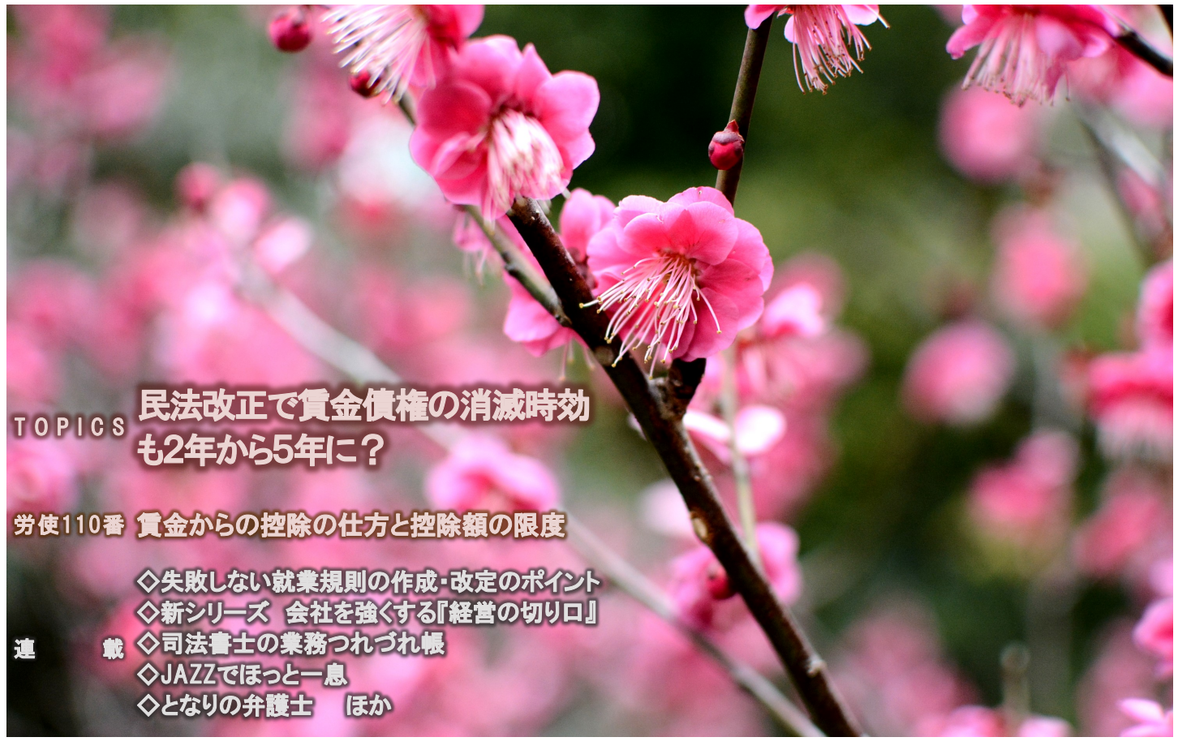
社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

第108号　2018年2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　SMAP、のん…フリーランスに公取委が初めてメス

芸能事務所からの独立や移籍をめぐるトラブルは繰り返されてきた。SMAPやのん（本名：能年玲奈）さんのケースが最近では大きな関心を集めた。いまや個人で仕事を請け負うフリーランスは一千万人を超えている。彼らは雇用関係と違って発注者との交渉力が弱い。

この間、公正取引委員会はフリーランスを対象としたWEB調査と、業界団体からの聞き取り調査を行ってきた。それによると、
○フリーランスで働く者の６割以上が、企業から報酬額などの取引条件を事前に示されなかったり、支払いが大幅に遅れたりするといった不当な扱いを受けたことがあると回答。
○芸能関係者から芸能人が所属事務所の移籍を希望しているのに、事務所の判断だけで契約を更新させられたとか、移籍を制限するために報酬の支払いを遅らせたり芸名を使用させなかったりする妨害が行われている。
○ラグビーのトップリーグには、他チームに移籍した選手は、前の所属チームの承諾書がなければ公式戦に１年間出られないという規約がある。

