

労務アドバラーズ①⑥

～労働時間いまむかし～

弁護士 柿 平 宏 明 弁護士 岩 城 方 臣
弁護士 大 澤 武 史 弁護士 山 本 一 貴
弁護士 西 中 宇 紘 弁護士 富 川 諒 純
弁護士 山 越 勇 輝 弁護士 新 澤 純

1 はじめに

連載16回目となる今回は、平成30年6月29日に成立した「働き方改革関連法」(正式名称:働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)を含めた、労働時間に関する法規制総論について取り上げたいと思います。今回は、各論を掲載予定です。

2 労働時間の概念

(1) 労基法上の労働時間

最高裁判決では、労基法上の労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるのであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない」と判示されています(三菱重工長崎造船所事件・最判平成12年3月9日民集54巻3号801頁)。

現在の判例は、労基法上の労働時間に上記「使用者の指揮命令下に置かれている時間」という抽象度の高い統括的な定義を与えた上で、判断基準としては、業務性、指揮監督性、義務性といった諸要素に着目した評価を行っていると考えられています。例えば、工場作業員の始業前・終業後の更衣・移動時間や始業準備行為の時間、ビル管理人の深夜仮眠時間、マンション管理人の居室での不活動時間について、当該更衣・移動や準備を、使用者から義務付けられ、または余儀なくされたか、仮眠室での待機と警報や電話への対応を義務づけられていたか、断続的な業務への従事を指示されていたか、などによって、具体的な判断を行っています(大星ビル管理事件・最判平成14年2月28日民集56巻2号361頁、大林ファシリティーズ事件・最判平成19年10月19日民集61巻7号2555頁)。

(2) 法定労働時間と所定労働時間

法定労働時間とは、法律上許される最長労働時間のことをいい、原則、週40時間、1日8時間とされています(労基法32条1項・2項)。この法定労働時間を超える労働時間を約定し

ても無効であり(労基法13条)、また、法定労働時間を超えて労働させた場合には、刑事罰が科されます(労基法119条)。

これに対して、所定労働時間とは、就業規則等で各企業が定めている始業時刻と終業時刻との間の時間から所定の休憩時間を差し引いた時間のことをいいます。

3 労働時間・休憩時間・休日

(1) 法定労働時間

前述のとおり、法定労働時間は、原則、週40時間、1日8時間とされています。戦後の日本においては、週休1日制の原則のもと、週48時間制が採用されていました。その後、欧米先進国並の年間総労働時間の実現が政策目標に掲げられ、1980年代から90年代にかけて、週48時間制は週40時間制へと段階的に短縮がなされるに至りました。

(2) 休憩時間

休憩時間については、使用者は、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を、原則として、労働時間の途中に一斉に与えなければならないとされています(労基法34条)。

(3) 休日

休日については、使用者は、原則として、労働者に毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないとされています(労基法35条1項)。このように、労基法で最低限保障されている休日を法定休日といいます。

4 時間外・休日労働

(1) 時間外・休日労働

「時間外労働」とは、1日または1週の法定労働時間を超える労働であり、「休日労働」とは、法定休日における労働のことをいいます。

法定労働時間と所定労働時間の区別の箇所而言及した

コラム

いよいよ平成最後の年となりました。労務問題はいつの時代も必ず問題になるものであり、かつ、時代にマッチした対応をする必要がある柔軟性を必要とする分野です。ご相談の際は様々な意見をさせていただき、一緒に議論をしながら良い結論を導きましょう。(柿平)

2025年の万博開催地が大阪に決まりました。これからクリアしなければならない課題も色々あるかと思いますが、これまで南北方向が中心だった大阪の人の流れが、東西方向にも活性化してくれればと期待しています。あと、今年は日本でラグビーW杯が開催されますね。チケットの抽選が当たってくれば良いのですが。(岩城)

また新しい一年を迎えました。今年は元号が変わることもありますし、まずはそこまでを一区切りとして、全力でいろんなことに挑んでみたいと思います。昨年は公私を通じて多くのことを学ばせていただいており、気づきと実りのある一年でしたが、貪欲に、今年は昨年以上ということを目標に毎日をごとてみようと思います。(大澤)

就業規則の改訂のご依頼をいただき、細かく就業規則を確認していくと、改善すべき点が必ずあります。昨今の情勢に合わせてハラスメントや無期転換権といった点に対応する必要もあります。完璧な就業規則を策定することはハードルが高いですが、修正すべき点が修正されず、そのまま維持されている就業規則は企業にとってリスクになります。是非ご相談からでも結構ですので、就業規則の見直しについてご一考いただければと存じます。(山本)

内容に関連しますが、例えば、ある企業で所定労働時間が7時間と定められている場合、7時間を超える労働は所定時間外労働ですが、8時間を超えなければ法定時間外労働とはならず、労基法の規制対象とはなりません(「法内超勤」と呼ばれます)。

(2) 時間外・休日労働協定(三六協定)

