

ひまわり社会保険労務士事務所
ひまわりだより
2019年8月号

残業代計算で 間違いがちな3つのこと

注目トピックス

01 | 残業代計算で間違いがちな3つのこと

働き方改革の流れから残業に対する世間の目がより厳しくなっています。残業代の計算ミスを指摘されないよう、間違いがちなポイントについて解説します。

特集

02 | #KuToo 運動に見る

ドレスコードのこれから

職場でのヒール、パンプス強制をなくそうという「#KuToo 運動」が注目を集めています。労働環境をより良いものにするためのドレスコードについて考察します。

03 | その契約は本当に業務委託契約か

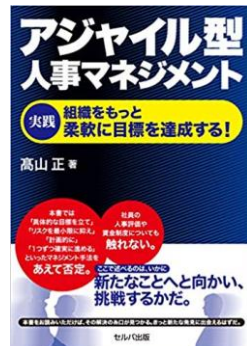
多様な働き方が認められてくるなか、「雇用契約なのか、業務委託契約なのか」の判断に迷うことがあります。両者の違いについて解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | アジャイル型人事マネジメント

(セルバ出版)

アジャイルとは「俊敏な」「すばやい」という意味の言葉です。元々はソフトウェア開発で使われていた言葉ですが、最近では人事部門においても耳にすることがあります。アジャイル型人事マネジメントとはいったいどのようなものなのでしょうか。



ひまわり社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 今月のポイント

経営診断ツール

07 | 業務委託契約チェックシート

残業代計算で間違えがちな3つのこと

はじめに

働き方改革関連法の施行により、残業の上限規制が中小企業でも始まろうとしています。残業時間そのものが上限にかからないよう、より一層の労務管理をしなければならぬ一方で、残業代の計算誤りにも注意しなければなりません。以下、残業代計算でよく間違えるポイントについて解説をします。

1. 残業時間の端数処理

残業時間を集計する際に、日ごとに15分単位や30分単位で切り捨てて計算する誤りがよく見られます。残業時間については、労働基準法で1日について1分単位で集計する義務があります。ただし、1ヶ月単位で集計した残業等時間を30分単位で四捨五入することは認められています。

なお、タイムカードの性質上、定時で退社した場合でも打刻のタイミングにより数分の端数が生じることがあります。タイムカード記録は客観的証拠として重要視されるものの、この端数が即ち残業時間と決まるわけではありません。現場の監督者が定時での業務終了を確認している状況があれば定時終了と取り扱っても問題ないでしょう。



2. 所定労働時間

残業単価は1時間単位で計算しますが、1ヶ月の所定労働時間が長すぎる誤りが起こりがちです。例えば「1日8時間で25日出勤だから25×8時間=200時間」とす

働き方改革の流れから残業に対する世間の目がより厳しくなっています。残業代の計算ミスを指摘されないよう、間違えがちなポイントについて解説します。

ると、法定労働時間を上回る所定労働時間となります。下記の表の通り、最大でも週40時間（一部の企業は44時間）の範囲に収まるように所定労働時間を設定しなければなりません。

法定労働時間	所定労働時間の上限
40 時間	173.8 時間
44 時間	191.19 時間

3. 単価計算に含む手当

残業の1時間あたりの単価を計算するとき、基本給だけを対象にする間違いがよくありますが、実際は手当も含めなければなりません。ただし「残業単価計算に含めなくていい手当」が限定的に決められています。

下の表にある手当は原則として単価計算に含める必要はありませんが、住宅手当など支給方法によって除外できない場合があることに注意が必要です。

残業単価計算から除外できる手当

- ・家族手当
- ・通勤手当
- ・別居手当
- ・子女教育手当
- ・住宅手当※
- ・臨時に支払う手当
- ・1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

