



オフィス・サポートNEWS

第99号 2017年5月

発行責任者

鎌田勝典・見付季代子

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル5F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

時言

■障害者雇用の難しさ

【障害者雇用対策の進展】

平成30年4月より、50人以上の企業に義務づけられている障害者雇用の法定雇用率の算定基礎に、精神障害者が追加されることになった。それに伴い、政府は、いくつかの対策を打ち出した。

①就労支援の推進策

- ・精神医療機関とハローワークとの連携強化
- ・職場に精神・発達障害者しごとサポーター（仮称）を養成
- ・精神障害者雇用トータルサポーターの体制拡充

②職場定着支援策

- ・障害者就業・生活支援センターの体制拡充

③がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就労支援の強化

④障害者の職業能力開発の推進

【障害者が仕事に就けるようになるまで】

一方、障害者の就労支援事業をやっておられる方々によれば、障害者が就労するまでに、まずクリアしなければならないこととして、生活リズムをつけること、体力をつけること、病気を分かり合える仲間を得ること、自らが病識を持つことが基本になるという。そのうえで、毎日事業所に来所できる状態になること、病状が安定することが次のステップになる。

現実には、就労できた後のサポートはさらに大変になる。日々の仕事を通じてトラブルが生まれたり、いじめにあったりして病状が悪化する例も多い。

【企業側が抱える大変さ】

障害者に特化した労働組合書記長が執筆した本によれば、雇用された障害者と企業との間に生まれるトラブルの結果、障害者が「わがままな加害者」になり、担当する社員が対応に疲弊して退職してしまうような例もあるという。そしてその多くは、企業側が障害に対する知識がなく、それぞれの障害者の特性を把握していないことから生まれている。こんな例が紹介さ



れている。

担当者A：「明日の9時までに、現地に直接集合してください」
 障害者B（アスペルガー症候群）：「現地までは電車、バスのどちらで行けばよいですか？」
 担当者A：「Bさんの都合のいい方でいいですよ」

こだわりの強いBさんは、Aさんの言う「都合のいい」が、料金が安いことか、遅刻しないことか、それ以外のことか、どれを指して「都合のいい」というのだろうかと考えてしまい頭から離れなくなってしまった。結果的に、Bさんは、障害に配慮のないAさんに失望し、どうせ現地に行ってもつらい思いをするだけだと、現地に行かなかった。もし指示するときに、「8時50分に」「電車で」の一言を付け加えればトラブルは防げたわけだ。

【発達障害への理解を】

この間NHKスペシャルなどで発達障害をめぐる最新の医学情報などが取り上げられ始めている。企業側も、家族も、本人も、よく理解することから始めなければならない。そして、障害者が最も不安に感じているものが経済的支援である。この数年の間に障害年金の認定基準も大きく変わっているにもかかわらず、医師も、年金相談にあたる者も意外と知らない。その結果、生活困窮に陥っている障害者も多く、それが病状悪化の原因にもなっている。

障害者問題は、単なる雇用率という数字では解決しない。

今月号紹介

- 2面 トピックス 「平成29年度地方労働行政運営方針」
- 3面 労使トラブル110番 「建築士、デザイナーなどの働き方と専門業務型裁量労働制」
- 4面 『失敗しない就業規則の作成・改定のポイント』 社会保険労務士・森慎一先生の連載
- 5面 新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』 経営コンサルタント・野澤周永先生の連載
- 6面 『司法書士の業務つれづれ帳』 司法書士・飯田茂幸先生の連載 『JAZZでほっと一息』 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
- 7面 年金相談の現場から 「遺族厚生年金を請求したら老齢厚生年金が減った？」 「障害年金の支給停止通知が届いたが」
- 8面 職場のQ&A 「残業時間の上限規制に休日労働は含まれるのですか？」 『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「残業時間の上限規制に休日労働は含まれるのですか？」