こうした実態を踏まえて、公正取引委員会は、２月15日、企業側が優位な立場を利用して自由な働き方を妨げるもので、独占禁止法上問題となる可能性が高いという見解を発表し、今後、企業側に改善を働きかけていくとした。芸能事務所などが加盟する日本音楽事業者協会は、同日、加盟社に示しているタレントとの契約書のひな型で、囲い込みにつながる内容などがあり見直すと発表。日本ラグビー協会も規約の見直しを検討すると表明した。

公取委が動き出したこともあり、厚労省もフリーランスへの労働法の適用を検討すると言い始めた。

政府が兼業・副業をしきりに勧めるもと、今後一層フリーランスが増えることが予想される。彼らをどう保護対象としていくのか課題となっている。

となりの弁護士

「二枚舌」は許されない

弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士　原　和良

1　この2月、巷では、ピョンチャン冬季オリンピックでの、アスリートたちの素晴らしい演技に沸いている。今回の大会は、緊張を増す朝鮮半島でのオリンピック開催ということで話題になったし、北朝鮮から金正恩の特使として派遣された妹金与正にも大きな注目が集まった。

2　こんな中、東京高等裁判所である判決が出た。一部マスコミで報道されたが、とても重要な判決であるのに、オリンピックにかき消されてしまったような状況だ。

1月31日付の命令服従義務不存在確認請求控訴事件という事件の判決である。これは、現役の自衛隊自衛官が、平和安全法制整備法による改正自衛隊法76条1項2号による出動命令が、憲法に違反しており、出動命令を受けた場合に違憲の法律に基づく命令には従う義務がない、という確認を求めた裁判である。

いうまでもなく、平和安全法制整備法の成立・施行により、これまでは、「我が国に対する武力攻撃が発生した事態又は武力攻撃が発生する明白な危険が切迫していると認められるに至った事態」に対して自衛隊の出動命令が認められていたところ、これに加え、「我が国と密接な関係にある他国に対する武力攻撃が発生し、これにより我が国の存立が脅かされ、国民の生命、自由及び幸福追求の権利が根底から覆される明白な危険がある事態」（存立危機事態）にも出動命令がなされることになった。

一審の東京地裁判決は、「出動命令が出る具体的な可能性はない」と判断し、訴えの利益がないと実質審理には入らず却下の門前払い判決を下した。東京高裁判決は、この門前払いの却下判決を取り消し、東京地裁に事件を差し戻し、審理のやり直しを命じたものである。

3　早速判決文を取り寄せて読んでみた。注目したいのは、この裁判で、被告国がどのような反論主張をしているかである。国は、驚くことにこの裁判で、一貫して「存立危機事態というのは、具体的には想定しえない」と反論している。国の裁判での主張は、首相の国会での答弁と同じくらい重みのあるものであり、国民への説明責任があるはずである。存立危機事態が想定しえないものであるのであれば、なぜ平和安全法制整備法をつくる必要があったのか。何故、アメリカと一緒になって朝鮮半島の危機をあおり、アメリカから多額で大量の兵器の購入をする必要があるのか。もっと言えば、存立危機事態が想定しえないのに、なぜ憲法９条を改正する必要があるのか。

国が国民に隠れてこんな馬鹿げた裁判をしていることをもっと知らせるべきである。

編集後記

過重労働は感情を奪う

働き方改革関連法案の議論が進む中、裁量労働制の拡大が問題となっています。国会では、政府が議論の根拠としてきた調査データに誤りが発覚しました。施行延期も議論されています。

自由な裁量が保障された裁量労働制に合理性はありますが、これを残業代カットのために拡大すると悲劇になりかねません。長時間労働の実態は変わらないにも関わらず残業代は支給なし、定額で働かせ放題のような状態が危惧されています。

「感情の消滅や鈍麻、内面の冷淡さと無関心。」アウシュビッツ強制収容所及びその支所での心理学者による手記「夜と霧」（ヴィクトール・E・フランクル）では、苦痛に満ちた収容所生活での被収容者の心理がこう描かれています。逃れられない強制労働の中では、怒りや苦しみだけでなく仲間への関心や優しささえも感じないようにすることで、人は自分を守るのです。

趣味や家族との時間、健康など、過重労働は人から多くを奪います。その中でも、失ったことに気づきづらく、かつ根源的なものが、感情ではないでしょうか。裁量が与えられず残業代の出ない裁量労働制があるとすれば、自由と対価のない強制収容所に似ています。生きるために感情を失うとしたら、何のために生きるのでしょうか。働くために生きるのではあまりにさみしい。

