

務ろず 実よ相談室

企業の
経理・税務・
人事・労務
担当者が
職場で直面する
さまざまな
疑問・悩みについて
実務家・専門家が
答えます。

経費精算書の提出が遅い。 早く提出してもらうには？

経理部に所属しています。弊社では全社的に経費精算書の提出が遅く、月末の定時前などに駆込みで提出してきたり、数か月前の経費精算書を提出してきたりといったことが日常茶飯事になっています。どのようにすれば改善されるでしょうか。

回答者

税理士

佐竹 正浩

経費精算書の提出が遅いと、月

次決算や本決算の業務にしわ寄せがくるばかりか、従業員への催促も必要となり、時間的にも精神的にも負担が高まります。

本決算の時期に数か月前の精算書が提出された場合には、その対応に苦慮するでしょう。

経費精算書の提出が遅くなる原因としては、

- ・経費精算のルールや締切日が周知徹底されていない
- ・従業員の経費精算業務に対する優先度が低くなっている
- ・経費精算書の作成方法や手続き

がわかりにくい

といったことが考えられます。

目的を明確にしてから

改善に取り組む

実際に改善に取り組む前に、まずはその目的を明らかにします。

「経費精算書の提出早期化」は、手段の1つに過ぎません。

たとえば「従業員・経理部双方の経費精算業務を効率化し、経費精算を早期化する」といった目的を設定することで、改善業務にかける時間や業務の内容、順序を明確にできます。

経費精算を早期化する 具体的な対策

具体的な対策としては、以下の方法が挙げられます。

- ・説明会やマニュアルにより経費精算のルールを徹底する
 - ・経費精算の遅れによる会社と従業員自身のデメリットを伝える
 - ・締切日にリマインド通知を送る
 - ・部署ごとに責任者を設けて、期限内提出の徹底を促す
- 経費精算の業務自体を見直すこ

そろそろ復職してくる従業員に 健康不安がある

とある従業員の休職期間が、まもなく終了します。本人の話を聞いていると、復職して元どおり働くには、健康面で不安があるように感じられました。従業員の復職可否を判断するにあたっては、どのような基準によればよいでしょうか。

休職とは、従業員の事情で業務に従事できない、または不適当な

状況が発生した場合に、労働契約関係は維持しながら、一定期間の

とも、有効な改善策です。

- ・クラウド型経費精算システムの導入により、スマホ・PC等での経費精算を可能にする
- ・出張旅費規程を導入し、一部の経費精算を実費精算から固定額支給に切り替える
- ・法人カードの従業員用カードを導入する

さたけ まさひろ IT企業、税理士法人勤務を経て、佐竹正浩税理士事務所開業。税理士・キャッシュフローコーチとして顧客先の経営サポートやクラウド会計等による業務効率化に取り組む。

回答者

社会保険労務士
高島 あゆみ

就労義務を免除する処分です。

一般的に、休職は「解雇猶予の制度」と解釈されます。「正常な勤務ができない状態」にあることは「労働契約で約束した労務提供ができない」ことを意味し、従業員の債務不履行となります。

つまり、本来なら普通解雇事由の「傷病により長期にわたり業務に堪えないとき」に該当するところを、将来的に労務提供できる状態に治癒することを期待して、解雇を猶予するものです。

復職判断のポイント

復職判断のポイントは、「通常の勤務ができる」程度に回復しているかどうかです。

判例では、「通常の勤務ができる」とは、職務を特定されて採用されたスペシャリストの場合は、その特定の業務ができることが基準とされています。ゼネラリストの場合には、配置転換も含めて、その職場で考え得るすべての職務を検討します。

通常の勤務ができる状態に回復しているのに、その従業員の復職を拒否した場合、当該措置は無効となり、当然復職したものと取り扱われます。

あらかじめ

就業規則に規定を

休職期間が満了しても、残念ながら復職できないこともあるかもしれません。そのような場合にトラブルに発展しないよう、あらかじめ就業規則に「休職期間の満了

喫煙時間の賃金を控除することはできるか？

一部の従業員が業務時間中に喫煙のため何度も離席し、1回の喫煙時間がときに30分以上に及ぶこともあります。喫煙で離席する時間は休憩時間として扱い、所定労働時間に不足する分だけ賃金を控除することは可能でしょうか。

回答者
弁護士
富田 直由

「労働時間」は、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」（最一小判平成12年3月9日）

を、「休憩時間」は、「労働から離れることが保障されている時間」をいいます（昭和22年9月13日発基第17号）。

「手待時間」のような、使用者の指示があつたら即時に業務に従事することが求められ、労働からの離脱が保障されていない状態での待機時間は、指揮命令下にあつて、労働時間にあたります（昭和33年10月11日基収6286号）。

時において、なお休職事由があるときは退職とする」と規定しておくことが望ましいです。これにより、定年による退職と同じ「自然退職」の扱いとなります。

たかしま あゆみ 社労士事務所Attention
代表。就業規則を「社員同士のつながりを持つツール」として捉え、10年間で1000社以上の就業規則作成に携わる。

喫煙時間が労働時間に当たることが争われた裁判例

大阪高判平成21年8月25日では、居酒屋の従業員が労働時間中に喫煙していたところ、「店舗内において喫煙をする程度であつて、アルバイトだけでは対応できない場合には、直ちに対応しなければならなかったのであるから、このような実労働に従事していない時間」は、手待時間であると判断されました。休憩もままならない多忙な勤務状態を踏まえ、喫煙

時間も労働から解放されていなかったと評価されたのです。

他方、東京地判平成26年8月26日では、従業員が「1日4、5回以上店舗を出て、所定の喫煙場所まで行って喫煙していた。戻るまでに10分前後を要していたことが多かったこと」を踏まえ、喫煙時間が休憩時間であると判示されました。喫煙場所や業務から離れた時間を踏まえ、労働からの解放があつたと評価されたのです。

本件の検討と
将来に向けた対応

裁判例を踏まえると、1回につき10分以上に及ぶ喫煙時間は、即時に業務に従事することができると考えられます。この場合、所定労働時間に不足する分だけ賃金を控除できると考えます。

今後は、同様の問題が生じないよう、服務規律として喫煙での離席ルールを定め、社内周知することがよいでしょう。

とみた なおゆき 堀総合法律事務所所属。
M&A、ベンチャーファイナンス、人事労務などを取り扱い、プライム市場上場企業からベンチャー企業まで幅広くサポートする。