「働き方改革」で時間外労働の上限規制の対象となるものに休日労働が含まれないものと含まれるものの2種類があるのでしょうか？

今回の「時間外労働の上限規制」案は次のような重層的構造になっています。

① 週40時間を超過して労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

(2) 特例

① 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることでできない時間外労働時間を年720時間（月平均60時間）とする。

② かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける。

③ 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならないとする。

④ 単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。

⑤ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

⑥ ②のA（2ヶ月か月平均で月80時間）及び②のB（単月で月100時間）のみ「休日労働を含んで」とされている。

⑦ ①の「年720時間」にも、休日労働は含まれていません。これは、「月80時間」「月100時間」というのは、労働災害の過労死認定基準の時間でもあり、同認定基準には休日労働も含まれる扱いとなっているためです。

⑧ そもそも労働基準法においては、時間外労働と休日労働とは峻別して扱うというルールがあります。ところが、月80時間、100時間という上限は過労死認定基準をもとに定められたという経過があるので、労災保険法上の基準として休日労働を含む扱いとしているのです。

となりの弁護士

弁護士法人パートナーズ法律事務所長

弁護士 原和良



「痴漢冤罪と線路立ち入り」

5月15日、東急田園都市線青葉台駅ホームで、女性から痴漢だと疑われ、駅員と対応中に線路に逃走し、ホームに入ってきた電車にはねられ死亡するという事件が起きた。ネット上でも話題になり、また複数の弁護士たちがこの事件についてコメントしている。

報道によると、JR東日本だけで、今年に入り同種の線路立ち入り逃走事案が6件も発生しているようだ。


痴漢事件は、その多くが朝の通勤ラッシュアワーに発生する。したがって、線路内に被疑者が立ち入ると、電車のダイヤが乱れ、多くの乗客の通勤の足に影響が出ることになる。線路内への正当な理由なき立ち入りは、当然処罰の対象となる。鉄道営業法第37条で、罰金1万円以下、刑法第125条（危険往来罪）で、2年以上の懲役、軽犯罪法第1条31号（業務の妨害）、32号（侵入罪）で、拘留（1日以上30日以下）又は科料（1,000円以上10,000円以下）など処罰される可能性があり、また鉄道会社からは莫大な民事損害賠償の請求を受ける可能性がある。

いくら、痴漢冤罪であるからといっても、線路内に逃走する行為は本末転倒である。もちろん、痴漢行為は明確な犯罪行為（刑法の強制わいせつ罪や都道府県の迷惑防止条例違反行為）であり、許されるべきではないし、厳しくその責任が問われるべきことはいままでもない。しかし、全く身に覚えもないのに、痴漢に間違われ身体を拘束されるというアクシデントに遭遇しないとも限らない。映画『それでもボクはやっていない』の世界である。そのような場合、どのようなことに気をつけるべきであろうか。

まずは、どうしても満員電車に乗らざるを得ない場合は、間違われるリスクをできるだけ回避する努力をすべきである。できるだけ、女性と接触できるような位置に立たない、痴漢行為ができないことを証明できるように吊革に捕まるとかカバンを持つとかして両手を痴漢行為が物理的に不可能な状態にしておくことが必要である。

そして、不幸にも痴漢と間違われたらどうするか。逃亡や罪証隠滅の恐れのない限り、逮捕は認められない。落ち着いて、駅員に身分を証するもの（免許証など）を提示し、連絡先を告げ、いつでも必要な調査には協力すると告げて、その場を去ることが最も適切な対応と考える。駅事務室に行くのと、その場で私人による現行犯逮捕、準現行犯逮捕としてそのまま身体を拘束されてしまう恐れがあるので避けた方がよい。その場で連絡が取れる弁護士がいれば相談の電話を入れるとよい（そういうえば、先週日曜日にも、現在警察に拘束され返してくれない、という相談があった）。

なお、私が痴漢冤罪事件に数多く取り組んでいた約20年前の状況に比べると、痴漢捜査は当時と比較すると慎重になっているようである。また、逮捕後（72時間以内）の検察官による裁判所への拘留請求も、「逃亡や罪証隠滅の恐れ」が厳格に審査されるようになり、かなり確率で却下されるようになっていく。



