

スタッフの自主練は 労働なのか

注目トピックス

01 | スタッフの「自主練」は労働なのか

牛丼チェーンすき家で、深夜の駐車場で接客の自主トレーニングをする様子が「ブラック企業ではないか」と話題になりました。自主練と労働の違いを考察します。

特集

02 | 意外と難しい家族手当・

住宅手当と残業単価

割増賃金の計算から除くことができるかとされる家族手当・住宅手当ですが、その内容によっては残業単価計算に算入しなければなりません。

03 | 2023年度厚労省概算要求から

トレンドを読む

2023年度厚生労働省の概算要求資料から、来年度の助成金などのトレンドを読み解いてみましょう。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 時間最短化、成果最大化の法則

(ダイヤモンド社)

頑張っているのに成果が出ない。そういう経験は誰もがしたことがあるでしょう。せっかくのスキルを有効活用するための「思考アルゴリズム」をインストールして成果を最大化してみましょう。

筆者は本書内で、仕事で成果を出す人は「ピツと思いついたらパツとやる」という行動量を増加させるための思考をしていると述べています。「ピツと思いついたらパツとやる」=「ピツパの法則」と名付け、このような考え方を「思考アルゴリズム」と呼んでいます。そして、スキルに関していえば、どれだけ磨いても新人とベテランでは3倍程度の違いしか生まれません。しかし思考アルゴリズムによる差は50倍と筆者は解説しており、その掛け算によって成果に150倍の違いがあると述べています。更に、本書にある思考アルゴリズムをインストールし、行動に結び付けられた後にすべき取り組みは、成功者の思考回路をコピーすることだと筆者は解説しています。多くの事例と体験談によって、一つ一つの思考アルゴリズムが実践しやすく解説されています。仕事に行き詰まっている方にオススメしたい一冊です。



スタッフの「自主練」は労働なのか

牛丼チェーンすき家で、深夜の駐車場で接客の自主トレーニングをする様子が「ブラック企業ではないか」と話題になりました。自主練と労働の違いを考察します。

はじめに

2022年11月下旬に、一般人が牛丼チェーン「すき家」における接客自主トレの様子を動画投稿し、話題となりました。深夜に店舗の駐車場で半袖で配膳接客のトレーニングをし、上司がそれを指導している様子が拡散されると「すき家はブラック企業体質ではないか」などの憶測が飛び交う事態となりました。今回は「**スタッフ側から社内コンテストに向けて自主的に練習を申し出た**」というのが実際のところのようですが、その厳しい鍛錬の風景をネガティブに捉えた人もいたようです。

「自主練」は、技術職などトレーニングが必要な職種において行われていますが、その時間は労働時間なのか、また自主練の労務管理上の注意点について考察します。

自主練と労働

自主練が労働時間であるか否かについては、「労働時間とは何か」を知る必要があります。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によると、労働時間とは**使用者の指揮命令下に置かれている時間**であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる（たとえば、**参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当する**）とされています。

つまり、その**自主練に直接的あるいは間接的な強制性があつたかどうか**が**判断基準**となります。たとえ直接強制していなくても、自主練の参加が人事評価に直結していた場合などは労働時間として判断される可能性があります。逆にいうと、自主練=労働時間とならないようにするには、強制的でなかったことを裏付ける記録（自主練のための施設利用申請書を都度提出させるなど）を検討する必要があります。

安全配慮義務

一方で会社は労働者に対して「安全配慮義務」を負っています。労働契約法第5条で「使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体などの安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものとする」とある通り、自主的なトレーニングだからといって職場での安全配慮義務から免れることができません。

今回のすき家の自主練動画を見る限り、「気温4度の寒い中外で練習をさせていた」という点で安全配慮が足りなかったという指摘が起こりうるポイントだったといえるかもしれません。

今回の事件が一般人のツイッター投稿を発端として拡散されたことを考えると、「行き過ぎた自主練は拡散され評判リスクとなり得る」ことを企業は想定しなければならぬことが分かります。

現実的な対応

このような事件はしばしばイデオロギー論争の題材に利用されます。労働者保護を重視する人からは「パワハラだ、ブラック企業だ」という非難が起き、精神論者からは「本人がやりたいと言っていることをなぜ止めさせるのか」という反論が起こります。

今回のすき家の件はスタッフのモチベーションを高めるための「社内コンテスト」という施策が上手くいった結果であるとも言えるし、上手くいったことで新たに表面化した「評判リスク」でもあります。

企業側の現実的な対応は、「**やり過ぎないようにコントロールする**」に尽きるのではないのでしょうか。自主練を強制はせず、それでいて前向きな訓練は応援する、ただし過熱し過ぎないようにケアする、というバランス感覚を持った労務管理体制が求められるでしょう。

意外と難しい家族手当

割増賃金の計算から除くことができるとされる家族手当・住宅手当ですが、その内容によっては残業単価計算に算入しなければなりません。

はじめに

残業手当など割増賃金の単価計算について、除外することができる手当が法律で定められています。家族手当、住宅手当、通勤手当などが除外対象とされていますが、支給条件によっては例外もあります。以下、意外と難しい家族手当・住宅手当と残業単価について解説します。

