

改正労基法による時効延長の実務対応Q&A

(令和2年7月1日)

KKM実務研究会 発行

目次

Q1 賃金の消滅時効について、労働基準法が令和2年4月1日に改正されましたが、どのような経緯で設けられたのでしょうか。.....	1
Q2 労基法の時効期間が3年に延長されたと聞きました。賃金だけでなく有給休暇なども3年になったのでしょうか。.....	2
Q3 時効の起算点は？.....	3
Q4 新時効期間が適用されるのは？.....	3
Q5 消滅時効期間の延長を受けての実務上の留意点はどのようなものですか？.....	4
Q6 労基法上の労働時間とはどのようなものですか？.....	4
Q7 労基法上の労働時間に該当するかはどのように判断しますか？.....	6
Q8 労働時間の把握は、どのような点に留意したらよいのでしょうか？.....	9
Q9 変型労働時間制における労働時間の特定の留意点はどのようなものですか？.....	11
Q10 フレックスタイム制を適用する者に、コアタイム外で特定の時刻での労働を命じることはできますか？.....	14
Q11 テレワーク勤務時にフレックスタイム制を適用する場合の留意点はどのようなもののでしょうか？.....	17
Q12 事業場外労働のみなし労働時間制の「労働時間を算定し難いとき」とは、どのように判断されますか？.....	17
Q13 テレワーク中に事業場外のみなし労働時間制を適用する場合、「労働時間を算定し難いとき」といえるにはどのようなことが必要ですか？.....	20
Q14 裁量労働制では、対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないことになっていますが、その適用や実際の運用上、どのような点に留意する必要があるのでしょうか？.....	21
Q15 管理監督該当性はどのように判断されますか？.....	23
Q16 定額残業代により割増賃金を支払う場合の留意点はどのようなものなのでしょうか？.....	25
Q17 令和2年3月30日に、国際自動車事件の最高裁判決が出ましたが、どのような内容でしょうか？また定額残業代の支払い方にどのような影響があるのでしょうか？.....	29

Q1 賃金の消滅時効について、労働基準法が令和2年4月1日に改正されましたが、どのような経緯で設けられたのでしょうか。

A 労基法制定時において、賃金請求権の時効期間については民法上明確な規定がないため、労働者の権利保護と取引安全の見地から2年とされてきましたが、今般の短期消滅時効の廃止という民法改正に伴い、労働者の権利の拡充の観点から消滅時効期間を5年としつつ、「当分の間」3年とする、としたものです。

【解説】

改正前の労基法 115 条は、「この法律の規定による賃金(退職手当を除く。)災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合には、時効によって消滅する」と規定し、労働者の賃金請求権についての消滅時効は、賃金支払期日から2年とされていました。

しかし、令和2年4月1日の同法改正により、消滅時効が5年間に延長されました。但し、施行規則により、「当分の間」「『五年間』とあるのは『三年間』とする」と猶予期間が設けられました。退職手当についての変更はありません。

改正後の労基法 115 条の適用範囲については、Q2をご参照下さい。

旧労基法 115 条の趣旨は次のように考えられています。

昭和22年の労基法制定当時、賃金請求権については特別の規定がないため、民法の原則論では同法 174 条により1年の短期時効となるどころ、労働者の権利保護と取引上の一般公益を調整し、労働者の権利保護と使用者の取引安全とのバランスをとる観点から、当時の工場法の災害扶助の請求権の消滅時効にならい、2年としたものです。

そして、今般の民法改正にあたり、同法の消滅時効関連規定について、旧労基法 115 条の根拠となっていた使用人の給料等に関する短期消滅時効の規定が廃止されるとともに、主観的起算点(債権者が債権を行使できると知ったとき)から5年、客観的起算点(債権者の権利行使可能時)から10年、と起算点を含めて大幅な改正が行われました。

そこで、労基法の賃金等請求権の消滅事項規定が民法の特別法として位置づけられているところ、旧労基法 115 条についてもこれを改正することについて、政府の「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」において、様々な議論がなされました。

そこで議論された要素は、私法たる民法と刑罰法規も含む労基法との性格の違い、労働者保護や使用者の負担の観点、賃金台帳等の資料の保管期限についての問題、諸外国の扱いとの比較など、多方面かつ多角的なものでした。

その結果、賃金債権等は国民生活にとって極めて重要な債権であって要保護性が高く、その一方で賃金請求権が業種を問わず労働者を雇用する全ての企業に共通し、大量かつ日々定期的に、労働者によっては長期にわたって発生する債権であって、労働者、使用者それぞれ異なる意味において特殊性の高い債権であるという認識を前提に、次のように方向性が定