現行法上の主要な時間外・休日労働は、いわゆる三六協定(サブロク協定)によるものです。すなわち、労基法上、使用者と事業場の過半数代表者が書面による労使協定を締結し、これを労基署長に届け出た場合、その労使協定で定めるところに従って労働時間を延長し、または休日に労働させることが許容されます(労基法36条)。

しかしながら、従前、労働時間の延長の限度等に関する基準(以下、「限度基準」といいます。)が定められており、限度時間(月間45時間、年間360時間等)の規制があったところ(平成10年12月18日労告154号)、限度基準は三六協定に強行的な基準を設定するものではないため限度基準を超える三六協定も無効にはならず、かつ、罰則の適用もありませんでした。また、いわゆる特別条項を三六協定に設けることにより、事実上、上限なく時間外労働を行わせることも可能であり、長時間労働抑制の実効性に欠けるという問題点がありました。そこで、今般、次で述べる働き方改革関連法の一環として、時間外労働の上限規制が労働基準法所定の罰則の適用を受けるものへと変更され、同時に、特別条項についても、要件が厳格化されたほか(平成30年9月7日厚労告323号)、特別条項を設けた場合でも時間外労働には上限が設定されることになりました(後述)。

5 働き方改革関連法(平成30年法律第71号)の成立

働き方改革関連法が平成30年7月6日に公布され、様々な改正事項のうち、時間外労働の上限規制については、大企業については平成31年4月1日から、中小企業については平成32年4月1日から施行され、高度プロフェッショナル制度については、一律平成31年4月1日から施行されることになっています(他の施行時期もご確認下さい)。

(1) 時間外・休日労働の上限規制

同法の成立により、労基法は改正され、時間外労働の上限が設定されることになりました。具体的には、①三六協定において、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間(月間

45時間、年間360時間等)を超えて労働させる必要がある場合(要するに、「特別条項」を設けた場合)であっても、その上限は年間720時間としなければならず、特別条項の適用は年間6か月以内としなければならないとされました(改正労基法36条5項)。

また、特別条項を設けることで時間外労働を延長することができるのは、月間100時間未満でなければならず(改正労基法36条6項2号)、複数月(2か月～6か月)の平均で80時間以内でなければならないとされました(改正労基法36条6項3号)。

(2) 高度プロフェッショナル制度

同法の成立により、高度プロフェッショナル制度(別名「ホワイトカラー・エグゼンプション」とも呼ばれます)が新たに導入されることになりました。

高度プロフェッショナル制度とは、職務の範囲が明確で一定の年収(年収1075万円以上を想定)のある従業員が、高度の専門的知識を必要とする等の業務を行う場合に、所定の要件を満たすことで、労基法上の労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されなくなるという制度をいいます(改正労基法41条の2)。業務に従事した時間と成果との関連性が必ずしも高くない職種に対して(改正労基法41条の2第1号)、労働時間ではなく成果を賃金の基準とすることで、日本企業の国際競争力の強化を目指すものとされています。

高度の専門的知識を必要とする業務の具体例として、厚生労働省は、平成30年10月31日、金融商品の開発、金融ディーラー、アナリスト、コンサルタント、研究開発の5業種を労働政策審議会に提示しており、詳細は、厚生労働省令で定めるとされています。

6 最後に

現在、日本における労働力人口(15歳～64歳)は、減少の一途をたどっていて、第二次ベビーブームに生まれた団塊ジュニア世代が労働力に加わりピークであった平成7年(1995年)頃は8000万人を超えていましたが、2060年には4000万人まで半減すると予想されています。労働力不足の改善のためには、労働生産性を向上させることが必要であり、今般の働き方改革関連法では、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現が重要な柱の1つであると位置付けられています。

2020年の東京オリンピック、2025年の大阪万博と、日本経済が活性化しそうなイベントが立て続けに行われることになりました。それに合わせる訳ではないですが、出入国管理法の改正がなされ、新しい在留資格が創設される見通しです。日本人の労働力人口の減少が止まらない現状からすればこれも時代の流れなのかなと思います。(西中)

いよいよ弁護士業務も4年目を迎えることになりました。昨年に引き続き、様々な労働案件をご依頼・ご相談いただき、私自身、より知見を深めることができました。自身の経験を活かして、今年も皆様のお役に立てるよう全力を尽くす所存です。よろしく願い申し上げます。(富川)

昨年2月15日に、公正取引委員会から「人材と競争政策に関する検討会報告書」というものが出ました。一言で言えば、「フリーランス」が増えている現代において、従来労働法が適用されないと言われてきた人材と企業との関係で独禁法が適用される余地があることを示したものです。学ぶべき事はたくさんありますので、これからも知識欲を絶やすことなく頑張っていきたいと思います。(山越)

弁護士2年目は労働審判事件を数件担当させて頂きました。労働審判は原則3回以内の期日で審理を行い、迅速かつ柔軟な解決を図ることができる制度です。短期決戦ゆえに、相手方とどのように交渉を行うかが重要になります。家庭の内外を問わず、上手な駆け引きを行うことは、弁護士としては必要なスキルかもしれません。(新澤)