トピックス

■平成29年度地方労働行政運営方針

4月3日、厚生労働省が全国都道府県労働局あてに発表した地方労働行政運営方針。今年は、政府の「働き方改革」が打ち出されているため注目されています。企業にとって関連の深い「労働条件等をめぐる動向」及び労働基準担当部署を中心に概要をみてみます。

【労働行政を取り巻く情勢の3「労働条件等をめぐる動向」より】

(1) 申告・相談等の状況

- 「総合労働相談件数が約103万件（前年比0.2%増）…8年連続で100万件を超え、なお高止まりしている」
- 「そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が約25万件（同2.6%増）…内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引下げの相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成27年度は66,566件で、前年度比で4,375件（7.0%）増加」
- 「監督署には、賃金不払を中心とした申告事案が依然として多数寄せられている」
- 「雇用環境・均等部（室）には、募集・採用等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の取得、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が多数寄せられているほか、平成29年1月1日より新たに事業主に義務づけられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策に関する相談等が急増している」
- 「（安定）所には、求人票の内容と実際の労働条件の相違、雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談が多数寄せられている」

(2) 労働時間の状況

- 「一般労働者については、年間総実労働時間は事業所規模30人以上で、2,006時間と前年に比べて3時間増加している」
- 「平成28年における週労働時間別の雇用者の分布は、60時間以上の雇用者の割合が7.7%と前年に比べて0.5ポイント低下したが、依然として1割弱を占めている」

(3) 賃金の状況（略）

(4) 労働災害・労災補償の状況

- 「精神障害事案の労災請求件数は1,515件と3年連続で増加している。さらに、我が国における自殺者のうち、6,782人が「被雇用者・勤め人」であり、自殺の原因・動機が特定されている者のうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者は2,159人」

【「地方労働行政の展開にあたっての基本的対応」】

- 「四行政（労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用均等）間の連携をより一層密にしていく必要がある」
- 「署（監督署）及び所（安定所）一体となって、適時適切に対応していく」

すでに求人票の提出の際に、36協定、就業規則の届出等のチェックが始まっています。今後一層ハローワークと労働基準監督署の連携が強化されると予想されます。

【平成29年度地方労働行政の重点施策の3「労働基準担当部署の重点施策」より】

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導

「特に、各種情報から時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えている疑いがある事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を徹底する。

また、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び**企業名の公表の取組**を徹底する」

(イ) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（H29年1月20付）の周知・徹底

(ウ) 過労死等防止対策の推進

すでに昨年来、労働基準監督署は、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が発生している事業場に対しては、賃金台帳、タイムカード等を持参のうえ呼び出す行政指導を開始しています。また、今年の5月より厚生労働省ホームページに、書類送検された企業名が公表され始めました。

(ア) 法定労働条件の確保等

a 基本的労働条件の確立等

「特に、**労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出**について、使用者に対する指導を徹底する」

b 賃金不払残業の防止


c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

d 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

雇用に際しての雇用契約書（又は労働条件通知書）の交付、36協定の締結・届出に対する行政指導の強化が予想されます。



年金相談の現場から



年金相談メール nenkin@officesup.com

特定社会保険労務士 鎌田勝典

■相談1 遺族厚生年金を請求したら老齢厚生年金が減った？

Q：昭和10年生まれです。昨年11月に夫が亡くなり、遺族厚生年金の請求をしました。まだ遺族厚生年金の受給決定の通知は来ていません。先日、12月以降、老齢厚生年金を減額するという通知が来ました。どういふことでしょうか？

A：【老齢厚生年金と遺族厚生年金との併給調整】

65歳以降、ご自身の老齢厚生年金を受給されている方が、新たに遺族厚生年金を受給できるようになった場合、老齢基礎年金と老齢厚生年金、遺族厚生年金を受給することができます。ただし、老齢厚生年金と遺族厚生年金との間で額の併給調整が行われますので、単純に老齢厚生年金額に遺族厚生年金額が加算されるわけではありません。