目先のコストカットではなく、過重労働の解消を出発点に、一人ひとりが感情豊かに生きることのできるような働き方改革になってほしいと思います。

釜澤　菜穂

TOPICS

民法改正で賃金債権の消滅時効も2年から5年に？

【民法・消滅時効の改正】

民法の一部改正が平成29年に行われました。施行日は「３年を超えない範囲内で政令で定める日」です。今回の民法改正では「消滅時効の期間の統一化等の時効に関する規定の整備」が行われました。

現行民法では、債権の消滅時効は10年とされていました。例外として、商事債権は５年、弁護士の報酬債権は２年、時給・日給などを単位期間として定めた賃金債権は１年など、いくつかの短期消滅時効が設けられていました。今回の改正で、これらの短期消滅時効を廃止し、次のように統一するとしたのです。

①「債権者が権利を行使することができることを知った時から５年間行使しないとき」
②「権利を行使することができる時から10年間行使しないとき」

【労働基準法の消滅時効は変わるのか？】

一方、労働基準法第115条では、消滅時効を次のように定めています。

賃金請求権　→　２年
退職手当請求権　→　５年
災害補償請求権　→　２年
その他の請求権　→　２年
（金品の返還・休業手当などの金銭債権、解雇予告手当請求権、年次有給休暇請求権、退職時証明返還請求権など）

政府は、「民法の消滅時効の規定が整理されることに伴い、当該規定の特例である労働基準法115条の賃金債権等に係る消滅時効についても、その在り方の検討を行う必要がある」としています。もし、労働基準法の消滅時効が２年から５年に延長された場合、とくに影響が大きいのは、次の点でしょう。

(1)残業代請求への影響

残業代未払いがあった場合に遡って請求できる期間が２年から５年に大幅延長されるため、企業の経済的リスクが増大します。法令通りに労働時間を管理して残業代も支給し、未払いが発生しないようにしなければなりません。

(2)年次有給休暇への影響

年次有給休暇が５年間で最大100日（20日×５年）蓄積することが考えられます。毎年計画的に付与するようにしなければなりません。

【身元保証にも影響を与える可能性】

会社の就業規則に、採用決定者の提出書類として「身元保証書」と記載されている例が少なくありません。身元保証には、人物保証（従業員として適格性を有することを保証する）としての機能に限定している場合と、金銭賠償（従業員が会社に対し損害を発生させた場合にその損害を補償する）としての機能を持たせたものとがあります。

民法改正が影響を及ぼす可能性があるのは後者です。今回は個人保証の保護を強化するという観点からいくつかの改正が行われました。

①保証契約の締結の日前１か月以内に作成された公正証書をもって、保証人になろうとする者が保証債務を履行する意思を表示（公証人に自ら意思を口授する）していなければ効力を生じない
②主たる債務者が、保証または根保証の委託を受ける個人に対し、財産および収支の状況や主たる債務以外に負担している債務の有無などの情報を提供しなければならない。これらの情報を提供しなかったり、事実と異なる情報を提供した場合、保証人は保証契約を取り消すことができる
③貸金債務に限らず個人の根保証一般を保護するため、保証の限度額となる極度額を書面または電磁的記録によって合意しなければ無効となる規定を創設

上記のような改正は、身元保証契約にも適用されることになると予想され、安易な身元保証契約は無効とされます。角度を変えて考えると、金融機関などでの職員採用ならこれらに対応した身元保証契約の必要性が高いと思いますが、一般企業でここまで採用基準を厳しくすることがプラスに作用するのか検討が必要でしょう。

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　雇用保険の基本手当と60歳代前半の老齢厚生年金との調整

Q　昭和30年２月生まれの男子です。61歳から老齢厚生年金をもらえるようになりました。この５月に、勤務していた会社を退職したため、雇用保険の基本手当の請求を行ったところ、６月に支給された老齢厚生年金額の返還を求められました。よく計算すると基本手当よりも年金額の方が多いことが分かり、基本手当の受給は中止したのですが、年金事務所からは「10月支給分まで年金は出ません」と言われました。どういうことなのでしょうか。

