

# Business Partner office NEWS

## 法律相談Q&A

### — 時差出勤 注意点は？—

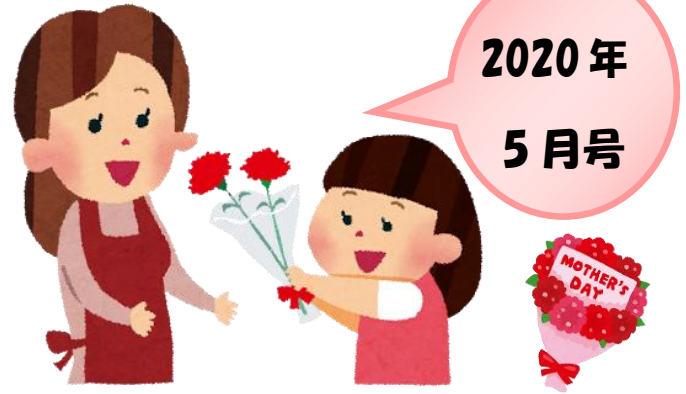
Q: 時差出勤が新型コロナウイルスの感染予防対策の一つとしてあげられています。出退勤時刻をずらすだけなので導入しやすそうですが、注意点はありますか？

A: 時差出勤は始業・終業時刻を繰り上げあるいは繰り下げて労働者に出勤させる制度で、臨時に運用している会社もあるようですが、**始業・終業時刻は就業規則の絶対的記載事項**なので、時差出勤を今後制度として導入する場合は**あらかじめ就業規則に定める**必要があります。

導入にあたっては、業務内容の確認や見直しが必要です。時差出勤に適さない繁忙期や業務（来客や電話対応など）を対象外とすることは問題ありませんが、時差出勤の対象業務かどうかや、業務が集中した時間帯に時差出勤で出勤していなかった労働者との業務負担の差などで労働者間に不公平感が生じる可能性があります。顔をあわせる機会が減りコミュニケーション不足になりがちですので、労働者に時差出勤の趣旨をきちんと説明し周知することも大切になってきます。

始業・終業時刻を設定する際は**労働時間が22時～5時(深夜早朝)の間にかからないようにし、一斉休憩**(※一斉休憩の対象外となる業種があります)**が実施できない場合は労使協定の締結が必要**です(労働基準監督署への届出は不要)。

注意したいのは**労働時間の管理**で、始業・終業時刻が一律ではないため**労働時間の把握が煩雑**になります。また、労働者が生活のリズムを作れず心身に不調をきたすこともあるので、**安全配慮義務**の観点からも、最初は試験的に運用することをお勧めします。



## 最近のニュースから

### マスクの緊急増産は残業規制の例外

#### コロナ拡大防止で厚労省が通知

新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、政府は、マスクや消毒液などを緊急に増産する場合や患者を治療する場合、高齢者の入所施設で対策を行う場合には、災害時と同様に人命や公益性の観点から残業規制を超えて労働者を働かせることができるとする労働基準法の解釈を示し、全国の労働局に通知した。健康確保の観点から、やむを得ず月の残業時間が80時間を超えた場合には医師による面接指導など適切な措置を講じることも求めている。

### 「給料ファクタリングは貸金」判決～東京地裁

給料の前払いをうたって利用者に現金を貸し付ける「給料ファクタリング」をめぐる訴訟で、東京地裁が24日、「取引は貸金に当たる」との判決を出した。金融庁も6日に同様の見解を示している。給料ファクタリングは、利用者が給料を受け取る権利(債権)の一部を給料日前に業者に額面より安く売り、給料日に額面通りの現金を支払う仕組みで、差額が業者の利益になる。判決では、この仕組みは「貸付けと同じ機能がある」と結論づけた。また、利用者が4万円を受け取り4日後に7万円を支払う今回の契約については、貸金業法で定める年利の上限109.5%を大幅に超えた無効なもので、「出資法にも違反し、刑事罰の対象にもなる」とした。

### 税金・社会保険料が1年猶予へ

政府・与党は、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、税金と社会保険料の支払いを1年間猶予する特例措置を固めた。対象となるのは、2月以降に、1カ月間の収入が前年同期と比べて2割減少した事業者や個人事業主が対象。延滞税が免除になるほか、担保の差し入れも不要とする。