なぜ残業単価計算から除外できるか

割増賃金単価計算から除外できる手当は以下の手当ですが、なぜ除外できるかというと、これらの手当は労働との直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて実費弁償的に支給されるものであるからです。この「実費弁償的」という部分がポイントになります。

家族手当/通勤手当/別居手当/子女教育手当
/住宅手当/臨時に支払われた賃金/
1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

家族手当の条件

家族手当とは一般に労働者が「家族を扶養していること」を条件として支給する手当ですが、割増賃金単価計算から除くことができる家族手当とは下記の例のように「扶養家族数又はこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当」を指します。

○除外できる家族手当の例

配偶者	月額 10,000 円
子	月額 5,000 円 (二人まで)

たとえば独身者にも一定額の手当が支払われている場合には、独身者に支払われている部分（又は扶養家族のある者に対して「本人分」として支払われている部分）は、家族手当ではないとされます。また、扶養家族数に関係なく一律に支払われる手当は除外できません。

×除外できない家族手当の例

・扶養家族がいる者に対して一律 10,000 円など

つまり、扶養家族の人数に応じて支給される家族手当でなければ除外できないことに注意が必要です。

住宅手当の条件

住宅手当を割増賃金計算から除外するためには、住宅手当が**住宅に要する費用に応じて算定される**ものでなければなりません。つまり、①費用に定率を乗じた額とする、②費用を段階的に区分し費用が増えるに従って額を多くする、などの計算による必要があります。

○除外できる住宅手当の例

(定率パターン)

賃貸住宅居住者	賃料月額の 30%
自己所有住宅居住者	住宅ローン月額の 30%

(段階パターン)

住宅月額費用	手当額
8万円まで	1万円
9万円～15万円未満	2万円
15万円以上	3万円

×除外できない住宅手当の例

・居住形態に関わらず一律 10,000 円
・賃貸は一律 10,000 円、持ち家は一律 20,000 円
・会社の命令により転居し賃貸物件に住む場合一律 20,000 円など

単価計算を間違えた時のリスク

除外できないはずの家族手当や住宅手当を除外して割増賃金を計算していた場合、残業代の未払いが発生することになります。自社の計算が正しいか確認をしてみましょう。

2023 年度厚生労働省概算 要求からトレンドを読む

2023 年度厚生労働省の概算要求（予算）資料から、来年度の助成金などのトレンドを読み解いてみましょう。

来年度の重点施策

来年度の厚生労働省の概算要求（予算）資料によると、重点施策の柱の一つとして【成長と分配の好循環に向けた「人への投資」】が謳われています。新しい資本主義の実現に向け、2024 年度までの3年間に4,000 億円規模の予算を投入する施策パッケージを講じ、「人への投資」の抜本的強化を図り、デジタル分野等の人材育成、社会全体で学び直しを促進するための環境を整備するとともに、成長分野への円滑な労働移動が可能となるよう支援する、という方向性が示されています。

つまり、「**パンデミックによる社会変化に対応するため勉強をし直す人を支援したり、今後伸びるデジタル分野人材を育成することに投資したりしながら、人材の流動性を高めていきつつ成長していく**」ということでしょうか。

教育・育成

人への投資として教育や育成などに予算1,101 億円(前年度1,019 億円)が計上されています。具体的には以下のような助成金が検討されています。**来年度もキャリアアップ助成金正社員化コースは継続する見込みです。**

- 人材開発支援助成金→デジタル人材等の育成推進
- **キャリアアップ助成金→正社員化の推進**
- 専門実践教育訓練給付の充実及び支援の拡充
- 受講者の特性に対応した新たな教育訓練手法のコンテンツ方式による選定、開発・試行
- 学び直しを後押しするキャリアコンサルティング機能を拡充したキャリア形成・学び直し支援センター（仮称）の整備
- 産業雇用安定助成金による在籍型出向を活用したスキルアップ支援の新設
- 特定求職者雇用開発助成金による成長分野への労働移動の円滑化支援等

雇用の流動性

円滑な労働移動、人材確保の支援として予算524 億円（前年度460 億円）が計上されています。詳しくは以下の通りですが、内容を見る限り**雇用流動性を目指してはいるものの解雇規制の緩和などにはまだ時間がかかりそうです。**

- 産業雇用安定助成金による在籍型出向を活用したスキルアップ支援の新設
- ハローワークの専門窓口（人材確保対策コーナー）での就職支援の強化
- 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等への支援
- 資格取得コースや企業実習付きコースの委託費等の上乗せによるデジタル分野の職業訓練コースの設定等の推進
- 介護の仕事の魅力発信、介護分野における外国人材の受入環境整

多様な人材の活躍促進

全ての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、女性活躍推進、高齢者の就労・社会参加、就職氷河期世代の活躍支援等を図るとしています。

- 女性の活躍促進
- 高齢者の就労・社会参加の促進
- ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチングの支援
- シルバー人材センターのデジタル化等の運営基盤の強化による地域の多様な就業機会の確保及び提供等
- 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援
- 外国人に対する支援
- 就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援