併給調整は、まずご自身の老齢厚生年金が全額支給され、配偶者死亡による遺族厚生年金は老齢厚生年金額との差額分（残余の額）が支給されます。

【昭和17年4月1日以前に生まれた方】

上記の併給調整のやり方は、平成16年の法改正により、平成19年4月1日以降に65歳になる方が対象となります。平成19年4月1日前に65歳になられた方（昭和17年4月1日以前が誕生日の方）については、平成16年法改正前の併給調整となります。法改正前の併給調整とは、「老齢厚生年金の2分の1＋遺族厚生年金の3分の2」です。「遺族厚生年金の3分の2」とは、亡くなられた夫の老齢厚生年金の2分の1と同じ額です（遺族厚生年金はもともと死亡者の老齢厚生年金額の4分の3ですから、それに3分の2を乗ずると2分の1になります）。

あなたの場合、平成17年4月1日にお生まれです。法改正前の併給調整方式が採られます。老齢厚生年金額が2分の1に減額されるという通知が先に届いたのだと思います。まもなく遺族厚生年金の通知が届くはずですから、ご確認ください。

■相談2 障害年金の支給停止通知が届いたが

Q：骨髄異形成症候群という病気で、手術し、障害年金3級を受給しながら、制限勤務で働いていました。6年余にわたって障害年金を受給し続けてきたのですが、この度、年金機構から「障害の状態が、年金を受け取れる程度ではなくなったため、年金の支払を停止しました」という通知が届きました。どうすればよいのでしょうか。

A：【支給停止とは】

年金機構は、障害の病気の種類によって、1年に1回など定期的に医師の診断書を求めてきます。それとは別に、その診断書の内容の詳細を確認するための「照会」の提出を求めてくる場合があります。多分、医師の提出した診断書なり「照会」への回答を読み、「障害状態が軽くなった」と判断したため支給停止になったと思われる。

ただ支給停止とは障害年金の受給権の喪失とは違いますので、機構が「障害状態が、年金を受給できる程度になった」と判断すればまた再開されるということでもあります。

ところで、実際に障害状態は軽くなったのでしょうか？

Q：手術直後と比べれば、安定はしてきていますが、易疲労感、感染症（原因不明の発熱）が引き続いています。最近発熱した時に、病院が遠いため、受診する

ことができなかつたため、医師が「原疾患との関係は不明」と記載したことが、「軽くなった」と判断される根拠になったのではないかと考えています。

A：【審査請求と「支給停止事由消滅届」】

支給停止という処分に対して不服申し立てする手段として、社会保険審査官に審査請求することができます。それがダメな場合、社会保険審査会宛に再審査請求することができます（それでもダメな場合は訴訟となります）。

一般的に、一旦出された結論を審査請求、再審査請求で覆すのは難しいと言われています。そこでもう一つの手段として「支給停止事由消滅届」を提出する（医師の診断書などの添付書類が必要）ことができます。これは、決定を覆すのではなく、再度障害が重くなったので支給停止事由が消滅したという届出です。審査請求と消滅届の両方を同時に提出するというのもできます。

【医師との相談が肝心】

多分、主治医も、ご自分の書かれた書類が原因で支給停止になるとは想定していなかったのではないかと思います。ですから、主治医に率直にお話しし、相談することが肝心だと思います。

また、発熱など体調が悪いときには、無理をしても受診することが大事だと思いますので、今後この点も気を付けてください。

司法書士の業務つれづれ帳 第12回

URL: <http://shirokane-legal.com/>

司法書士事務所 リーガルオフィス白金 代表司法書士 飯田 茂幸



「人権問題と『普通』」

司法書士も人権問題に関わることがある。人権問題の窓口が法務局であり、法務局を窓口とする手続きが司法書士業務であることも理由にある。これは司法書士法第3条に規定があり、我々の業界では「3条業務」と言ったりする。東京司法書士会には人権委員会があり、先日行われた東京司法書士会の定時総会ではLGBTへの法的支援活動に関する質疑が多数出た。