まりました。

まず、民法改正によって短期消滅時効が廃止されたことにより、旧労基法 115 条の合理性を検証する必要があること、現行の2年の消滅時効期間では請求したくてもできないまま期間を経過するという現実の問題があること、仮に消滅時効期間が延長されれば労務管理等の企業実務も変わらざるを得ず、紛争の抑制に資するために指揮命令や労働時間管理の方法について望ましい企業行動を促す可能性があること、等です。

その上で、従来の2年の消滅時効期間を維持する合理性が乏しく、労働者の権利を拡充する方向での見直しが検討されました。

その結果が、冒頭に述べた改正労基法 115 条であり、上記の議論を踏まえて、改正民法に合わせて消滅時効期間を5年としつつ、『当分の間』3年とする、という形で、改正されたものです。

本件の改正は、企業の賃金支払についての実務に大きな影響を与えることは間違いありません。単に未払い賃金の支払額が増えるというだけではなく、フレックス制度を含む労働時間の適正管理の方法、会社の既存の定額残業制度、事業場外みなし制度、裁量労働制等、現在の企業の規定や運用の適正な見直しが求められることになるでしょう。

(近衛)

Q2 労基法の時効期間が3年に延長されたと聞きました。賃金だけでなく有給休暇なども3年になったのでしょうか。

A 条文上は5年に延長ですが、「当分の間」3年とされています。3年に延長されたのは賃金請求に関する債権です。

【解説】

時効に関する労基法 115 条の改正により、現在のところ¹時効期間としては2年・3年・5年のものが併存する形になっています。「3年」に延長されたのは「賃金の請求権」に関するものであり、有給休暇等、その他請求権は含みません。以下では、時効期間ごとに債権の種類を整理したいと思います。

1 時効期間が2年のもの

<災害補償請求権>

療養補償(75条)、休業補償(76条)、障害補償(77条)、遺族補償(79条)、葬祭料(80条)、分割補償(82条)

<その他請求権>

¹ 条文上は「5年」とされているが、当面の間、経過措置として「3年」となっており、5年後に施行状況を踏まえて再検討することとされている。

帰郷旅費(15条3項、64条)、退職時の証明(22条)、金品の返還(23条。賃金を除く。)、年次有給休暇請求権(39条)

2 時効期間が3年のもの

<賃金請求権(退職手当を除く)>

金品の返還(23条。賃金の請求に限る。)、賃金の支払(24条)、非常時払(25条)、休業手当(26条)、出来高払制の保障給(27条)、時間外・休日労働等に対する割増賃金(37条)、年次有給休暇中の賃金(39条9項)、未成年者の賃金請求権(59条)

<付加金>

付加金も時効期間は3年²となります。但し、付加金の対象となる「違反」や賃金未払いは令和2年4月1日以降のものであればという前提です。

<法廷書類や賃金計算に関する書類の保存期間>

労働者名簿、賃金台帳等の法定書類また、タイムカードなど賃金計算に関する記録保存義務も3年³となります。

3 時効期間が5年のもの

<退職金>

ただし、労働協約又は就業規則によって予め支給条件が明確にされている場合に限りです。
(倉重)

Q3 時効の起算点は？

A 従前どおり、権利行使が可能な時となります。

【解説】

賃金請求権の消滅時効の起算点について、現行の取扱いから変更はありません。

賃金請求権の消滅時効の起算点が「これを行使することができる時」であることが明確化されますが、これは従来と同様の取扱いであり、賃金については、賃金支払期日が起算点となります。

(倉重)

Q4 新時効期間が適用されるのは？

A 令和2年4月1日以降に支払期が到来する賃金請求権です。

² 脚注1と同様。

³ 脚注1と同様。

【解説】

新しい消滅時効期間は、改正法の施行期日（令和2年4月1日）以後に支払期日が到来する賃金の請求権に適用されます。そのため、同日以前に発生した賃金債権についてはなお2年時効のままとなります。

（倉重）

Q5 消滅時効期間の延長を受けての実務上の留意点はどのようなものですか？

A 割増賃金の未払いが生じないように、労働時間の把握を適切に行うほか、労基法上の諸制度を適用している場合は、その適用要件を満たしているか等の検討が必要です。また、定額残業代を支払っている場合は、判例を踏まえて法定割増賃金の支払といえるかの確認が必要です。

【解説】

労基法37条所定の割増賃金の未払いがあると、今後は、当面の間、最大で過去3年分、将来的には5年分の請求を受けることになります。訴訟になれば、割増賃金とともに、同期間分の付加金（労基法114条）の支払を命じられることもあり得えます（付加金の額は、最大で判決で認容された割増賃金額と同額）。