A

【基本手当を受けられる期間は老齢厚生年金が支給停止】

60歳代前半の老齢厚生年金の受給権を取得した者が、雇用保険の基本手当を受けられるときは、その間、基本手当が支給され、60歳代前半の老齢厚生年金は支給停止となります。多分、６月支給の年金（４、５月分が支給）は過払いとなったため返還を請求されたのだと思います。また、基本手当を受給し終わったため、10月支給分（８、９月分）から年金支給停止が解除されるのでしょう。

【調整仕組み】

基本手当と老齢厚生年金とは次のような仕組みで調整されます。

①　求職の申し込みがあった日の属する月の翌月から、受給期間が経過するか、所定給付日数分の支給を受け終わった日の属する月までの間、老齢厚生年金が支給停止される。（※）

（※）待期期間、離職理由による給付制限期間についても、「基本手当の支給を受けた日」とみなされますので、その間、老齢厚生年金が支給停止される。

②　基本手当の受給期間または所定給付日数の支給が満了した時点において支給停止が解除され、老齢厚生年金は、順次遡って事後精算方式で支給される。

一般的には老齢厚生年金額よりも基本手当の額の方が多いので、基本手当を受給した方が得といわれています。しかし、あなたの場合は、年金額の方が多かったようですから、失業給付手続きをしたのが失敗だったようです。両方もらえる場合は、よく調べてから手続きをした方がよいです。

行政書士の事件簿

行政書士　鎌田　勝典

相談　遺留分請求させないで相続させる方法はある？

Q　75歳になります。定期預金も含めて預貯金で1,000万円ぐらいの財産があります。私には相続人となる２人の息子がいるのですが、この預貯金をすべて次男に渡したいと考えています。長男は生活も荒んでおり、過去にずいぶんお金を注ぎ込んできたことがあるためです。生前贈与がいいのか、相続がいいのか、いずれにしても次男にすべて渡るようにしたいのです。

A

【生前贈与の場合は】

生前贈与の場合はかなり高い贈与税が発生します。贈与税の計算方法は、次のとおりです。

「贈与額－基礎控除額110万円」×税率（贈与額によって税率が違う）－控除額（贈与額によって額が違います）

例えば、1,000万円を直系尊属が20歳以上の子に贈与するというご相談のケースで計算してみます。（1,000万円－110万円）×30%－90万円＝177万円。177万円もの高い税金を払うことになりますから避けた方がいいでしょう。

【相続の場合】

相続手続きにはいくつかの方法があります。もし遺言書を書かなければ、法定相続分は長男と次男が２分の１ずつ相続することになります。遺言書で「次男にすべて相続する」と書いた場合でも、長男には遺留分減殺請求権があり、法定相続分の２分１（1,000万円×１/２×１/２＝250万円）を請求することができます。

また、税務署に相続時精算課税制度を申告し、次男に生前贈与しつつも、贈与税ではなく相続時に相続税の課税を行ってもらうという制度もあります。これは1,000万円ならば相続税の対象とならずに済むので便利な制度なのですが、これも長男には遺留分を請求することができます。

【生命保険の受取人にする】

一方、生命保険の受取人に特定の者を指定すれば、保険契約上、指定を受けた者が契約上独自に請求権を取得するので、相続財産とはなりません。長男の遺留分請求を防ぎ、次男にすべて渡す方法としてはこれが一番現実的な方法ではないでしょうか。

司法書士の業務つれづれ帳　第21回

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**
URL:http://shirokane-legal.com/

疑われる家族

成年後見人の申立ては、自宅を売却や遺産分割協議をする際に当事者に判断能力がないことが発端となるケースが多いが、それ以外のケースで最近相談を受けた事例を紹介する。

①兄嫁が怪しい

Uさんの父親は90歳、Uさんの兄夫婦と同居している。父親は１年程前から物忘れや話がかみ合わないことが多くなり、病院で検査したところアルツハイマー型認知症を診断された。父親の預貯金は兄夫婦が管理をしていたが、検査の後から兄嫁が「父親の預金をすべて引き出して現金で管理したい」と言い始めた。

元々Uさんと兄夫婦との関係はあまり良くないようだ。Uさんから「現金で管理するなんてしていいんですか？」と不満気に質問された。父親から管理を任されているということを前提として、管理の方法に法的な制限はない。ただ、現金監理であれば履歴が残らないのをいいことに兄夫婦が使い込むかもしれない(横領)ということは、誰も想像に難くない。

