

社長のための 滑らか労務管理

Smooth Labor Management

こうすれば安心、就業規則

携帯電話の 利用基準を定める



楠瀬労務管理オフィスの クライアント様フォローキャンペーン

「1分で出来る！ 助成金かんたん診断チェックシート」
で受給もれをチェック。今なら無料で診断結果のレポートを
お送りします。

ご活用下さい

御社が最新の助成金情報を知らない
ことで、**100万円単位**の機会損
失リスクがあります。

採用予定や従業員構成、年齢分布
などをもとに「**1分**でできる**助成
金かんたん診断シート**」をご用意
しましたので、この機会に是非と
もご活用ください。

お申し込み方法

1. 電子メール[info@rohmkagri.jp]にて
以下の情報をお送りください。

- ① 助成金診断希望の旨
- ② 御社名
- ③ お電話番号、FAX番号

2. 弊社よりFAXもしくはメールにてチェッ
クシートをお送りいたします。ご回答の上、
FAXにてご返送ください。

楠瀬 貞義
Kusunose Sadayoshi

楠瀬労務管理オフィス 代表
特定社会保険労務士
人事コンサルタント（日本マンパワー社）

昭和22年 高知県吾川郡いの町生まれ。猪年。乙女座。AB型。
防衛大学校卒業後、陸上自衛官（毒ガス・放射線防護などを専
門とするも総合職）として長く勤務。陸上自衛官を定年退職後、
大手損保会社で交通事故損害賠償主任として約6年間勤務。
平成22年12月社会保険労務士事務所“楠瀬労務管理オフィ
ス”を開業。埼玉県社会保険労務士会、さいたま商工会議所会員。
“経営者が本来の企業経営に専念できる労務環境の整備”を自ら
の使命と位置づけ、“滑らか労務管理（Smooth Labor
Management）”の実現に奔走している。
“滑らか労務管理”とは、行政からの指摘や労働紛争・社員の不
満が少ないばかりでなく、従業員満足度が高く、経営者に労務
管理の気苦勞を負わせることのない、経営者満足（Boss
Satisfaction）の労務管理である。



「労務管理戦線、皿のごとし」
経営に専念できる労務環境
の整備が私に使命です。

携帯電話の利用についても、就業規則に規定しよう

第〇条（携帯電話の利用）

1. 従業員は就業時間中に許可なく、個人の携帯電話を私的に利用してはならない。
2. 会社は従業員に対し、業務上の必要がある場合における緊急連絡手段の確保のため、就業時間外および休日に携帯電話を貸与し、その電源を入れておくよう命ずることがある。
3. 前項の規定により携帯電話の貸与を受けた従業員は、その携帯電話を私的に利用してはならない。

遊園地にい
ても、どこに
いてもいい？

お酒を飲んで
過ごしてい
てもいい？

携帯は持っ
ておくこと！

労働
時間？



『携帯電話をもたされている』ことは労働時間なのか？

緊急連絡的な意味で携帯電話を貸与しているにもかかわらず、「休日だから」「就業時間外だから」と電源を切る従業員もいます。休日に携帯電話を持たされていても、場所的拘束がなく、行動面での拘束もないのであれば、労働時間とはなりません。とはいえ、休日であっても、緊急対応のために携帯電話をもたせることや、休日であっても電源を入れておくことを命ずることは、「**事業主の命令権の範囲**」と考え、従業員に指示をすることができます。

場所的拘束はないが、飲酒もできないのであれば・・・

かつては、会社に出向いて行っていた日直や宿直業務も、携帯電話の普及に伴い少なくなりました。とはいえ、「携帯電話で呼び出しがあれば、すぐに出勤、現場に行かなければならない」というのであれば、「飲酒」はできませんし、「行動範囲も限られる」ことになります。場所的拘束はないものの、宿日直に準じ、業務対応については同様の義務を負うのであれば、『労働性』をある程度は認める必要もあると思います。それがどの程度とすべきかについては、求められる業務対応の内容により、日直手当などに準じ配慮が必要な場合があります。

裁判例で確認しよう。場所的拘束と労働時間・・・

裁判事例では、客待ち時間や昼休みの電話当番、ホテルの仮眠時間も労働時間となります。これらのケースと比較すると、自宅待機は労働時間に含まれるような気もします。しかし、法律上の解釈では、**労働時間には労働者が単に観念的・抽象的に拘束されている時間までも含まない**ということになっており、呼び出しを受けて実際の仕事をしない限り、労働したことにはならないという解釈がなされます。すなわち、自宅待機をしている時間は使用者の直接的拘束が及ばず、よって、自宅待機は労働時間ではないとされています。