

2022年5月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2022年5月号 Vol.2205



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



早めの出勤は残業代の支払い対象？！
～ 早出残業と残業代の支払い ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

新入社員が入社してから早くも 1 ヶ月が経とうとしています。GW 明けは、せっかくリズムが出来ていたなかの長期休暇で、気持ちが緩み、夜更かしや暴飲暴食などで体調を崩したり、社会人として、また、入社した企業での気持ちの切り替えが上手く出来ずに、メンタルヘルス不全となってしまうこともあります。学生から社会人になるということは、大きな環境の変化が伴います。いつまでも学生気分では困りますが、慣れるまでの配慮は必要です。

さて、そんな新入社員が会社に慣れようと始業の 1 時間前に出社していた場合、勤務時間や残業代はどうなるのでしょうか？

今月は早出残業について、確認していきます！



早出残業…??

「残業」というと、その漢字の通り「残って業務をする」ことがイメージされ、終業時間後の時間に仕事をした場合のみを指すような印象がありますが、始業時間前に仕事をした部分についても、当てはまります。早い時間に出てきて仕事をするので、一般的に「早出残業」という言い方をよくしますが、「残業」というワードも、もともと法律用語ではないので、「朝残業」や「始業前就業」など会社によって様々な言い方、呼び名があるかもしれません。※ 今回は「早出残業」で統一して解説します。

早出残業も残業代の対象！

この早出残業ですが、割増賃金、つまり残業代の対象となります。始業前の時間については、ついつい見過ごしがちですが、所定労働時間以上に労働した場合は、割増賃金対象であることを認識しておかないと、労働基準監督署の調査で指摘、または労働者から退職後に未払い賃金として請求されてしまうリスクがあります。

原則的には、法定の労働時間である、**1 日 8 時間、1 週間 40 時間**を超えた部分については、割増賃金の支払いが必要です。ただし、会社の就業規則で、法定労働時間より短い所定労働時間（例えば 1 日 7.5 時間等）であっても、「所定労働時間を超えた場合に、割増賃金を支払う」と規定されていれば、所定労働時間を超えた場合に割増賃金対象となるので注意しましょう。



労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

早出残業対象とは…？！

始業前にタイムカードの打刻等があれば、すべて割増賃金対象となるのかといえば、答えは「NO」となります。終業後の残業にも当てはまりますが、割増賃金対象の「労働時間」だったかどうかについてが判断基準となります。

労働時間とは？

労働時間とは、**労働者が使用者の指揮命令下に置かれた時間**のことを言います（三菱重工長崎造船所事件・最高裁 H12.3.9 判決）。

具体的には、以下のような時間となります。

- ・会社や上司等から業務指示があり、就業している時間
- ・参加が義務である研修や、会社や上司等の指示により学習等をしている時間
- ・会社や上司等の指示により、就業に必要な準備行為（制服への着替え、清掃、朝礼など）をしている時間等々…

つまり、会社や上司等からの業務指示や許可がないのに、始業前に働いていた場合は、労働時間とならない場合もあります。

また、「満員電車を回避したい」「ゆっくり出勤してデスクで軽食を食べたい」「スキルアップのための勉強をしたい」など、タイムカードに打刻はあっても、デスクでゆっくりまたは、業務とは関係のない行為をしていて、実際働いていない場合は、もちろん労働時間とはなりません。

【黙示の指示】に注意！

ただし、毎日のように始業時間前から出勤し、実際に仕事をしていた場合、特に会社や上司からの指示がなかったとしても、「黙示の指示」があったとみなされ、労働時間に認定され、割増賃金対象となる場合があります。

「黙示の指示」とは、暗黙のうちの考えや指示をいい、会社全体として、**始業前から業務をすることが暗黙のルールとなっているような状態**や、**業務量がとにかく多く、残業しなければ処理ができない状態**であり、会社や上司がその状態であることを黙認している（認めている）場合が該当します。

この他にも、

- ・ 所定労働時間外から開始される会議や打合せの設定がされていた
- ・ 所定労働時間だけでは納期に間に合わないことを会社や上司が把握していながら、業務の振り分けや状況の解消について具体的な指示がなかった
- ・ 所定労働時間外に顧問先へ打合せに行っていた

などが、黙示の指示として認められます。



黙示の指示があった、とされれば、労働者が自主的に（または勝手に）業務をしていた、という主張は通りません。

対策は…??

それでは、黙示の指示があったとされないためには、どうしたら良いのでしょうか？ポイントは「黙っていないこと」です。

黙示の指示とは、黙って示すということ、黙って認めているということですので、しっかりと会社側として、「指示していない」ことを示すことが大切です。

早く出社するのは「指示した場合だけ」

会社として、指示のない早出残業を認めないこと、タイムカード等は業務を始めるタイミングで打刻することや、早出残業する場合は事前申告制にすることなど、ルールを明確にしておきましょう。



周知と運用が大切…！

ルールを決めても、労働者が知らないのでは実態は変わりません。まずは、社内にしっかりとルールを周知しましょう。また、事前申告制にした場合には、きちんと運用されていることも大切です。

タイムカード等で出勤時間を始業時間に大きな乖離がないか確認し、もし 30 分以上乖離がある場合には、内容について労働者に確認しましょう。それが、必要な業務であっても、会社や上司からの指示がなかった場合には、事前申告制であることを再度伝えます。

始業とタイムカード等の打刻や PC 起動時間に差異があったとしても、それが僅かな場合であれば、始業時間ちょうどに出勤することは通常考えにくいため、基本的には始業時刻からの勤務とすることが相当という判例も出ています。

