

**CONTENTS** 

事例に学ぶ労務トラブル 2ページ

勤務時間中の私用メールや、 LINEをした従業員を罰することは可能?

現場に身近な労務Q&A **3**ページ

会社支給の携帯電話で業務時間外の顧客対応、 残業代は支払うべき?

 $oxed{\mathbf{A}}$ 知って得する助成金情報  $oxed{\mathbf{4}}$ ページ

育児や介護で退職した社員の 再雇用を行うと最大48万円を助成!

# 数字で見る労務

**16.7** (ポイント増)

平成30年11月、厚生労働省から、若い男女の意識や行動の経年変化を調べる 『第6回21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)』が公表されました。

この調査における5年間に子どもが生まれた夫婦の妻の就業状況を見ると、 『出産後も仕事あり』と答えた人の割合は、前回の10年前の調査時の57.0%から 73.7%と16.7ポイントも上昇しています。

また、出産後の妻の就業状況で同一就業を継続している割合は、夫の平日の家事・育児時間がない場合は42.3%、2時間未満の場合は58.7%、2時間以上4時間未満の場合は61.5%、4時間以上の場合は63.2%と家事・育児時間に比例して増えています。このことからも今後、妻である女性の出産後の働き方は、夫である男性の育児への参加が重要になってくると考えられます。

## 勤務時間中の私用メールや、 LINEをした従業員を罰することは可能?

当社では、営業マンに仕事用のスマートフォンを配布しています。ところが、勤務時間中に支給し たスマートフォンで私用メールやLINEを頻繁にしている営業マンがいます。メールやLINEばか りしているため、連絡がとりにくく、注意しても改まりません。この営業マンを罰することはできま すか?

#### 勤務時間中の私用メールは 職務専念違反となる

基本的に、従業員が仕事中に私用メールやLINE を行うことは、懲戒処分の対象となります。なぜなら、 従業員には勤務時間中は仕事に集中しなければな らないという『職務専念義務』が課されているからで す。そのため、私用でメールやLINEをすることは『職 務専念義務』に反する行為になります。

ただし、そもそも従業員側が『私用でメールや LINEを行ってはいけない』という認識を持っていな いことも考えられます。そのため、一度、会社から従 業員に対して、『職務専念義務』違反であることを説 明するようにし、今後は私用メールやLINEをしない ように注意しましょう。

また、今後、会社側と従業員側との認識の違いが 起こることを防ぐためにも、就業規則の中に『私用 メールやLINEを禁止する』という明確な規定を記載 しておいた方がいいでしょう。あるいは入社するとき に従業員から『職務に専念する』という旨の誓約書を もらっておくのもよいと思います。

まずは、これらのことを行ったうえで、懲戒処分を 科すためには、就業規則で懲戒理由をあらかじめ定 めておく必要があります。もし何の規定もない場合 は、たとえ勤務時間中に従業員が私用メールやLINE をしても罰することができなくなる可能性もあります ので、気をつけましょう。

## 懲戒処分にするには メールの頻度や内容も重要

しかし、私用メールやLINEをしたからといって、す べてのケースを懲戒処分の対象とするのは、厳しす ぎます。長年に渡って働いていると、ときには家族へ

の緊急連絡など、生活上やむを得ないケースも出て くると思います。何もかも禁止というのではなく、処分 を行うときは、従業員が行った私用メールやLINEの 頻度や内容をチェックしてから、判断することが必要 です。

たとえば、ある会社が勤務中に1日2通程度の私用 メールを行った従業員を懲戒解雇処分にしました。 しかし、納得のいかない従業員が会社を訴えたとこ ろ、裁判では『仕事をする上での支障になるほどでは ない』とみなされ『解雇は無効』となりました。つまり、 私用メールを行った従業員に懲戒処分を下したとし ても、場合によっては、裁判で覆されてしまうこともあ り得るのです。一方、出会い系サイトへの利用という 遊び目的で、5年間という長期にわたって3.000件程 度のメールをやり取りしていたという従業員を解雇 した場合は、裁判でも『解雇は妥当である』と判断さ れました。

従業員への懲戒処分を適切に行うためには、まず は就業規則に懲戒理由を明記することが大切です。 さらに、私用メールやLINEの頻度や内容を考慮する ことが重要になってきます。従業員への懲戒処分を 下した後に、トラブルに発展することを防ぐためにも、 上記2点をしっかりと押さえるようにしましょう。



## 会社支給の携帯電話で業務時間外の顧客対応、 残業代は支払うべき?

業務に必要なため、従業員には会社から携帯電話を支給しています。社員は業務時間外であっても お客様から連絡がある場合は対応しているようなのですが、この場合の残業代などは支払う必要が あるのでしょうか?