※ 住んでいる状況に関わらず一律に支払われる住宅手当は除外できない

なお、歩合給についても残業計算を行う必要があります。歩合給の場合、「1ヶ月の歩合給÷残業込みの総労働時間×割増率」により割増賃金をもとめます。

残業について計算誤りを指摘されると、過去に遡って支払いが必要になることがあります。あらためて自社の計算方法を確認してみましょう。

#KuToo 運動に見る ドレスコードのこれから

職場でのヒール、パンプス強制をなくそうという「#KuToo 運動」が注目を集めています。労働環境をより良いものにするためのドレスコードについて考察します。

はじめに

葬儀会社に勤める女性が勤務中パンプスの着用を義務付けられたことに対して、女性にだけヒール・パンプスを強制される世の中の風潮を変えようとインターネットを通じて発信し、多くの賛同を集めています。男女の差別のない労働環境について、ドレスコードという観点から考察します。

#KuToo とは

#KuToo（くーとー）は「靴（くつ）」・「苦痛（くつう）」とハリウッドでのセクハラ告発「#MeToo（ミーとー）」を合わせた造語で、葬儀会社に勤める女性がインターネットで発信し、多くの女性からの賛同を得られたことで注目された言葉です。

6月には発起人が賛同者約1万8800人分の署名を厚生労働省に提出し、ハイヒールやパンプスの強制を禁止するように通達することを求めました。

ドレスコードの法的拘束力

ヒール着用指示に法的拘束力があるかについては、身だしなみ（男性のヒゲや長髪）を巡った過去の裁判が参考になります。

①**タクシー運転手**のヒゲが身だしなみの規則に違反するとして、会社が下車命令をしたことを巡った裁判では、「規則が実質的に制限しているのは無精ヒゲであって、格別の不快感等を生まないヒゲはそれに当たらない」とされたことから労働者勝利となりました。

②**郵便局員**の伸ばした髭、長髪をマイナス評価し賃金をカットし、上司らが職員に髭を剃るよう執拗に迫った行為が違法か否かを争った裁判が行われました。労働者の服装や髪形等の身だしなみは、もともとは労働者個人が自己の外観をいかに表現するかという労働者の個人的

自由に属する事柄であり、髪形やひげに関する勤務中の規律は、勤務関係または労働契約の拘束を離れた私生活にも及び得るものであることから、そのような勤務規律は、**事業遂行上の必要性が認められ、その具体的な制限の内容が、労働者の利益や自由を過度に侵害しない合理的な内容の限度で拘束力を認められる**とし、労働者側勝利となりました。

個人の自由を
侵害する程度

業務遂行上の
必要性

就業規則の
規定

これらを総合的に判断して
服装の妥当性が決まる

ヒール着用をオフィシャルに指示する企業もあれば、なんとなくの慣例に従って同性の先輩が部下に着用を強要していることもあるでしょう。もしくは、男性上司が女性軽視の価値観によって女性にヒールを履くよう求めるステレオタイプな強要もあるかもしれません。

何れにせよ法的な解釈では①**就業規則等により規定されているか**、②**業務を行う上でヒールでなければならない理由はあるか**、そして③**ヒールを履くことが個人の自由をどの程度侵害するか**を元に判断されることとなります。ヒゲや頭髪を巡る裁判例から考えると、余程の事情がない限りヒール着用指示が法的に妥当とは見なされないと予想できます。

大事なものは納得度

ヒールに限らず、頭髪、ヒゲ、ピアスなどのアクセサリ、スーツ、ネクタイなどの身だしなみは、時代に合わせて価値観が変化していきます。じきにスーツ着用の価値観も変わってくるかもしれません。#KuToo運動を一つの契機として、社内でドレスコードについて話し合う場を設けてはいかがでしょうか。

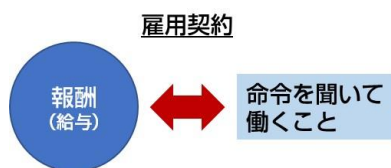
その契約は本当に 業務委託契約か

はじめに

働き方改革による副業容認化、産業構造の変化、AI・ロボット化など、働く環境は今まさに大きく変わりつつあります。従来の「会社に長年勤めて、定年で退職して退職金をもらう」というキャリアモデルが通用しなくなっているなか、クラウドソーシングサービスなどを介して業務委託契約で働く人も増えています。一方で、雇用契約との違いを理解せずに業務委託契約の取引先と関わり、トラブルに発展することもあります。以下、雇用契約と業務委託契約の違いについて解説します。