高額な請求が判決で認容された場合は、経営への影響も大きいですから、そもそも未払いがないようにすることが重要です。

そのためには、改めて、①労基法上の労働時間性を理解の上で、②労働時間の把握を適切にすることが必要です。

次いで労基法の定める③弾力的労働時間制（変形労働時間制、フレックスタイム制）、④特別規制（事業場外労働、裁量労働制）、⑤適用除外制度（管理監督者）を適用しているならば、その適用要件を満たしており法的効果を得られるかの確認が必要です。

そして、⑥定額残業代を支払う場合は、法定の割増賃金の支払と認められるかを、判例に照らして確認することが必要です。

以下のQで、それぞれのポイントについて解説します。

（荒川）

Q6 労基法上の労働時間とはどのようなものですか？

A 労基法上の労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」です。

【解説】

1 労基法上の労働時間の概念-判例の考え方

労基法の労働時間規制は、原則として実労働時間を規制するものですが、ここでいう労働時間(労基法上の労働時間)とは何を指すのかが問題になります。

この点については判例(三菱重工業長崎造船所事件・最判平 12.3.9)があります。同事件では、①始業前の保護具等の装着(着替え)の時間、②終業時刻後、作業場等から更衣所等までの移動、作業着及び保護具等の脱着、通勤服への着替えの時間、③終業時刻後の洗身、入浴とその後の通勤服着用等の時間等の労働時間性が争われましたが、次のような規範を立てた上で、当該事案に即して、①、②の労働時間性を肯定し、③については否定しました。

すなわち、まず、労基法上の労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」だとします。

そして、労基法上の労働時間に該当するかどうかは、「労働者の行為が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ものであって、労働契約、終業規則、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」とします。

その上で、「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、(中略)当該行為は、特段の事情のない限り、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、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」としました。

上記①～③の労働時間性についての判断ですが、以下のとおりとなっています。

2 上記判例の留意点

① 「指揮命令下に置かれていると評価できる」場合について

判例は、労働者の行為が、「使用者に義務付けられ、又は余儀なくされていた場合は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれていると評価でき」としますが、その場合に当たらない限り、労基法上の労働時間に該当しないとする趣旨をも含むものではないと解されています。

ただし、当該行為が義務付けられたか、余儀なくされたかは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を判断するに当たっての重要な考慮要素であるともされています⁴。

② 「余儀なくされたとき」の意義

使用者による明示又は黙示の義務付けがあつたとまでは評価することは困難だが、諸般の状況等からして労働者が例えば準備行為等を行わざるを得なくされているような場合を指すと解されます⁵。

⁴ 「最高裁判所判例解説民事篇平成 12 年度上」三菱重工業長崎造船所事件・最判平 12.3.9 の調査官解説 205 頁。

⁵ 前掲調査官解説 206 頁。当該事件では、労働者が装着を義務付けられていた作業服や保護具等が使用者か

③ 「特段の事情」の意義

労働者が使用者の指揮命令下を離脱したと社会通念上みられるような場合と解されま
す⁶。

④ 「社会通念」による絞り

判例は、使用者の指揮命令下に置かれた当該行為に要した時間について、「それが
社会通念上必要と認められるものである限り、」労基法上の労働時間に該当するとも述べて
います。

これは、準備行為等に現実に要した時間が直ちにそのまま労基法上の労働時間に該当
するのではなく、そのうちの社会通念上必要と認められる時間が、労基法上の労働時間に
該当するという趣旨とされています⁷。

(荒川)

Q7 労基法上の労働時間に該当するかはどう判断しますか？

A 労働者の行為が指揮命令下に置かれているものと評価できるか否かにより客観的に判断
されますが、実際の判断では、労働者の行為に対する使用者の関与の有無・程度や業務性
の有無・程度が考慮されます。

【解説】

1 労働時間性の実際の判断要素、労働時間性が問題になる類型

判例は、労基法上の労働時間の概念を「使用者の指揮命令下に置かれている時間」と述べて
いますが、実際には、労働時間性が問題となる個別具体的な事案に応じた、以下の要素を
総合考慮した上で、「指揮監督下に置かれたと評価できるか否か」を判断しているといえます。

①使用者の関与の有無、程度

→当該行為の義務付け、余儀なくさせたか、強制の事態、使用者による進捗管理、時間
的、場所的拘束の有無、程度等

②業務性の有無程度

→当該行為の業務との関連性の有無、程度等

らの貸与品又は支給品で、使用者の指定した場所に整理、保管することも義務付けられており、その装着も所定
の更衣所等であることとされていたと認定されている。そのことから、労働者が作業服や保護具等の着脱を所定の
更衣所等に行うことが少なくとも「余儀なくされていた」といえよう指摘されている。

