

Office News

September, 2019

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

働き方改革で中小企業が直面している課題とは？

令和元年 8 月 22 日に首相官邸で「第 10 回 中小企業・小規模事業者の長時間労働是正・生産性向上と人材確保に関するワーキンググループ」が開催されました。

今回のワーキンググループでは、「大企業・親事業者の働き方改革による下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策（令和元年 6 月 26 日策定）」の進捗状況の報告などが行われています。

今回、公表された資料には、働き方改革推進支援センターに寄せられた相談事例を紹介するものもあります。その中で取り上げられている「中小事業主が直面している課題」には、次のようなものがあります。

◆ 時間外労働の上限規制について

一部の職歴が長い従業員に責任のある業務が偏っており、新入社員に成長できる業務を割り当てることができていない。

◆ 年次有給休暇の時季指定について

個人毎の休暇管理表を新たに作成したが、現場のキーマンが不在だと生産が進まないという現実があり、非常に対応に困っている。

◆ 人材確保・育成等について

残業を減らすためには現場の無駄をなくし生産性を上げる必要があるが、それを実行できる人が工場にはいない。現場は人が足りないとい嘆いている。

問題点への対応としては、「多能工化、機械化・IT 化、人材確保の支援」、「業界団体による働き方改革の取組を推進するための支援」などが示されています。

用意されている支援だけでは厳しいというのが中小事業主の皆様の本音かもしれませんが、支援策を活用しつつ、上限規制に対応すべく、工夫を凝らしていく必要があるといえそうです。



労務相談 Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
先日、ある社員のミスでお客様からクレームが入り、全社員で対応しなければ会社に大きな損害が生ずる状況になりました。そこで、全社員に対して残業を命じたのですが、1人の社員が「自分は残業したくない」と言って、退社してしまいました。

社員は上司からの残業命令を拒否することができるのでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
ご質問の残業命令についてですが、まず労働基準法上、残業（時間外労働）とは1日8時間を超えて労働した時間のことを言います。社員に対し時間外労働を命じる場合は、前もって、サブロク協定を締結し、労働基準監督署への届出をしておかなければなりません。また、就業規則や労働条件通知書

にも時間外労働の有無について記載が必要です。

サブロク協定の届出、就業規則等への記載がある上で、会社（管理監督者）が残業を命じた場合、社員の同意がなくても、無意味で不合理な場合を除き、残業命令は有効です。

今回のケースでは、全社員で対応しなければ、会社に大きな損害が発生してしまうということですから、残業命令は無意味ではなく、また合理的なものであったと考えられます。

逆に、残業命令に従わなかった社員の行動は、就業規則等に定める会社の服務規律に違反している可能性があります。

したがって、残業命令に従わなかった社員は、所定の責任をとらされてもやむを得ないと考えられます。



今月の実務スケジュール

- 防災訓練の実施（9月1日→防災の日）
- 制服の衣替え準備
- 最低賃金引上げに備えた賃金見直し
- 上期人事考課の準備
- 社会保険標準報酬の改定（当月控除の会社）



連絡先

- ◆ 所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町 43-2
★ 京阪本線「牧野」駅から徒歩 10 分
- ◆ TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆ FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆ メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com