

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

Q1. 接待ゴルフ中の事故による怪我は労災となるか

Q2. 半休を取得した日の労働時間について、半休取得時間と取得後に勤務した労働時間の合計が1日の法定労働時間(8時間)を超えた場合は残業代を支払う必要があるのか。

Q3. 休憩時間で注意すべき点は？

■ 社会保険労務士山口事務所: <http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. 接待ゴルフ中の事故による怪我は労災となるか

A. 原則、労災とならない。ただし業務性が認められれば例外的に労災となることもある。

得意先との接待ゴルフ中に怪我をした場合、労災と認められるのでしょうか。

労災認定されるためには、その怪我の原因となる事故が業務中に、かつ業務に起因して発生したものであることが必要です。

接待ゴルフは得意先との打ち合わせや情報交換などを兼ねる場合もありますが、主な目的は親睦を深めることであると考えられるため業務中とは判断されず、原則労災は認められません。

接待ゴルフ中の怪我が労災認定されるためには、接待ゴルフに業務性が認められなければなりません。

- ・会社の特別な業務命令で参加した。
 - ・ゴルフのプレー中に重要な商談が行われる。
 - ・会社が接待ゴルフにかかる費用を経費として支払っている。
 - ・会社主催のゴルフコンペで、プレーヤーではなく運営スタッフとして参加していた。
- などのケースでは例外的に労災認定される可能性もあります。

(望月)

Q2. 半休を取得した日の労働時間について、半休取得時間と取得後に勤務した労働時間の合計が1日の法定労働時間(8時間)を超えた場合は残業代を支払う必要があるのか。

A. 割増賃金(125%)は支払う必要はないが、実労働分(100%分)は支払う必要はある。

労働時間は「実労働時間」でカウントすることとされています。以下に例を挙げます。

(例1)午前中に半休(4時間)を取得して午後6時間勤務した場合

→実労働時間が8時間を超えていないため法定時間外労働とはならず、残業代(割増賃金)の支払いは不要です。

ただし、この場合は半休(4時間)+実労働時間(6時間)の合計が10時間なので、2時間分の実労働分(100%)は支払う必要があります。

(例2)午前中に半休(4時間)を取得して午後9時間勤務した場合

→実労働時間が8時間を超えているため法定時間外労働となり、1時間分の残業代(割増賃金)の支払いが必要です。

また、この場合は半休(4時間)+実労働時間(9時間)の合計が13時間なので、上記の1時間分の残業代のほか、4時間分の実労働分(100%)も支払う必要があります。

なお、週の労働時間を算出する際も、上記と同じ考え方で「実労働時間」でカウントします。従って、半休はもちろん1日分の有給を取得した場合でも、実際に勤務した労働時間で週の法定労働時間(40時間)を超えているかどうかを判断します。

(岩瀬)

Q3. 休憩時間で注意すべき点は？

A. 勤務時間の途中に、労働者を一斉に、自由に利用させる。

休憩時間は、労働基準法により次の3点が義務付けられています。

1. 労働時間6時間を超えたら45分以上、8時間を超えたら60分以上を労働時間の途中に与える。

→パートで6時間通し(休憩なし)で労働させることも可能です。逆に6時間未満の労

働でも法定を上回る 60 分休憩とすることもできます。なお、本人が希望した場合でも、法定の休憩時間を短縮することはできません。

→休憩時間を勤務時間の最初や最後にすることはできません。

2. 労働者に一斉に与える。

→原則として、全社員同じ時間に休憩させる必要がありますが、労使協定を結ぶことによって部門ごと、個人ごとに時間をずらすことが可能です。

3. 休憩時間は自由に利用させる。

→休憩は労働から完全に切り離す必要があり、電話番や来客対応を行わなければならない場合は、労働時間となります。

→自由利用とはいっても、パソコンや機械・器具等の会社設備まで自由に使用させる必要はありません。

→社外への外出を禁止することはできませんが、食事や休息といった休憩の目的を損なわない限り、行き先の届出をさせることや危険な場所への立ち入りを禁止することは可能です。

なお、上記は正社員、パート等の雇用形態に関係なく、全労働者が対象となります。

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆：望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階

TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