こういうケースでは、弁護士や司法書士等の専門家を成年後見人として申し立てるとよい。成年後見人という第三者によって父親の財産は管理され、裁判所にも報告義務があることから財産管理が透明化されるので、Uさんとしては安心である。もちろん専門家による横領事件も過去にはあるが、兄嫁が現金管理するよりはよっぽどマシである。

②子どもたちが怪しい

Tさんの母親は85歳、一人暮らしだが隣地に息子のTさん夫婦が住んでいる。母親は半年程前から物忘れの症状があったり、全く必要ないもの、高額な物を買う等の行為が見受けられるようになった。心配したTさんが母親の預貯金を預かろうと母親に申し出るが、母親は断固拒否している。

そうしているうちに、母親が財布を失くすということが立て続けて二度起きた。これについて母親は「息子(Tさん)が捕った」と疑っているという。Tさんから「疑われても困るし、また高額な物を買われても困る。何か方法がないか。」と相談された。

成年後見人は本人のした契約を取り消すことができる。母親が医師の診断を受けて「判断能力を欠く」と診断されれば、成年後見人を選任することでこの問題に法的に対応することができる。ただし、認知症が軽度と診断されれば「保佐」や「補助」という制度になり、本人の意思が尊重され、取消権は制限される。また保佐や補助の場合は、申立の際に本人の同意が必要なこともあり、母親が預貯金の引き渡しを断固拒否している状況では難しいかもしれない。

上記のケースでは家族間の人間関係は成年後見の活用で悪化する可能性があるが、疑ったり疑われたりのままでいるよりは良いと私は思う。また日本人は匿名性を好むのでこういう問題が起きるが、決済を電子化して取引を透明化すれば解消される問題でもあり、これについて逸早いテクノロジーの進化と日本人の意識の変化を期待する。

JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト　**小柳　忠章**

「I've Got You Under My Skin 僕は君に首ったけ」

いろんな邦題がついています。under my skinという表現が日本的でないものだからですね。肌の下というと変な想像をしてしまうオジサン達はこの際仲間外れにして、「皮膚の下」つまり体の中と考えれば自然ですね。体に染みついたと表現しても良いと思います。好きになったら忘れられない。いつだって体の一部になったように君のことを思っているということでしょう。私は「僕は君に夢中さ」と訳してみました。

1936年コール・ポーターが書いた曲です。ミュージカル「Born to Dance」で発表され、女優ヴァージニア・ブルースが歌いました。同年にアカデミー賞最優秀賞にノミネートされました。その後フランク・シナトラの代表作になり、多くのジャズ・ミュージシャンによって演奏されています。

僕は君に夢中さ
心の奥深く君をしまい込んでいる
本当にもう僕の体の一部なくらい深くにね
僕は君に夢中さ
あきらめなくていいんだ
この恋は上手くいきっこないと言い聞かせたこともあるけど
僕が君に夢中ってこと

何があっても、何でも犠牲にするよ
君にそばにいられればね
夜になると警告が聞こえてくる
繰り返し、繰り返し耳元に
知っているのかい？お馬鹿さん。勝てっこないってことを
精神を集中して、現実に目覚めろ
でも、君を思うたびに
そんな考えはやめてしまうんだ
だって、君に夢中なんだ
そう、僕は君に首ったけなんだ

get under my skinのもう一つの意味に「癪に障る」「腹が立つ」というのがある。こちらは主語が自分ではなく腹が立つ原因になります。体に染みついてしまうほど癪に障るのでしょうね。

年度末が近づくと時間に追われることが多くなる。落ち着いて考えていられない。あれもこれも終わらせないといけない。体はひとつしかない。開き直って「時間は万人に平等なんだ」と思うことにした。冬季オリンピックのメダリストたちは４年という時間のこの時期に自分のコンディションを最高に仕上げることができる人たちだ。最高のアスリートは競技の最中に右脳、左脳、前頭葉を等しく活性化していると聞いた。集中しているということは、そういうことらしい。中途半端にしか集中できないオジサンは、今夜ジャズを聴きながらバーボンを飲みます。

