

# K. LEADERS

久保社会保険労務士法人 企業経営レポート

2012年度版  
経営レポート

## こうすれば安心、就業規則 携帯電話の 利用基準を定める



## 久保社会保険労務士法人の 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。

### ご利用下さい

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利用ください。

### お申し込み方法

1. 電子メール[info@sr-kubo.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。

## 久保 太郎

久保社会保険労務士法人 所長  
厚生労働大臣認可 労働保険事務組合関西労働保険協会代表

1941年 岡山県倉敷市生まれ。兵庫県労働保険事務組合会長（全国副会長）を務め、社労士法人（兵庫県社労士法人登録第1号）を経営し、18名のスタッフとともに上場企業から小さな会社まで、全国展開であらゆる業種、700社以上の顧問先の人事労務に携わってきた。それぞれの会社にもっとも適し、また、活用できる人事労務改善の構築では、高い評価を受け、経営コンサルティングと経営管理の指導をしている。

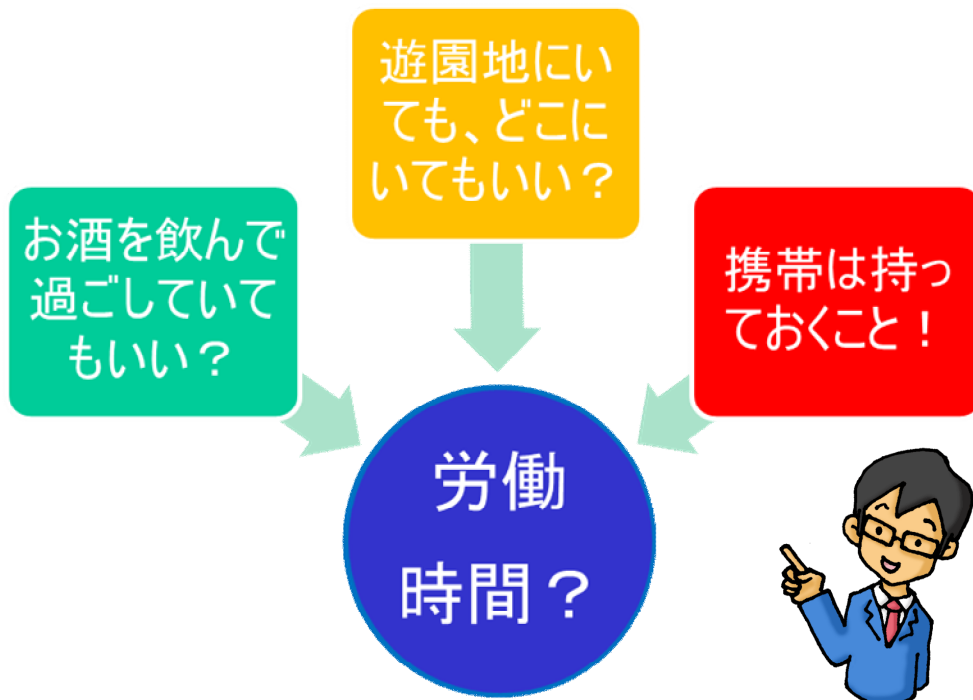


## こうすれば安心、就業規則！！

### 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。



### 『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。休日にも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」こととなります。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。