社員の自発的な行動であれば、残業代を支払う必要はありません。たとえ会社命 令だとしても、従業員が場所的な拘束を受けておらず、また、断続的な業務でも ないため、残業代は発生しないと考えられます。しかし、手当の発生する事項では ありますし、トラブルに発展する可能性もあるので、基本的には業務時間外は携 帯の電源を切るように指示しておくことをおすすめします。

#### 社員の自発的対応は 労働時間にあたらない

労働基準法では、『使用者の指揮命令下に置かれ ている時間』を労働時間と定義しています。つまり、使 用者である経営者の指揮下にある時間全てを労働 時間としているわけです。具体的には、販売店でお客 さんを待っている時間や、工場のライン再開のために 準備している時間、社内清掃の時間や作業着に着替 える時間なども労働時間といえるでしょう。

今回のケースでは、社員が自発的に電話対応を 行っているようなので、これは使用者の指揮下にはな いと考えることができ、労働時間にはあたりません。 そのため、残業代や休日労働に対する割増賃金など は発生しません。

## 事前に規定を決めて トラブル回避を

勤務時間外の会社支給の携帯電話の取り扱いに 関しては、顧客対応をめぐって従業員とトラブルにな るケースもあります。基本的には業務時間外には電 源を切るように指示するのがベストです。あるいは、 退社する際に会社に置いて帰るようにした方がよい のではないでしょうか。しかし、顧客からの緊急連絡 など、どうしても対応が必要な場合があります。

このような場合、どのくらいの時間電話していたか を記録したり、申告したりするのは現実的には難しい と思います。その時間に対する代償として一定額の手 当を支給するなどのルールを決めておくことでトラブ ル防止につながります。



# 育児や介護で退職した社員の 再雇用を行うと最大48万円を助成!

今回は、育児や介護で退職した従業員を再雇用したときの助成金『両立支援等助成金(再雇用者評価処 遇コース)』をご紹介します。

#### 【対象となる事業主】

"雇用保険被保険者を事業主都合で解雇した"などの 不支給条件にあてはまらなければ、原則としてすべての 雇用保険適用事業主が対象となります。

#### 【対象労働者】

次のすべての要件に該当する労働者が対象となりま す。

- (1)退職理由が妊娠、出産、育児または介護のいずれか で、再雇用制度により採用された
- (2) 退職時または退職後に、退職理由と再雇用の希望 を書面で申し出ていた
- (3) 退職日の前日において、雇用保険被保険者として1 年以上雇用されている
- (4)退職日の翌日から起算して、再雇用日までに1年以 上が経過している
- (5) 再雇用制度に基づき評価、処遇されて再雇用されて いることが、支給申請書で確認できる
- (6)無期契約で再雇用されるか、再雇用が有期契約の 場合は採用日から1年以内に無期契約に移行して おり、雇用保険被保険者として1回目の支給申請に おいては6カ月以上、2回目の支給申請においては1 年以上継続して雇用されている

#### 【支給額】

対象労働者と期間の定めのない雇用契約締結後、6 カ月、1年それぞれ継続雇用した場合に以下の金額が支 給されます。

再雇用対象者	継続雇用6カ月後(1回目)	継続雇用1年後(2回目)
1人目	19万円<24万円> (大企業14.25万円<18万円>)	19万円<24万円> (大企業14.25万円<18万円>)
2人目~5人目	14.25万円<18万円> (大企業9.5万円<12万円>)	14.25万円<18万円> (大企業9.5万円<12万円>)

※雇用対象者1人当たりに所定以上の利益が上がっているとみなされた、 いわゆる『生産性要件』を満たした場合は<>内の額が支給されます。

#### 【申請期限】

- ●継続雇用6カ月後(1回目)の申請…再雇用後6カ月経 過する日の翌日から2カ月以内
- ●継続雇用1年後(2回目)の申請…再雇用後1年経過 する日の翌日から2カ月以内

このほかにも、細かな要件があります。詳しくは厚生労 働省のホームページをご確認ください。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000170047.pdf