労使トラブル110番

労働相談メール　roudou@officesup.com

賃金からの控除の仕方と控除額の限度

Q

弊社では賃金からの控除について、労働協約で労働組合費等の控除を定め、労使協定で旅行積立金等の控除を定め、就業規則で社内融資制度や資格取得援助費の返済に関する控除を定めています。こうした定め方は問題ないのでしょうか。

A

【賃金全額払いの原則と控除の仕方】

労働基準法第24条第１項では賃金の支払いの原則、とりわけ全額払いの原則と認められる賃金からの控除について次のように規定しています。

> 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし…①法令に別段の定めがある場合②又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数を組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。（①②は筆者による）

賃金は労働者の生活を保障するものですから全額を支払うのが原則です。賃金から控除できるものは、①法令に定めのあるもの（所得税、住民税、雇用保険料、社会保険料など）と、②労使協定により控除すると定められたものに限られるとしています。ただし、賃金控除に関する労使協定は免罰効果（罰を免れる）を持つということにすぎませんから、実際に給与から控除する効力を持たせるためには就業規則等での定めが必要であることに気を付けてください。また、労働協約による控除の定めはあくまでもその労働組合員だけに効力を持つのであり、やはり労使協定での定めが必要です。

貴社の場合、労働協約、労使協定、就業規則でバラバラに規定しているようですが、労使協定で控除項目を定め、かつ、就業規則（給与規程）で「労使協定で定めたものを賃金から控除する」と規定するようにしてください。

【控除額の限度は】

では、労使協定で定めさえすればなんでも、いくらでも賃金から控除できるのかというと、そうではありません。一定の制約があります。

制約の第一は、「事理明白」という制約です。厚生労働省の労使協定による賃金控除に関する通達（平成11.3.31基発168号）を紹介します。

> （労基法第24条）第１項ただし書後段は、購買代金、社宅、寮その他の福利、厚生施設の費用、社内預金、組合費等、事理明白なものについてのみ…労使協定によって賃金から控除することを認める趣旨であること。

労使協定で決めさえすればなんでも控除できるというものではなく、社会的に認められる範囲＝「事理明白」な範囲で決めなければなりません。

制約の第二は、控除できる金額の限度です。労働基準法第24条の規定そのものには控除額の限度は定められてはいません。しかし、民法と民事執行法による私法上の規定の限度が定められており、その限度を超えて「使用者側から相殺することはできないとされているので留意されたい」（昭和63.3.14基発150号）と通達は指摘しています。

> 〔民法第510条〕債権が差押えを禁じたものであるときは、その債務者は、相殺をもって債権者に対抗することができない。
> 〔民事執行法第152条〕次に掲げる債権については、その支払期に受けるべき給付の四分の三に相当する部分（その額が標準的な世帯の必要生計費を勘案して政令で定める額を超えるときは、政令で定める額に相当する部分）は、差し押さえてはならない。…二　給料、賃金、俸給、退職年金及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る債権

【判例で認められた総裁の範囲】

以上は、法律及び通達等による賃金控除の定めですが、これとは別に、判例上、認められているものがあります。第一は、使用者による調整的相殺、第二は、合意的相殺です。もちろんこれらにも一定の条件があります。

調整的相殺とは、給与の過払いなどがあったときに翌月など隣接した月に、過払い分を控除することです。半年や１年後などあまりにも離れた月の調整は認められません。また、調整額も常識的な範囲に限られます。

合意的相殺とは、使用者と労働者が合意したものについて給与から控除することですが、最高裁はその「合意」について、あくまでも「労働者がその自由な意思に基づきされたもの」に限り認めるとしています。形式的に合意文書が取り交わされても強制的にサインさせたような場合はこれに該当しません（日新製鋼事件、平2.11.26）。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント㉒

ＭＯＲＩ社会保険労務士・行政書士事務所
代表　森　慎一　（http://office-mori.biz/）

第22回：割増賃金の計算

1. 改正民法による消滅時効の見直しの動き

今、改正民法（債権法）をふまえて、労基法の賃金債権の時効をどうするかが議論されています。

もともと民法では、「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」の消滅時効を１年と定めていたところ、労働者の保護と取引安全のために、その特別法である労基法では、賃金（退職手当を除く。）の消滅時効を２年に延長していました。しかし、改正民法では、１年の短期消滅時効が廃止され、一般債権は、①権利を行使することができることを知った時から５年間行使しないとき、または、②権利を行使することができる時から10 年間行使しないときに時効によって消滅するものとされました。そこで、労基法の消滅時効が現行のままが妥当なのかが問われているというわけです。

