

ほ
っ
と
け
な
い

就業規則

6 遅発!!

- マクドナルド店長に対し、残業代の支払い命令を地裁が判決!!
- 営業手当は残業手当であることが、明記されていない!
- 無断欠勤者を懲戒解雇でなく、自然退職する規定について
- パソコン、ネット、メール、携帯電話のモニタリング規定について
- 退職予定者の賞与って、減額できないの?
- 遅刻10分を3回しただけなのに、給与1日分引かれた!

ほっとけない就業規則 6連発！！

ほっとけない就業規則1

店長ポストだったから、**残業、休日手当の対象外**としてた！

2008年1月28日、今後の企業労務を大きく揺るがしかねない判決が東京地裁でありました。

「店長は、労働基準法(第41条)に定める管理監督者に当たらず、**残業手当の対象になる**」という内容です。従来から一般社員のサービス残業は大きな問題となっており、労働基準監督署の調査や内部告発等で、未払い残業代を支給したケースは多くありますが、**管理職**については、労働基準法に一定の基準が設けられているにもかかわらず人事制度上の管理職＝労働基準法上の管理職という社内常識が根強く残っていました。しかしながら、今回は、そのような人事制度上の常識や慣例を判決が覆したことになります。一つの方向性が示されたこととなります。



こうすれば、**社長は安心、社員も納得！**

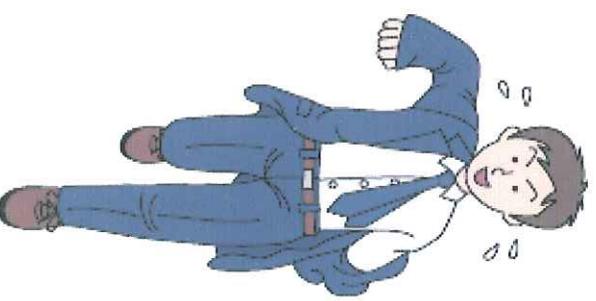
(役職手当)第〇条

1、**役職手当は、店長等のポスト職者に対しての残業手当である。**

月45時間相当分(例えばの時間です)に対応する固定残業代として支給する。

2、**役職手当は、実際の時間外労働が45時間未満であっても毎月定額にて支給する。**

3、**実際の残業時間数が第1項の時間数を超える場合、その超えた時間数に相当する残業代は別途支給する**



ほっとけない就業規則 6 連発！！

ほっとけない就業規則②

営業手当は残業手当であることが、明記されていない！

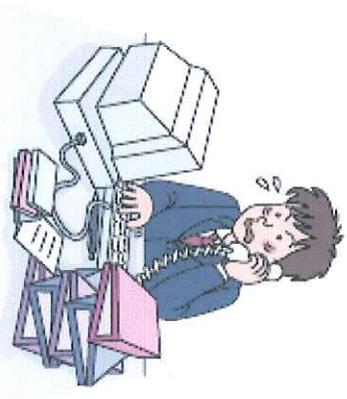
営業手当、職能手当、能力給など、その名称は様々でしょうが、会社は固定で残業手当を支払ってきたのに、そのことが具体的に示されておらず、社員から別途残業代を請求されてしまった！

会社によっては、残業代を毎月一定額支払っているところもあり、この固定残業手当という制度自体は法律に抵触するものではありません。

しかし、支払われている固定残業手当は、何時間分に相当するのかわか、労働基準法に基づいて計算し、それをオーバーする時間数の残業が発生した場合には、そのオーバーした時間に相当する残業手当を追加で支払わなければなりません。

固定残業手当の制度は、残業代の計算の手間を省くというメリットはありますが、常に実際の残業代として計算した額よりも多い額を支払っている場合のみOKということです。

また、固定残業手当の制度を用いている場合でも、労働時間の把握は必要です。



こうすれば、社長は安心、社員も納得！

(営業手当(固定残業手当)第〇条

- 1、**営業手当は一給与支払期において、30時間分の時間外労働があったものとみなして、営業担当者に対しての固定残業手当として支給する。**
- 2、営業手当は、実際の時間外労働が30時間未満であっても支給する。
- 3、実際の残業時間数が第1項の時間数を超える場合、その超えた時間数に相当する残業代は別途支給する

ほっとけない就業規則 6連発！！

ほっとけない就業規則3

無断欠勤者を懲戒解雇でなく、自然退職する規定について

だいたい無断欠勤をするような社員は、もうやる気をなくしている場合が多いです。また、会社に対して、大なり小なり、不満を持っているケースも少なくありません。

このような社員を心配し、直属の上司は家や、携帯に電話したり、あるいは自宅を訪ねて見たりするのですが、結局会えない、どこにいるのか分からないという状況のご連絡をよくいただきます。

そして、**どう解雇すればいいですか？**

どう連絡を取ればいいですか？

いつ解雇すればいいですか？



などというご相談をいただきます。

でも、考えてみれば、会社としても無駄な時間ですよね。

しかし**解雇ともなれば、解雇予告だの、解雇手当だの**という心配もあります。

こうすれば、社長は安心、社員も納得！

無断欠勤が一定日数以上となった場合、自己都合退職したものとみなし、

会社は退職の手続きをします。……(略)

