



平成26年10月9日
2014年秋季 大野事務所定例セミナー

最新重要判例を通じて 現代の労務管理のあり方を学ぶ

狩野・岡・向井法律事務所
弁護士 向井蘭

労働時間規制の沿革

- 労働時間の規制は、労働基準法が行なっているが、労働基準法のもととなる法律は工場法。工場労働者を保護するための法律が発展して、労働基準法になった。
- 労働基準法は工場労働者を保護するためにできたものであるが、戦後60年以上経っても基本的な考えは変わらない。
- 工場労働は、労働集約型労働であるため、時間で賃金を計算することになじみやすい。そのため、現在も、時給計算により賃金を計算する仕組みを採用している。
- しかし、産業が多様化し、時間ではなく成果で賃金を支払いたい場合が増加する。そのため、事業場外みなし労働時間制や定額残業代を採用する企業が増加してきた。

労働時間規制のしくみ

時給計算の原則

私的自治を排除

→ 規制が厳しい

時給をいくらにするか

私的自治を尊重
但し、最低賃金の規制は及ぶ

→ 規制が緩い

労働時間の認定

私的自治を排除

→ 規制が厳しい

割増賃金の計算方法

私的自治をある程度尊重
但し、労基法所定の計算結果
を下回った場合は精算が必要

→ 規制は比較的緩い

定額残業代についての裁判所の考え方

- 「①(筆者注)その基本給の内割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意され、かつ、②(筆者注)労基法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を当該賃金の支払期に支払うことが合意されている場合にのみ、その予定割増賃金分を当該月の割増賃金の一部又は全部とすることができる」(小里機材事件(最判昭和63. 7. 14労判523号6頁))。
- しかし、就業規則により定額残業代制度が整備されるようになってきたため、運用にまで踏み込んで有効性を判断するようになってきた。
- できれば安易に定額残業代は認めたくない、というのが裁判所の本音。

変動期にある定額残業代制度

- 従来の裁判例は、就業規則や契約書に定額残業代の規定がなかった事例。
- 現在は、多くの事例で就業規則や契約書に定額残業代の規定がある。
- 櫻井裁判官補足意見(後述)により流れが変わった。
- 単に規定があるだけでは十分ではなく、運用がおかしいと定額残業代制度が否認される時代になった。
- 最近では定額残業代制度の就業規則や雇用契約書があっても、裁判開始後早々に引導を渡される。

事業場外みなし労働時間制の沿革

- 昭和22年に労基則22条として設けられた。出張のみを対象にしていた。当時は電話もつながらず、国鉄の特急もまだ復活していなかった。労働時間の算定は困難であった。
- 昭和62年に労働基準法38条の2として制定された。しかし、特に明確な立法理由はなかった。第三次産業の拡大から、事業場外で労働することが増えたということが理由であった。ポケットベルがようやく普及し始めた頃であり、携帯電話は自動車電話として販売されたばかりであった。
- この立法理由は果たして現在通用するのだろうか。最高裁判決は明言しないが、事実上、事業場外みなし労働時間制はほとんど歴史的役割を終えたといえる。

事業場外みなし労働時間制の概要

- 第三十八条の二 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。
- 2 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
- 3 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

事業場外みなし労働時間制に関する主要通達

次のように事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はできない。

①何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合②無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で労働している場合③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合

次に掲げるいずれの要件をも満たす形態で行われる在宅勤務（労働者が自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態をいう。）については、原則として、労働基準法第38条の2に規定する事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用される。

当該業務が、起居寢食等私生活を営む自宅で行われること。②当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。③当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと。ただし、例えば、労働契約において、午前中の9時から12時までを勤務時間とした上で、労働者が起居寢食等私生活を営む自宅内で仕事を専用とする個室を確保する等、勤務時間帯と日常生活時間帯が混在することのないような措置を講ずる旨の在宅勤務に関する取決めがなされ、当該措置の下で随時使用者の具体的な指示に基づいて業務が行われる場合については、労働時間を算定し難いとは言えず、事業場外労働に関するみなし労働時間制は適用されません。

問題の背景

- 「営業職は残業代がもらえない」という都市伝説。この都市伝説は今でも通用している。
- 経営者は時給計算で給料を払いたくない。成果に対して支払いたい。そのため、外回りの営業職に対し、事業場外みなし労働時間制を適用することが多かった。
- 外回りの営業職の方も、未払い残業代が欲しくて、事業場外みなし労働時間制を否定して金銭を請求するわけではない。実質は慰謝料、期待料等を請求している場合が多い。退職勧奨、雇い止め、解雇が発端になっているケースが多い。
- 「あ、「やりがい」とかいららないんで、とりあえず残業代ください。」というタイトルの本が売れる時代。今後もこの種の問題は増えるだろう。

管理監督者

- 管理監督者は中小企業では都市伝説
- 11年間で1回だけしか認められなかった
- 管理監督者性が認められた事例
- 対策