賃金には、もちろん時間外手当等の割増賃金も含まれます。もし消滅時効が２年から延長されることになれば、会社にとって、未払い残業代はこれまで以上に大きなリスクになります。今のところ、厚労省は研究会を立ち上げて議論をスタートさせたところですが[1]、このような動きがあることも念頭に、割増賃金の規定・運用の注意すべきポイントを見ていきます。

2. 諸手当の算入漏れに注意

割増賃金の計算は、実務では、「１時間あたり」の賃金に時間外、休日または深夜労働にかかる割増率[2]を乗じたものを単価として、それぞれの労働時間数を乗じて算出します。これを、以下では、時間外手当を例にみていきましょう。

月給制の社員の１時間あたりの賃金を算出する場合には、基本給はもちろんですが、諸手当も、右枠内の手当（除外賃金）以外のものは割増賃金算定の基礎に算入しなければなりません（労基則21）。手当の算入漏れは、中小企業では、よく見られますので、注意が必要です[3]。

ⅰ）家族手当
ⅱ）通勤手当
ⅲ）別居手当
ⅳ）子女教育手当
ⅴ）住宅手当
ⅵ）臨時に支払われた賃金
ⅶ）１か月を超える期間ごとに支払われる賃金

そして、月給制の場合は、除外賃金を除いた「通常の労働時間又は労働日の賃金」を、月平均所定労働時間で除した金額が１時間あたりの賃金額となり、これに125％を乗じたものが時間外手当の単価となるわけです。

3. どの時間に対して支払うのか

時間外手当の単価に残業時間を乗じた額が、最終的に支払う時間外手当の額となりますが、労基法で25％以上の割増賃金の支払いが義務付けられる残業時間は、法定労働時間を超える時間とされていますので（労基法37）、これに満たない残業については割増賃金は不要です。たとえば、１日の所定労働時間が７時間45分の場合には、残業のうち８時間に達するまでの15分の部分（法内残業）については、割増賃金を支払う必要はありません。ただし、月給制の賃金は所定労働時間に対して支払われている賃金ですので、法内残業については、別段の定めがない限り、原則として割増をする前の「通常の労働時間の賃金」を支払う必要があります[4]。

ところで、時間外手当を始業・終業時刻を基準に、たとえば終業時刻を越えて労働した時間について支払うと定めている就業規則が見受けられます。このような規定の場合、仮に、ある日に２時間遅刻して、同日に２時間残業したとすると、実際の労働時間は法定労働時間内ですが、残業した２時間は終業時刻を越えた時間ですので、規定上割増賃金を支払う必要があると解されます。そのとおり運用されているのであれば違法ではありませんが、齟齬が生じている場合も少なくないようです。

労基法の最低基準の支払いとするのであれば、「時間外手当は、１日８時間または１週40時間を超えて労働した時間に対して支払う」などのように、実際の労働時間を基準に定めるのが適当です。

１）厚労省は、平成32年４月の改正民法の施行に合わせて労基法の時効規定の見直す意向とされている。（H30.1.22付労働新聞）。
２）法定労働時間を超える時間については25％以上、法定休日については35％以上、深夜業については25％以上とされている（H６政令５）。
３）時間外手当等の割増賃金はもちろん、その全部または一部の定額払いである定額残業手当のように「通常の労働時間又は労働日の賃金」に当たらない手当は、割増賃金の算定から除外できる。
４）S23.11.4基発1592。実際には、事務処理の簡単のために、割増賃金を支払っている場合も多い。

新シリーズ　会社を強くする『経営の切り口』

http://www.vcon.jp
経営コンサルタント　野澤　周永　（株式会社Ｖコンサル）

第58回：ホスピタリティ

仕事柄、年間100日余りを全国の出張先に滞在して過ごしています。そこで、必ず出会うのがビジネスホテルです。毎月出張している大阪や山陰では、空きがあればコストパフォーマンスのいいビジネスホテル（いわばお気に入り！）をつくって、常宿にしています。しかし、単発の審査やセミナーなどで行く一見の滞在先では、ネットで探して「ここならいいかな？」というホテルをチョイスしていくのが率直なところです。そんな時、やはり仕事柄気になるのは、そのホテルが当たり前にやっているサービスのレベルや習熟度その他あらゆるホスピタリティに関わることです。そして、その目線で滞在したホテルをいつの間にか評価しています。その評価の結果、満点ということはほとんどないと言っていいですが、結局はその地域の中で自己採点の高いホテルを常宿にすることになっていくものです。