退職の事実については、本人が会社に届け出を出している住所地に郵送をもって行い、確認したものとすることと決めておけばやる気が無くなって勝手に辞めていった社員の手続きなどで余計な時間も労力を割かれることが無く、社長も安心、社員も納得というようになります。これでOK！

ほっとけない就業規則 6連発！！

ほっとけない就業規則4

パソコン、ネット、メール、携帯電話のモニタリング規定について

インターネットやメールは、ビジネスにおいても、また、プライベートや日常生活においても当たり前のものとなり浸透し、欠かせないものとなりました。

それだけに休憩時間にちよつと息抜きで、週末に行ってみたいイラストを検索したりドラッグや釣りなどの趣味の情報を得たりということも、よくあることです。

パソコンの業務外使用について

- ①**全て禁止とし、懲戒処分の対象とする場合**
- ②**業務の遂行に必要なメールやネットサイトの閲覧は、原則許可制とする場合**
- ③**パソコンやネットを利用する際は、社会的責任、法的責任があることを十分認識し、会社に迷惑や損害を与えることが無いように留意してくださいとする場合**

パソコンは企業活動には必要不可欠なものとなりましたが、不正アクセスや
秘密情報(会社の経営戦略、ノウハウ、顧客データ、取引情報など)の漏洩など
常にリスクがあります。

また、休憩時間であったとしても、私用メールの送受信でウイルス感染することもあり、
その使用については、ネットワークを構成する一員として、
社会的な責任、法的な責任を負うことを認識しておかなければなりません。

こうすれば、社長は安心、社員も納得！

会社のパソコン使用のルールを明確に定め、周知しておくことが大切です。

使用状況や電子メールの利用状況を各社員の承諾なく、
モニタリングすることがありますと定めましょう。
プライバシーの侵害だと社員から拒否されることもなく、
常識的なパソコン使用のルール化が出来ます。



ほっとけない就業規則 6 連発！！

ほっとけない就業規則5

退職予定者の賞与って、減額できないの？

賞与支給日には在籍者なんだけど、その月の月末に退職する予定になっている。しかも、十分な引継ぎなどもせず、有給をまとめて消化している社員に、賞与を減額することは出来ないの？というご相談をよくいただきます。

賞与は就業規則等で支給金額を定めていれば、労働基準法上の賃金に該当します。ですが、賞与は法律上当然に会社が支払い義務を負うものではなく、どのような場合には支払わないことがあるかを明確に定めておけば、賞与を支給しなくてもゆうこうとするのが一般的です。

つまり、賞与は賃金である一方で、必ず支給するものではなく、支給額、支給日、支給方法、支給対象者など、原則として会社が自由に決定することが出来るものであり、会社の方針を反映するものです。

そこで、賞与をなぜ支給するかという点を就業規則上にはっきり明記しておくことが大切です。そこに、「将来の労働への意欲を向上させる」という趣旨が明記されていれば、退職が決まっている社員に対し、賞与を減額することは認められます。

こうすれば、社長は安心、社員も納得！

(賞与)第〇条

1. 賞与は会社の業績を勘案し、原則として7月と12月に支給する。

但し、会社の業績の著しい低下やその他、やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、または、支給しないことがある。

2. 賞与の額は、会社の業績をもとにして、本人の勤務成績や勤務態度、能力などを考慮して、各人ごとに決定する。

3. 賞与は、支給日に在籍しない者に対しては、支給しない。

4. 賞与は、将来への労働の意欲の向上策として支給する趣旨もあり、賞与支給日に在籍はするが、その1ヶ月以内に退職を申し出ている者については減額する場合がある

ほっとけない就業規則 6連発！！

ほっとけない就業規則6

遅刻10分を3回しただけなのに、給与1日分引かれた！

遅刻した人の給与をカットする場合、

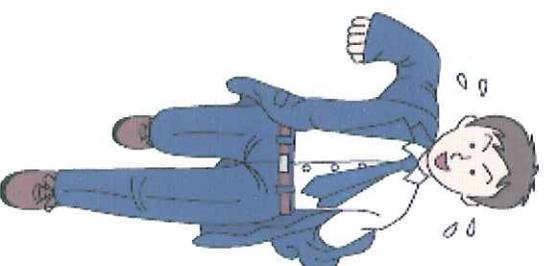
10分の遅刻を3回しただけなら、30分に相当する給与しか控除できません。

もし、遅刻をしたことのパナルティとして、

「遅刻・早退 3回で欠勤とみなす」

と給与規定にかかれていても、それだけでは、

1日分の給与をカットする根拠には出来ません。



しかし、遅刻早退は規律を乱し、業務にも影響が大きいというときは、皆勤手当に規定すれば、かなりの額の控除が出来ます。

こうすれば、社長は安心、社員も納得！

(皆勤手当)第〇条

1. 一給与締切期間において、遅刻、早退、欠勤などにより、就業しなかった時間がある場合、皆勤手当の全部、または一部を支給しない。
2. 遅刻、早退は、始業時刻に10分以上遅れた場合を1回とする。
3. 上記の遅刻、早退が一給与締切期間において、3回になった場合、1欠勤とする。
4. 皆勤手当は、以下の額を支払う。

皆勤手当	20,000円
遅刻、早退	2回まで半額支給
欠勤	全額支給しない