雇用契約とは

一方（労働者）が労働に従事し、相手方（使用者）がこれに対して賃金を支払うことを



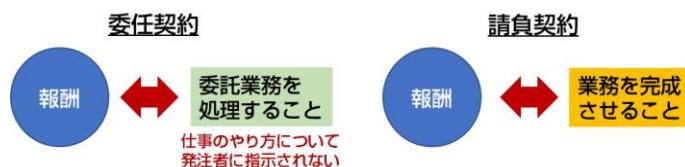
約束することを内容とする契約をいいます。報酬＝賃金と引き換えになるのは「決められた条件で使用者の指示に従って**労務を提供すること**」です。「労働者」にあたる場合は、原則として、労働基準法や労働契約法上の保護を受けることになります。

業務委託契約とは

業務委託契約とは、当事者の一方が相手方に対して特定の業務の遂行を委託し、相手方がこれを承諾することにより成立する契約です。法律上の扱いはその契約内容によって判断されますが、一般的には請負契約、委任契約（準委任契約）、又はこれらの混合契約として扱われるものがそれにあたります。

請負契約は「依頼された仕事を完成させること」と報酬を交換する契約であり、一方で委任（準委任）契約は、一定の事務（委託業務）を処理することであって、一定の結果を出すことは受託者（受任者）の義務ではないとされます。

多様な働き方が認められてくるなか、「雇用契約なのか、業務委託契約なのか」の判断に迷うことがあります。両者の違いについて解説します。



業務委託と認められないポイント

両者の大きな違いは「**依頼した側の指揮命令下にあるか**」です。依頼した個別の仕事を受ける/受けないの自由があるかないか、働く時間について指定されているか否かなどの**使用従属性**を元に判断します。

以下に挙げるような事情があればあるほど、「業務委託契約でなく、雇用契約である」と判断される可能性が高くなります。

- ・仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由がない
- ・タイムカードで時間管理をされている
- ・報酬が、仕事の成果ではなく働いたことそのものに対して支払われている（時給や日給制で払われている場合など）
- ・機械・器具が会社で用意されている
- ・雇用契約の社員と同様の報酬体系である
- ・給与所得者として源泉徴収されている
- ・その会社でだけ働いている

逆に言うと、業務委託契約であることを確実にするためには、これらのポイントをしっかりとクリアできる契約内容にすることが必要です。プロフェッショナルとして技術的に自立できるレベルにある人にとっては、拘束される雇用契約より業務委託契約の方が心地よいかもしれません。

多様な働き方を選べる時代ですから、その違いをしっかりと説明した上で業務委託契約を選択できるようにすることも、経営を考える上での一つの方法かもしれません。

アジャイル型 人事マネジメント

高山 正 著

単行本：200 ページ
出 版：セルバ出版
価 格：1600 円（税抜）

はじめに

アジャイルとは「俊敏な」「すばやい」という意味の言葉です。アジャイルな会社経営や人事とはどのようなものなのでしょうか。

計画は本当に必要か

多くの人が「計画を立て、その計画通りに物事を進めること」をベターとしますが、良くも悪くも予想しない様々な出来事が発生し、実行は当初の計画から大きく外れがちです。明日起こるイベントを確実に知ることなど出来ないのですから、当然といえるでしょう。会社の経営ならばなおさらです。

盲目的に半年ごとに確認しては、とても間に合わない。必要なのは、目まぐるしく変わる経営環境に振り回されながらも、自ら考え、適応し、計画からは見つからなかった新たな価値を作り出すことだ。

筆者はこう述べています。この考え方こそがアジャイル思考の根本といえるでしょう。経営全体の話ではありませんが、従来の凝り固まった計画思考から抜け出すために必要な感覚であることは間違いありません。

失敗を容認する

IBM や GE、グーグルといった有名大企業には 1 つの共通点があると筆者は言っています。それは「心理的安全性」が確保されているということです。

大きなミスをおかした社員に対してただ厳しく叱責するのか、あるいはその失敗を勇敢なチャレンジと捉え、叱りつつも褒めるのか。この 2 つに大きな違いはあることは明白です。前者のパターン、つまり失敗は許されないという文化が根付いている組織では誰も新しいチャレンジに取り組もうという気持ちになりません。