成年後見業務では障害者と多く関わり、結果人権問題と多く関わる。2014年に日本が批准した「障害者権利条約」では障害者の自己決定の尊重が強く掲げられているが、日本の成年後見業務の実情は成年後見人の裁量に委ねられている部分が大きく、制度の見直しや個々の司法書士が人権に対する意識を持つことが求められている。

先日NHKのドキュメンタリー番組で発達障害者の特性に関する解析やその生活の実情が放送された。発達障害を持つ社員を支援する企業の取り組みが紹介されたが、ASD（自閉スペクトラム症）を持つ社員の特性、得意、不得意

を周りが理解し、その社員は得意なことに集中できる仕事が与えられていた。その社員は高いパフォーマンスで業務をこなし、お互いに良い環境となっているという内容だった。一方で「普通わかるだろ」や「これが当たり前」という多数派の声に怯えているといった発達障害を持つ出演者や視聴者のコメントも紹介された。

さて、自分の得意、不得意が自分でわかって、自分の得意な場所に居られる人がこの世にどれだけいるのだろうか。多数派に居ることに居場所や安心感を求める程、自分は見えなくなる。発達障害者は多数派の「普通」に苦しむが、多数派は「普通」で自らを苦しめている気がする。本当は皆「普通」に苦しんでいるのではないだろうか。

人権問題は、少数派の個人を多数派の他人が支援する活動という側面もある。しかし、人権問題は他人を支援することではなく、自分と向き合うことから始まるのではないかと私は思う。自分の個性への理解と喜びなくして、他人を理解し、他人と喜びを共有することは難しい。

JAZZでほっと一息



「チュニジアの夜 A Night in Tunisia」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

1942年トランペッターのディジー・ガレスピーとピアニストのフランク・パバレリとの共作で作曲された曲です。後に歌詞が付けられたため、歌詞は何種類もあるようです。ガレスピーは頬ぺたを大きく膨らましてトランペットを吹く人。彼のトランペットはベル部分が大きく上に曲がった形をしています。ジャズ喫茶やジャズ・バーなどで写真を見たことがあると思います。パーティーの席で喧嘩をした客が転んで彼のトランペットの上に尻餅をついたためにベルが上に曲がってしまった。でも演奏してみると音が出るばかりか、奏者の耳に近いところで音が出ていることに気づき、この曲がったトランペットをメーカーに特注して愛用することになったそうです。日本人のトランペッター日野皓正もガレスピーの影響で同じ形のトランペットを愛用し、頬を膨らませて演奏します。

1942年のチュニジアはドイツのロンメル将軍が率いる戦車部隊の主戦場。北アフリカ戦線の中にある。ガレスピーにこの地に何らかの政治的な思い入れがあったとは思えない。曲はアフロのリズムと4ビートの組み合わせからなる。アフロのユニークなリズムとアラビヤ的なメロディーがエキゾチックな雰囲気を出している。ピバップからハード・バップに移行する時期の傑作と言われています。

インストものはテンポが速く、音域も広く演奏しにくいのですが、エラ・フィッツジェラルドの歌を聴くと、ゆったりと歌っていますね。いい感じです。

でも、チュニジアの夜は、もっと輝く
他では見ることができないくらいまばゆく

天には星が光っている
しかし賢い人だけが知っている
チュニジアの夜には輝いていて
砂漠を抜けるよう君を導くことを

物語はエキゾチックすぎて言葉では表せない
夜ごと語られる古い世界の深い夜

その日の心配は消滅したかのようだ
一日の終わりが自由をもたらす
チュニジアの素晴らしい夜
夜はいつも平和で満たされる

戦後に付けられた歌詞でしょうか。ドイツ・イタリア枢軸国の戦車部隊は数年後27万人の捕虜を出して、連合軍に降伏する。この数はスターリングラードで降伏したドイツ兵の3倍という。

