

きちんと理解していますか？ 休憩時間の正しいルール

従業員の健康を守るため、労働時間中の休憩時間には、長さやタイミングが決められています。これを正しく知っていないと、気づかないうちに従業員を違法な状態で働かせてしまうことにもなりかねません。ここでは、働くうえで身近な休憩時間のルールについて、わかりやすく解説します。

取得できる休憩時間の長さは 労働時間ごとに決められている

労働基準法では、労働時間が6時間を超えると、休憩時間を与えることが定められています。休憩時間の取得に関しては、正社員やアルバイト、パート、派遣社員などで条件が変わることはなく、すべて同じルールのもとで与えられます。

取得できる休憩時間は、労働基準法34条1項により、労働時間ごとに以下のように決められています。

- 労働時間が6時間以内である場合は、休憩は与えなくてもよい
- 労働時間が6時間を超え8時間以内である場合は、休憩を労働時間の途中で45分以上与えなければならない
- 労働時間が8時間を超える場合は、休憩を労働時間の途中で60分以上与えなければならない

仮に残業などで労働時間が長くなる場合でも、8時間を超える労働に対し60分の休憩時間を付与していれば、企業がそれ以上の休憩を従業員に与える義務はありません。しかし、長時間の勤務では疲労が蓄積しますので、規定により休憩を与える会社もあります。また、60分の休憩時間を15分+15分+30分などに分割して与えることも、労働基準法では特にルールが決められていないため、違法にはなりません。

休憩時間中の 電話対応は違法に!?

休憩時間について、労働基準法では“従業員に休憩時間を自由に利用させなければならない”と

定めています(労働基準法34条3項 要約)。そのため、事業主は休憩時間中は従業員の行動を制限してはいけません。

休憩時間には、守られなければいけない次のような原則があります。

- 休憩は労働時間の途中で与えられる
- 休憩中は労働から解放されている
- 休憩は従業員へ一斉に与えられる(ただし、特定の業種や労使協定を締結している場合は除く)

たとえば「うちはお昼の休憩時間にもお客様から電話がかかってくるから、会社から出ないで電話の近くで休憩します」という場合は、労働から解放された状態ではなく、労働時間とみなされ違法になります。適切な休憩時間を与えていないと、割増賃金を支払わなければならないなりません。また、労働基準法上の罰則の適用対象にもなります。

休憩をしっかりとって働くことで、業務の生産性が上がり、事故などのリスクも避けられます。従業員を違法な状態で勤務させないように、企業が正しいルールを把握しておきましょう。





社長が
知っておきたい
法務講座

急増するスモークハラメント！ 実践したい職場の受動喫煙防止策

職場での喫煙に関する問題が増えています。“スモークハラメント（以下、スモハラ）”とも呼ばれる受動喫煙のトラブルは、近年では従業員が企業へ損害賠償請求訴訟を起こすまでに発展することも。従業員の健康を守りトラブルを防ぐために、企業は受動喫煙防止対策としてどのようなことを行えばいいのでしょうか？

受動喫煙放置はスモハラ？ 見過ごせないリスク

タバコの有害物質は主流煙よりも副流煙に多く含まれるため、職場での受動喫煙による健康被害は無視できません。このような事実をふまえ、平成27年6月に労働安全衛生法が改正され、受動喫煙防止対策が事業者の努力義務として法律で明記されました。これは企業規模に関わらず、すべての企業に適用されます（労働安全衛生法第68条の2）。

この改正以降、従業員からの損害賠償請求訴訟により、企業が和解金を支払う事例も出てきました。

【事例】

積水ハウス株式会社の元従業員が、職場の受動喫煙対策が不十分なため健康被害を受けたとして、会社に対し損害賠償請求訴訟を起こしました。第1審の地方裁判所は元従業員の請求を退けましたが、第2審の高等裁判所において、会社が350万円を元従業員に支払う内容の和解が成立しました。

一方では、行き過ぎた禁煙運動に対する根強い反発の声もあります。しかし喫煙や受動喫煙による病気が減少すれば従業員の健康が守られ、企業の医療費負担も少なくともすむなど、企業が受動喫煙対策に取り組むことにはメリットも多く、結果的に会社の利益にもつながります。

従業員の健康を増進！ 企業が行うべき 受動喫煙防止対策とは？

厚生労働省の通達で示されている、

企業が行わなければならない受動喫煙防止対策について、4つのポイントをご説明します。

1. 会社の現状を把握する

妊婦や未成年、呼吸器・循環器に疾患があるなど、特に配慮が必要な従業員がいるかどうかなどを把握する。

2. 施設や設備といったハード面での対策を行う

屋外喫煙所を設置し、屋内は全面禁煙とする。もしくは屋内に喫煙室を設置して空間分煙を行う。または喫煙可能区域を設定し、適切な換気を実施するなどの対策を行う。

3. 会社の空気環境の測定を行う

浮遊粉じん濃度や一酸化炭素濃度を調べ、濃度が厚生労働省が定める基準内であることを確認する。

4. 受動喫煙に関する教育を行う

管理職や従業員が一丸となって受動喫煙防止対策を意識し、協力を求める。

欧米企業の多くでは既に禁煙が基本となっており、将来的には日本でも、企業の受動喫煙対策の義務が厳しくなると予想されます。

実際に今年、健康増進法の改正がなされており、受動喫煙による健康被害の影響が大きい子ども、患者などが利用する施設や屋外における受動喫煙対策を、一層徹底する方向で規制が強化されました。

こういった趨勢からみて、今後、企業が社内の受動喫煙を放置した場合、従業員のみならず顧客などからもその被害を訴えられるといったトラブルが、より増加することも考えられます。企業は十分な対策を進めることが重要といえるでしょう。



