

残業リスク対策は働くルールの見直しから！

定額残業代対策は 万全ですか？

「みなし労働時間制」を巡り、「阪急トラベルサポート」の添乗員6人が残業代の支払いを求めた訴訟では、約2730万円の支払いを最高裁判決が命じました。

「みなし労働時間制」を採用している企業多いものの、その適用の可否については
◇使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の把握が困難な場合に限られる です。
今回の最高裁の判決では、「添乗員は、ツアー参加者の出国手続きや現地でのホテルのチェックイン、それに朝食から夕食まで定められた日程で業務をしている。変更が必要な場合も携帯電話などで会社の指示を受けることができ、旅行後に報告もするため、労働時間の計算が難しいとはいえないため、みなし労働時間制を適用できる場合に当たらない」としました。
この判決をきっかけに「みなし労働時間制」「定額残業制」など最新の労働基準法の判例解釈のもとで、残業代請求対策として就業規則や給与規定を見直す必要がある」と考えます。

「事業場外みなし労働時間制」「専門業務型裁量労働制」「企画業務型裁量労働制」がなど デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない19の業務について、労使協定で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度を正しく活用することで、ムダな人件費をカットすることも重要です。

定額残業、みなし労働等 残業規定の見直しキャンペーン

松崎社会保険労務士事務所

就業規則見直し等のお問い合わせは

TEL:090-9562-3937 FAX:093-981-0144

土日の受け付けもいたします。

御社名		TEL	
ご担当者 お名前			
メール アドレス			

