

着替えの時間と 労働時間の関係

注目トピックス

01 | 着替えの時間と労働時間の関係

家具小売大手「イケア・ジャパン」が、従業員の着替え時間に対して賃金を支払っていなかったことが話題になりました。労働時間で注意が必要なポイントを解説します。

特集

02 | 心理的負荷による

精神障害労災認定基準の改正について

厚生労働省が、最新の医学的知見を踏まえた「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正・発表しました。改正のポイントについて解説します。

03 | 2024年パートへの

社会保険適用拡大の予定

2024年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。1年後の変更に先立ちその内容を解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | AI分析でわかったトップ5%社員の習慣 (ディスカヴァー・トゥエンティワン)

本書は1万8000人のサラリーマンを対象にした調査をもとにAI分析し、トップ5%の社員が持つ共通の習慣や考え方をまとめたものです。これらの習慣や考え方を学び、日常の行動に取り入れてみましょう。

調査によると、トップ5%社員は、プロセスよりも「結果」を重要視することが分かっています。たとえば進んでいたプロジェクトが失敗したとき、これまでのプロセスを思い出し、それで満足せずに「確かにみんなで頑張ったし、やれることはやったが、どこかに失敗の原因があったのだ」と考えます。そして「結果」「目標」「達成する」「成し遂げる」という言葉を、95%の一般社員よりも3倍以上多く使っているという調査結果も出ています。また95%の社員は「意識が変わらないと行動は変わらない」と考えているのに対して、トップ5%は何かを改善したいときは「行動を変える」ことを重視していると解説されています。これは、すぐに小さくてもいいから行動を変える方が結果的に意識の変化が早く現れることを意味しています。

筆者が実施した調査では、他にもたくさんの興味深い結果が出ており、マネージャー教育や働き方を見直したいビジネスマンにおすすめしたい一冊です。

着替えの時間と労働時間の関係

家具小売大手「イケア・ジャパン」が、従業員の着替え時間に対して賃金を支払っていなかったことが話題になりました。労働時間で注意が必要なポイントを解説します。

はじめに

家具小売大手の「イケア・ジャパン」が、従業員の着替え時間に対して賃金を支払っていなかったことが報道され、話題になりました。掃除や朝礼・終礼などと同様に、着替え時間が労働時間に当たるか否かについての争点の一つになる「着替え時間」について、イケアの事件も参考にしながら重要なポイントを解説します。

イケアで起きたこと

これまでイケア・ジャパンでは、開業以来会社指定の制服に着替えて勤務することが定められていましたが、この「着替え時間」は労働時間に含まれていませんでした。イケアの場合シャツ、パンツ、靴が会社から指定されていたようです。

2023年9月以降は着替え時間を出退勤時各5分とし、合計10分間を1日の労働時間に含めるとしています。

着替え時間の金銭的影響

この10月以降の最低賃金全国加重平均額である「時給1,004円」をもとに、今回の変更による年間の金銭的な影響を試算すると以下ようになります。

$$\begin{aligned} & \text{時給 } 1,004 \text{ 円} \times 1 \text{ 日 } 10 \text{ 分} \times \text{月 } 20 \text{ 日} \times 12 \text{ ヶ月} \\ & = 40,160 \text{ 円} \end{aligned}$$

1日10分といえども年間で見ると影響は少なくありません。別の言い方をすると、着替え時間に対して賃金を支払っていない会社の従業員が100人いた場合、年間約400万円の「未払い賃金リスク」を抱えていることになります。

労働時間となるか否かの判断基準

着替え時間は常に労働時間となるわけではなく、「**使用者 (=会社) の指揮命令下にあると言えるか否か**」で判

断されます。着替え時間が労働時間とみなされる可能性を高める要素として以下のものがあります。

- 就業規則等で制服着用を義務付けている
- 制服の着用ルールに従わない場合に罰則が設けられている
- 安全面や衛生面から着替えを必要としている
- 会社が着替え場所を指定している
- 通勤時に制服の着用を禁止している

なお、労働者側の都合で着替える場合（運動着で通勤してスーツに着替える場合など）は労働時間に当たらないでしょう。

ルール変更のタイミング

イケア・ジャパンは、「着替え時間に関しては、関連法令に明文の規定もなく、判例上の基準も曖昧な部分があることから、実務上見解の分かれる点について不明確性をなくし、従業員有利の方向で明確な取扱いを設定するものとしました」との見解を示しており、過去に遡っての支払いをしない意向のようですが、本来は過去に遡及して支払うリスクをはらんでいます。

「営業前の掃除時間」「着替え時間」「朝礼時間」などは、しばしば未払い賃金請求訴訟の争点になるものであり、進め方によっては過去の未払い賃金問題にもなりかねないため、ルール変更のタイミングは慎重に検討すべきでしょう。