「失敗したら怒られるから危ない橋は渡らないでおこう」という考え方になってしまうのは、当たり前のことといえるでしょう。

しかし、前述したように熟考して捻りだした経営計画ですらその通りには進まないのが現実です。まして会社が抱える社員は人間ですから、日々の定型業務でさえミスが生じる可能性はあるのです。

そういったミスをただ叱りつけるのではなく、改善策やそのミスによって得られた新たな気づきを拾い上げることで心理的安全性はつくられていきます。その積み重ねによってチャレンジを恐れない精神を身につけた社員たちは、自社にとって非常に有益な功績をあげる人材に成長するのです。

進捗の法則

「進捗の法則」とは、どれだけ小さな進捗でもその 1 つ 1 つを実感することで、取り組みに対する成功の予感やその取り組みを続けていこうという気持ちの支えになるというものです。

今まではひたすら取り組むだけだったプロジェクトの進捗を事細かに管理し、メンバーがそれを共有することで、モチベーションの向上はもちろんのこと、事前に打ち立てた計画だけでは見えてこなかった要素も明らかになることでしょう。そうやって得られた発見をもとに、すばやく軌道修正を加えていくことができれば、時間の短縮やプロジェクトのクオリティアップに繋げることも可能になります。

計画や予定に執拗に捉われないアジャイル型の人事マネジメントは、業界を問わず様々な会社の経営に多大な価値を生み出すことが予想されます。その基礎を学びたい方におすすめの一冊です。

ひまわり社会保険労務士事務所からのお知らせ

就業規則作成や採用前から退職まで労務管理、働き方改革対応、採用支援・職場定着、社内研修等のご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問合せ下さい。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のひまわりだよりはいかがでしたか？

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。

ひまわり社会保険労務士事務所・福岡就業規則サポートセンター	
代表 社会保険労務士 医療労務コンサルタント	久保田 統
所在地	〒805-0017 福岡県北九州市八幡東区山王 1-1-25
営業時間	平日 9:00~17:00 事前に打合せの場合は、日時関係なく柔軟に対応いたします
電話・FAX	TEL 093-662-8200 FAX 093-661-6444
メール	office-himawari@himawari-sr.jp メール対応は24時間

今月のポイント

★まず初めに残業代の計算についてですが、本編にも記載していますように**日ごとに端数処理は違法**となります、原則割増が発生するのは**1日8時間を超える場合も勿論**ですが、週の労働時間が**40時間**場合によっては**44時間を超えると割増**が発生します。誤った計算をした場合残業代未払いになりますので、顧問契約のお客様はお気軽にお問合せください。

★次にドレスコードについてですが、本編で記載の通り業種や必要性、規則、侵害する程度等全てを総合的に判断して相当性が決まりますので、規制や指導をする場合顧問契約のお客様はお問い合わせください。

★次に業務委託契約についてですが、本編に記載の通り場合によっては業務委託ではなく雇用契約になる場合があります、雇用契約になると勿論労働保険や社会保険の加入、場合によっては残業代等も発生となります。偽装請負となった場合労務管理上非常にリスクとなりますので、請負契約を結ぶ前に顧問契約のお客様はお問い合わせください。

どんな小さな疑問も、どうぞお気軽にお問合せ下さい。

総合ホームページ（ひまわり社会保険労務士事務所）

<https://himawari-sr.jp/>

就業規則専用ページ（福岡就業規則サポートセンター）※アドレスが新しくなりました。

<https://fukuoka-kisoku.jp/>

業務委託契約チェックシート

業務委託契約としての妥当性を確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	仕事の依頼・業務従事の指示等に対して断る自由がある	☐	☐
2	タイムカードで時間管理をしていない	☐	☐
3	始業・終業の時間は自由に選べる	☐	☐
4	報酬が時給や日給制でなく、売上等に応じて決められている	☐	☐
5	機械・器具・道具は自分で用意している	☐	☐
6	雇用契約の社員とは報酬体系が異なる	☐	☐
7	業務委託者として源泉徴収されている	☐	☐
8	他の取引先とも委託契約をしている、または許容している	☐	☐
9	業務委託契約書を取り交わしている	☐	☐
10	請求書を会社宛に交付している	☐	☐

FAX のご返送は 093-661-6444 まで

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