資料請求から始まるお付き合い! 効果的なアプローチ方法

お客様との出会いにはいろいろな形があります。なかでも資料請求は、自社の商品やサービスに興味を持っていただく貴重なチャンス。そして、そのお客様の情報を分析し、アプローチの計画を立てる足がかりともなります。今回は、資料請求を増やすための効果的なアプローチ方法をご紹介します。

Web、雑誌、パンフレットなど 媒体からお客様の好みを探る

資料請求があったら、ただ単に大量の資料を送ればよいというものではありません。まずはそのお客様が請求をするきっかけとなった媒体を調べるのが大切です。

Webであればどのページのどのバナーからきたのか、雑誌であればどんな広告掲載誌を手にとったのかを確認し、実際にそれらを開いてみましょう。そこに載っている内容や雰囲気を探ることで、お客様の好みや関心のある程度つかむことができますし、自社が発信した情報の何が響いたのかを知る手がかりにもなります。

次に、担当者と会社について知ってもらう工夫をしましょう。どんな商品やサービスも、結局は人が売って提供するものです。商品やサービスの金額が高いほど、お客様は慎重になりますし、警戒もされます。共通点があるなど親しみを覚えてもらうことは、お客様との距離を縮めるよいきっかけとなるでしょう。

ただし、ポータルサイトや雑誌からの資料請求は複数社に一括でされる場合が多いため、反応が遅ければ他社に流れてしまう可能性が高くなります。すばやい対応を心がけましょう。

潜在顧客にアプローチして さらなる資料請求数アップを狙う

Webマーケティングでは資料請求や購入、会員登録など、目標とする到達点や成果を『コンバージョン(CV)』と言います。

資料請求でいえば、1件の資料請求があった時、その下層には10件の“興味はあるけれど資料請求には至っていない(=コンバージョンしていない)顧客”がいると考えられ、さらにその下層に“情報収集をしている段階の潜在的な顧客”が100件いると考えられます。

資料請求数アップのためには、この10件の“コンバージョンしていない”顧客層にいかにかアプローチするかが重要となってきます。

たとえばWebサイトの場合、ページの閲覧状況を探れば、資料請求に至った訪問者と至らなかった訪問者の違いが見えてくるでしょう。それらを元に、確実に資料請求に誘導するための導線、コンテンツの内容、バナーの位置などをより効果的なものに変えていくことができます。

資料請求は、これから長いお付き合いとなるかもしれないお客様との出会いの場です。興味があるのに今一歩踏み出せないお客様をうまく誘導できれば、資料請求を10倍に増やすことも不可能ではないはずです。



Q&A

遅刻を繰り返す社員への減給は違法？



理由がはっきりせず、何度も遅刻を繰り返す従業員がいます。対応をせずに放っておくと、不公平感からほかの従業員にも影響がありそうで困っています。このまま続くようであれば減給や解雇も考えていますが、法的に問題はないのでしょうか？ また、会社としてどのような対処をすればよいのでしょうか？



遅刻は雇用契約違反になるため、減給や解雇を行うことは十分に考えられます。しかし、注意や指導を行わずにいきなり懲戒解雇にしたり、遅刻の理由をきちんと確認せずに処分したりしてしまうと、裁判やトラブルに発展するおそれがあるので避けましょう。段階を追って、適切な対応を行っていくことが大切です。

ノーワーク・ノーペイの原則

従業員は始業時間に出勤する義務を負っているため、遅刻は雇用契約違反となります。また“ノーワーク・ノーペイの原則”といい、会社は従業員が所定の時間働いたことに対して賃金を支払う義務がありますが、働いていない時間の分は支払う必要がありません。このことから、遅刻した時間分を減額することができます。

そして、遅刻の回数や態度などが悪質である場合には、厳しい対応を考えなければなりません。対処しないで放置することは、周囲の従業員のやる気を削いでしまいます。

遅刻を繰り返す従業員に対しては、注意指導を行い、改善が見られない場合は、懲戒処分を検討することになります。

減給の上限は賃金総額の10分の1まで

懲戒処分の対応は、おおむね以下のような段階を追って行います。

口頭での反省を求める“戒告”、書面（始末書）での反省を求める“譴責（けんせき）”などの軽い処分を行い、さらに続くようであれば、“出勤停止”“減給”などの重い処分とし、最後に解雇という順

番です。

懲戒処分として減給する場合は、労働基準法第91条によって上限が決められており、1回につき平均賃金の1日分の半額まで、総額では一賃金支払期の総額の10分の1までとなっています。

減給処分の具体的な金額を計算してみます。

まず、1回についての減給額です。

直近3カ月間の賃金総額（時間外手当や通勤手当を含む）の合計が90万円、3カ月の合計歴日数を90日とした場合、1日の金額は1万円（90万円÷90日）になりますので、その半額の5,000円が1回の減額の上限になります。

次に同賃金計算期間内に何回も減給処分があった場合の上限額の計算です。賃金総額を月30万円とした場合、10分の1までとなりますので、最大3万円までの減給になります。

段階を追って書面で証拠を残す

注意指導の経過途中で、なぜ遅刻をするのか、従業員に確認する機会を設けます。パワハラや病気などが原因となっている場合は、“労災”や“休職命令”といった対応が必要となるからです。

また、出退勤の管理は日頃から確実に行いましょう。注意指導に関しても、注意指導書などを作成し、書面で残しておくようにします。順序を追って改善を促したという証拠になります。

いずれにしても解雇は最後の手段とし、まずは注意指導や懲戒処分によって改善を促し、前向きな対応を探ってみましょう。

なお、懲戒処分を行うのは、就業規則にあらかじめ定めてある場合に限りませので、ご注意ください。