始業時間は、そこから業務を開始する時間のため、確実に始業時間から業務を行うためにはその前に出勤することは当たり前であり、始業時間前に PC を起動することも通常考えられる行為のためです。



さて、冒頭の「新入社員が会社に慣れようと 1 時間前から出社していた場合」ですが、新入社員が自分のために、先輩等に教えてもらったノートをまとめていたり、当日のタスクを確認していたりしていた、または、自主的に自分のデスクや周りの清掃をしているような場合であれば、特に割増賃金対象とはなりません。気づいた場合には、あまり早くから出社することのないように話しておきましょう。ただ、勤労意欲溢れる善意からの行動である場合も多く、その意気はしっかりと褒めた上で、会社としてのルールを守ってもらうように諭し、会社としての面談記録をつけておくと良いでしょう。

一方、上司が「仕事が遅いだから、早く来て始めるように」などと言っていたために早く出社していた場合は、指示があったと認められ、もちろん労働時間となるため、割増賃金の対象です。

介護職の社員が腰痛で仕事を休んでいます。休みの間は欠勤となっているので、健康保険の傷病手当金申請をしましたが、健保側から「労災ではないのか？」と問合せがあり、傷病手当金申請書が返戻されてしまいました。会社も本人も特に労災だとは思っていません。

まだ仕事は再開できず、収入もないので本人も困っています。どのように対応すれば良いのでしょうか？



Answer

仕事を休んでおり、欠勤により収入がない場合でも、健康保険や労災保険に加入している場合は、各保険で収入保障（補償）があります。

健康保険の収入保障は、「傷病手当金」。労災保険の収入補償は「休業（補償）給付」となります。ただし、二重に保障（補償）を受けることは出来ません。何が原因で仕事を休むことになったかにより、請求、申請先が変わります。

仕事をしている最中に怪我や病気となった場合は、労災保険へ請求します。プライベートでの怪我や病気の場合は、健康保険へ申請します。

ご相談の方が、いつ、どのような状況で腰痛となったのか詳しいことが不明なので、どちらへ申請すべきだったのか適正なアドバイスはこの場で申し上げることが出来ませんが、労災ではないのかという問合せがあったということは、少なくとも健康保険側は「労災の可能性が否定できない」と思っているため、返戻してきたと考えられます。

労災に該当するかどうかについての判断ですが、これは会社や個人で判断できることではないため、労基署へ一度労災の申請を行い、労基署が判断することになります。

このため、健康保険側が傷病手当金申請を労災疑いで返戻してくると、「労災ではない」判断がなされたことの証明が必要となり、一旦、労災申請をする必要があります。労基署が労災と認めれば、そのまま休業（補償）給付が受給でき、労災ではないと判断されれば、傷病手当金の再申請を行い、受給となります。

収入保障（補償）はされますが、ご相談のようなケースですと、本人に給付または手当金が入るようになるには通常より時間が掛かってしまいますので、本人から借入金等の相談があれば、可能な限り相談に乗ってあげると良いでしょう。

また、健康保険側に「同意書件返納誓約書」を提出すれば、傷病手当金申請を先行してもらえる場合があります（加入の健康保険組合等にお問合せください）。この場合、労災保険認定された際は、支給された傷病手当金は全て返還する必要があります。

～この他、ご不明な点があれば、お気軽にお問い合わせ下さい～

I NFORMATION



2022年5月の人事・総務カレンダー

■子ども・子育て拠出金率は据え置き

子ども・子育て拠出金の率は昨年から引き続き 0.36%のままとなりました。
※この拠出金については、被保険者（社員）負担はありません。

■5月10日（火）

4月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

※被扶養者の再確認をしましょう！

4月に就職している社員のお子様の被扶養者に関する異動手続きなどの漏れがないかを確認しましょう。



Current Topics

★新型コロナの影響で労働時間が減少し離職した場合には「特定理由離職者」に | 厚生労働省

新型コロナウイルス感染症の影響で事業所が休業し、概ね1ヶ月以上の期間、労働時間が週20時間を下回った、または下回ることが明らかになったことにより離職した労働者は、「特定理由離職者」として、失業給付の給付制限を受けない取扱いとなることが公表されました。

令和4（2022）年5月1日以降の離職者が対象で、休業時の休業手当の支払いの有無は問われない。なお、シフト制労働者については、令和3（2021）年3月31日以降の離職者を対象に、上記同内容で離職することとなった場合に「特定理由離職者」の取扱いがなされています。

★日・スウェーデン社会保障協定が6月から発効！ | 厚生労働省

3月28日に「社会保障に関する日本国とスウェーデン王国との間の協定」（平成31（2019）年4月11日署名）の効力発生のための外交上の公文の交換がストックホルムで行われ、令和4（2022）年6月1日から発効となります。

日本にとっては、22番目の社会保障協定となり、スウェーデンとの間で、保険料の二重負担防止や年金加入期間の通算が実施されます。

■編集後記

今年のGWはどのように過ごされたでしょうか？日にちの関係でいつもより長くお休みされた方も多かったのでは、と思います。

新型コロナの影響が出てから、3回目のGWとなりました。ワクチン接種が進み、このまま強毒なウイルス変異がなければ、withコロナももっと現実味が出てくるのではと思います（もちろん今でも新型コロナとともに生活はしている訳ですが…）。変異も多く、すぐには難しいことは承知の上ですが、いつか治療薬ができ、マスクなしで好きなところへいつでも行けるようになることを願わずにはられません。そしてその日を笑顔で迎えられるよう、手洗い、消毒など日々の予防は引き続きしっかり取り組んでいきましょう。

田中社会保険事務所だより Vol. 2205

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2022年5月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通2-32

星ヶ丘イーストビル2階A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>