タイムカード打刻について

イケア・ジャパンは「着替える前にタイムカード打刻をする」のではなく、「一律に1日10分を加算する」というルールを適用したようですが、着替え時間を10分と明確にしたことは管理面でも労働者側の納得度の点でも良い妥協点の一つと言えるかもしれません。

心理的負荷による精神障害労災 認定基準の改正について

厚生労働省が、最新の医学的知見を踏まえた「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正・発表しました。改正のポイントについて解説します。

はじめに

精神障害・自殺事案については、2011（平成23）年に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われてきましたが、近年の社会情勢の変化等を考慮し、厚生労働省は最新の医学的知見を踏まえ同基準を改正・発表しました。今後は改正された認定基準に従って労災補償がなされることになります。以下、改正のポイントを解説します。

認定基準改正のポイント

【1. 業務による心理的負荷評価表の見直し】

実際に発生した業務による出来事を「具体的出来事」に当てはめ負荷（ストレス）の強さを評価するための表（**心理的負荷評価表**）が見直しされ、具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等が行われました。

追加となった項目

- 「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）
- 「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

また、心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例が拡充されました。**パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等**を含むことが明記されたほか、一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例が明記されました。パワハラと労災の因果関係を調査する拠り所がより詳しく明確になったということでしょう。

【2. 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し】

改正前の基準では、悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」（特に強い心理的負荷となる出来事）がなけ

れば業務起因性を認めなかった部分について、**悪化前おおむね6か月以内**に「特別な出来事」がない場合でも「**業務による強い心理的負荷**」により悪化したときには、**悪化した部分について業務起因性を認める**ことが示されました。

この点で、精神障害にかかる労災認定の可能性を拡大させる改正と言えるでしょう。

【3. 医学意見の収集方法を効率化】

自殺事案や、心理的負荷が「強」かどうか不明な事案などについては、専門医3名の合議による意見収集が必須とされていましたが、改正後は「**特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できる**」ように変更されました。

このことで、より迅速な労災認定がなされることを目指しているものと思われます。

精神障害の労災認定

ちなみに精神障害が労災として認定されるためには次の基準があります。

- 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること（ただし、状況によっては6ヶ月以内に限らない）
- 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

より具体化された今回の改正により精神障害の労災申請件数が増加するかもしれません。

2024年パートへの 社会保険適用拡大の予定

2024年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。1年後の変更に先立ちその内容を解説します。

はじめに

現在、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等で週20時間以上働く短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象となっています。この短時間労働者の加入要件がさらに拡大され、2024年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。以下、内容を解説します。

2024年10月からの適用拡大

2024年10月以降は、厚生年金保険の加入対象となる労働者数が51人以上の企業について、パート・アルバイトにも社会保険適用をしなければなりません。

この「51人」の判断基準のポイントは以下2つの項目となります。

(1) 1年のうち6ヶ月間以上、適用事業所の厚生年金保険の被保険者（短時間労働者は含まない、共済組合員を含む）の合計が51人以上となること

正社員、ならびに正社員の4分の3以上の勤務をするパート・アルバイトの総数が51人を超える月が過去1年のうち6回以上の場合に適用拡大の対象となります。2024年10月時点で要件を満たさない場合も、その後の各月ごとの被保険者数の状況に応じて適用拡大の対象となります。

(2) 法人事業所の場合は、同一法人格に属する（法人番号が同一である）すべての適用事業所の被保険者の総数で判定し、個人事業所の場合は適用事業所単位の被保険者数で判定する

法人の場合、法人番号単位でまとめて51人要件を判定しますので、中小企業にも当てはまることが多くなりそうです。

社保加入対象となる者

被保険者数51人以上の企業に勤めるパート、アルバイトは、以下の条件にすべて該当する場合、2024年10月から新たに社会保険加入対象となります。

- 週の所定労働時間が20時間以上
- 月額賃金が8.8万円以上
- 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- 学生でない

事前にすべき対応

パート・アルバイトとして勤務する労働者の中には、自ら社会保険被保険者になりたくない（家族の扶養に引き続き入りたい）という希望を持っている場合もあります。来年10月から適用拡大の対象になりそうな労働者に対して、意向を尋ね、必要に応じて勤務時間の増減を話し合うと良いでしょう。

適用拡大の対象外の企業における対応

この適用拡大の対象とならない企業については、前述のパート・アルバイトを社会保険に加入させる義務はありませんが、労使の合意に基づきパートタイマーも社会保険に加入できることとなります。ただし、加入する場合には、企業単位になりますので、加入要件に該当するパートタイマーのうち、希望者だけを加入させるといった対応はできません。

具体的には以下A、Bのいずれかの同意書を提出します。

- A: 当該事業所に使用される同意対象者の過半数で組織する労働組合があるときは、当該労働組合の同意書
- B: Aに規定する労働組合がないときは、当該事業所に使用される同意対象者の過半数を代表する者の同意または当該事業所に使用される同意対象者の2分の1以上の同意書