北アフリカの砂漠の夜空は星が降ってくるようだとか表現されますが、行ったことがないので分かりません。平和で満たされていると言っても治安は非常に悪いようですから、行くのは止めて音楽だけにしましょう。

その月は君の上にある月と同じ
クールに夕方の光が輝いている

労使トラブル110番

労働相談メール roudou@officesup.com

■建築士、デザイナーなどの働き方と専門業務型裁量労働制

Q 1級建築士事務所です。私たちの働き方は設計やデザインの図面などを書くときもあれば、デザインのイメージを膨らませるために終日雑誌等を眺めているときもあり、どうしても長時間にわたって事務所にいることが多くなりがちです。先日体調不良で退職した従業員に発行した離職証明書について、ハローワークから「離職証明書給与額の欄が、本人が持参してきたタイムカードの時間から推定される残業額を加味した給与額の欄と食い違う。月100時間を超える残業時間の月もあるようだが残業代が未払いになっているのではないか」という連絡がありました。どのように対応したらよいのでしょうか。

A 【専門業務型裁量労働制の労使協定の届出が必要】

「業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、業務の遂行手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることは困難なものとして厚生労働省令で定める業務」に就かせたときは、労使協定で定めた時間「労働したものとみなす」という制度のことを専門業務型裁量労働制といいます（労働基準法第38条の3第1項第1号）。

「厚生労働省令で定める対象業務」とは次の19の業務のことを指します。

- ①新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務、②情報処理システムの分析又は設計の業務、③新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送番組の制作のための取材若しくは編集の業務、④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務、⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務、前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務（コピーライター、公認会計士、弁護士、建築士の業務など14業務）

貴社のような建築士の業務やデザイナーの業務についても対象となります。

裁量労働制を導入するためには、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。労使協定に定める事項は次の事項です。またその旨を就業規則に規定する必要があります。

- ①業務の種類及び業務の内容
- ②1日の所定労働時間
- ③協定で定める時間（労働したものとみなす時間）
- ④健康・福祉確保措置及び苦情処理措置
- ⑤協定の有効期間

【裁量労働制と労働時間の算定】

裁量労働制においては、使用者の労働時間把握義務は免除されます。もちろん健康確保を図るために適正な労働時間管理を行うという目的の範囲内で労働時間

の把握をタイムカード等によって行うべきであるとされています。

裁量労働制における労働時間は、労使協定で定めた「労働したものとみなす時間」となります。みなし労働時間は、時間外労働を含んだものであっても所定労働時間であっても差し支えありません。ただし、法定労働時間を超える「みなし労働時間」を定める場合には、別途36協定の締結・届け出が必要となります。

例えば、月曜から金曜日まで所定労働時間を8時間、「みなし労働時間」を9時間と定めた場合、毎日1時間の時間外労働が発生することになりますので、「就労日数×1時間」の時間外手当（割増率1.25倍）を払うこととなります。また、裁量労働制のもとでも、休憩、深夜業、休日に関する法の規定が適用されますので、法で定められた休憩時間を付与すること、深夜労働には深夜割増、法定休日労働には休日割増（所定休日労働は時間外割増）をそれぞれ支払わなければなりません。

では、欠勤した場合の控除、年次有給休暇の際支払う賃金はどのように算定するのでしょうか。「みなし規定」が適用されるのは、労働者が労使協定に定める「対象業務に就かせたとき」ですから、欠勤したときは「みなし規定」は適用されず、所定労働時間に対して支払うべき賃金を控除することになります。同様に、年次有給休暇を取得した場合に支払うべき賃金も、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払えばよいこととなります。

ご質問についてですが、もし貴社が専門業務型裁量労働制に労使協定を締結し、諸届出を行っているのであれば問題はありません。

しかし、労使協定の締結や諸届出を行っていないとすれば、一刻も早くその手続きを済ませつつ、通常の労働時間制に基づく割増賃金を計算して支払い、離職証明書も訂正する手続きをしなければなりません。また、この場合、月100時間を超える残業があったということから、監督署からの呼び出し、調査も覚悟しておいた方がよいでしょう。