【接客対応の質】

まず、気になるのは当然のことながら、フロントでの接客対応です。まずは、フロントの方がどんな迎え入れ方をしてくれるかがとても気になるものです。ちょうどホテルに着くのは到着するお客様で込み合う時間帯が当然多いので、フロントはお客様受入のいわば「作業」に追われた状況であることが多いものです。そんな忙しい時でも、「お客様がどう感じるか」という配慮から、無理のない笑顔で柔らかく手招きをしてもらえると、「今日は当たりだな！」と率直に思えるものです。笑みを浮かべて暖かく迎え入れてもらえることは実はあまり多くなく、無表情で淡々と説明を始めたり、「上から目線」とまでは言いませんが、何か怒られているように言われるようなケースさえあります。そんな時、嬉しいなと感じるのは、例えば「何かおわかりにならないことはございますか？」とゆっくりと優しく問いかけられたり、いつものお客様ということで、「野澤様、お部屋にズボンプレッサーをお入れしてありますよ」とか、「今日は広いお部屋に空きがございましたのでご用意しておきました。ごゆっくりお過ごし下さい。」などという配慮をして貰えた時です。つまり、ホスピタリティとは、当たり前のことを当たり前にこなす（タスクとしてこなす）ことではなく、一歩上を行くサービス、サプライズ（期待以上のサービス・おもてなし）を形として実行して、丁寧にサービスについて説明してくれることです。つまり、無言実行でなく、きちんとサービスをプレゼンテーションもらえること、更に、今日の滞在に満足してもらおうと、心が込められていることです。これはホテルに限らず、お店から出入りする時に、「ありがとうございました。」という声が形式的で「なんて形だけなんだろう！」と思うことが良くあることの裏返しと言えます。

【クリンネス】

ビジネスホテルというのは、その一日だけそこの空間と時間を借りているわけなので、必要以上のサービスはいらない反面、必要なサービスは求めれば、外れなく提供してもらえるということが望ましいのです。そして、対価として提供を受けている、ホテルの部屋がまた極めて重要なホスピタリティの要素です。今日この部屋は自分だけのために用意された、気持ちのいい空間であってほしいわけです。トイレやバスルームに、あるいはワークする机の周囲などに、本当にちょっとした前日のお客様の痕跡（髪の毛やちょっとした汚れなど）があった時点でもう嫌になってしまうものです。ましては、ベッドの下に掃除機が入りにくい隙間がある時にそこにチリやほこりでも見えようものなら、すぐに帰りたい思いになると言っても過言ではありません。つまり、クリンネス（清掃・清潔さを保つ）というのは、接客応対と並んで、ホスピタリティの極めて重要な要素であり、評価は見たままで勝負がついてしまうほどはっきりしていると言えます。

【設備・インフラ】

もう一つ重要な要素としては、ホテルの設備・インフラの問題があります。概して、昔のホテルが改修費を惜しんでか、昔のままの設備で本当に動線的にも動きにくいと感じることが時々あります。ひどいケースでは、お風呂で熱いお湯が突然出てくる場合や、ワークするのにホテルのインターネット回線がセキュリティにかかって使えないとか、机がせまくて仕事にならないなど・・様々な過ごしにくさを感じることはままあるものです。

ビジネスホテルのコスパを考えれば致し方ない面もあると思います。しかし、同じ価格でも、これらの心がこもっているかどうかの「接客サービス」や気持ちよくメンテナンスされているかの「クリンネス」、そして使うお客様の行動、一挙手一頭足を考え、ストレスを感じさせずに過ごせる部屋の設備や什器、家具、備品など、きめ細かく「配慮されたインフラ」などの要素をキチンと積み重ねることが、ホテルのホスピタリティの実現つまりお客様の満足そして感動につながると言えます。サービス業の本質がそこに垣間見えると言えます。