求めているそうです。

