

*FirstGlobal* メッセージ

# siesta

2018.2月号 vol.177

発行元：〒540-0012

大阪府中央区谷町1-6-4

天満橋八千代ビル10階

(株)ファーストグローバルコンサルティング

代表取締役

戦略人事コンサルタント 品川典久

TEL 06-6910-3007 FAX 06-6910-3008

Email [shinagawa@1gc.jp](mailto:shinagawa@1gc.jp)

URL <http://www.1gc.jp>

## 今月のトピックス

### トイレ 労働時間

昨年「働き方改革」が叫ばれ、様々な角度から実行に移されている企業も多いと思います。今後、労働時間上限規制、同一労働同一賃金、副業・兼業の容認などが法制化されていくでしょう。ところで、トイレに行く時間は「休憩時間」と扱い、賃金控除してもよいか？という議論があります。同じようなご相談で、喫煙者が喫煙と称して離席するのは「休憩」と扱うべきではないか？といったものも多いです。どちらもスパッと線引きを引けない物事ではあります。ネットで検索してみても、色々な解釈がありますが、トイレの時間は労働時間となります。休憩時間というのは、労働時間の途中で会社の指揮監督から完全に解放され、精神的、肉体的疲労を回復させることが目的なので、休憩には当たらない、とのこと。おそらく2~3分、長くても10分ぐらいでしょうから、これぐらいの程度では解放されたとはいえない、ということのようです。ということは「労働時間」になり、給与も発生します。では、トイレに籠ってスマホで私的なメールや、ゲームをしていたらどうなるのでしょうか？これは厳密に言えばサービス規律違反に該当する物事ではないでしょうか？勘違いが多いですが、残業代の計算は厳格に毎日1分単位で累積し、月間単位で30分未満を切り捨てするのを許され、日々で切り捨てるのは違法となります。社員からの申し入れで法律通りに是正された会社もあります。であれば、就業時間中のトイレや喫煙の「管理」も厳格にすべき物事といえます。実際社員に対して、トイレは決まった休憩時間中に済ませ、就業時間中は行かないように、という運用をされている会社もあります。「トイレぐらい行かせたれよ」と思われるかもしれませんが「経営者」「管理職」はこういうことから「管理」する意識を持つ必要があると思います。おかげさと思われるかもしれませんが、これが「働き方改革」の一端でもあると思います。管理職は法的な解釈を認識し、答えのない問題に対応していかなばなりません。それが喫煙の課題ではないでしょうか？正月からトイレの話で失礼しました。

< next >

あけましておめでとうございます。

今年もよろしくお願ひ申し上げます。