⁶ 前掲調査官解説 206 頁～207 頁では、労働者が実作業の終了後、作業服を着たまスポーツ等、純粋に私的
行為を行った場合などは、その後事業所内の所定の更衣所等で、作業服から通勤服に着替えたとしても、使用者
の指揮命令下を離脱した後の私的行為の延長としてとらえることが可能で、当該更衣時間は労基法上の労働時
間に該当しないと解する余地があるとする。

⁷ 前掲調査官解説 207 頁～208 頁。

上記①と②の程度も問題になるのは、一方の程度が強ければ、他方の程度が弱くても「指揮命令下に置かれている時間」と評価できることがあるというように、①と②が相補的な関係にあると考えられるためです。

そして、労基法上の労働時間に当たるか否かが特に問題になる類型としては、(i)準備行為や後始末、(ii)手待時間、(iii)研修・教育訓練の受講や学習等の時間です。以下、この類型ごとに解説します。

2 準備行為や後始末

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内で行った時間は、労基法上の労働時間に該当します。

判例や裁判例を踏まえると、労働時間該当性判断のポイントは以下のとおりです。

(準備行為や後始末の労働時間性判断のポイント)

- ①就業を命じられた業務の遂行に関連し、かつその遂行に必要な行為であることが、準備行為が指揮命令下に置かれていたと評価するための当然の前提⁸。
- ②準備等を怠った場合の不利益措置の程度が大きいと、義務付けありとされる傾向あり。
- ③準備等の場所指定やそれに伴う場所的拘束があると、義務付け、余儀なくされたとの評価に通じやすい。

3 手待時間

手待時間とは、始業から終業までの拘束時間中に、作業と作業との間で実労働をしていないが、次の労働に備えている時間をいいます。

労働に備えている時間、すなわち、使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間であれば、労基法上の労働時間に該当します。手待時間の反対概念として「手空時間」がありますが、こちらは労働時間からの解放が保証されているので、そもそも労基法上の労働時間に当たりません。

手待時間は、外形的には労働に従事していない時間なので、即時に業務に従事すべき義務付けが実質的にあったのか、それとも休憩時間なのかの区別が問題になります。これは、「不活動時間に労働者が労働からの解放が保障されているか否か」により判断されます(大星ビル管理事件・最判平 14.2.28)。

判例や裁判例を踏まえると、労働時間該当性判断のポイントは以下のとおりです。

(不活動時間の労働時間性(手待ちか、休憩か)判断のポイント)

⁸ 前掲調査官解説 204 頁参照。

- ①当該不活動時間帯につき、そもそも労働契約上、随時労務に従事すべき義務付けがあるかどうか
 →ここが最初の分かれ目。これは、就業規則や労働契約の内容のほか、実際の指示内容を踏まえて判断。
 →当該義務付けがあると原則として不活動時間全体が手待時間(労働時間)となる。
- ②実質的には義務付けがないといえるか。
 →労働契約上、形式的に義務付けがあるときでも、実質的には義務付けがないといえる場合には、不活動時間につき労働からの解放が保障されているといえ、全体が休憩時間に当たる。
- ③実質的義務付けの有無の考慮要素
- ・実作業の頻度やそれに要する時間の長さ
 - ・場所的拘束の有無、程度(=随時に労務に就かせるために滞在場所を制約しているか⁹)
 - ・不活動時の過ごし方についての制約の有無、程度(=随時に労務に就かせるために準備させている等、過ごし方を制約しているか)
 - ・当該労働者自らが業務に従事せねばならないか(2名以上が配置されている場合)等

4 研修・教育訓練等の受講や学習等の時間

参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は、労基法上の労働時間に当たります。実際に問題になるのは、明確な義務付けがないものの、会社の業務にかかわる研修や学習を行なっている場合です。

判例や裁判例を踏まえると、労働時間該当性判断のポイントは以下のとおりです。なお、職場内の小集団活動(例えば業務に関する改善策をまとめ、その効果等を所定のフォームに入力して共有する、職場内で職場の改善に関するテーマについて話し合ったり、決定した目標に向けた活動をする事等)についても、同様のポイントが当てはまるといえます。

(研修・教育訓練等の受講や学習等の労働時間性の判断のポイント)

- ・研修や学習内容が汎用性のあるものか、業務に密接に関連するか。
- 担当業務に特に必要になる事項であったり、汎用性があまりないものだと、「業務性」が高くなる。
- ・使用者がそれらの進捗状況を把握したり、評価の対象にしたりしているか。
- 使用者の関与が強度である程に、指示によるものとの評価がされやすい。
- ・不参加の場合に不利益を及ぼしているか否か(参加強制の実態の有無)

⁹ 滞在場所の拘束は、それ自体に意味があるというより、使用者が労務提供場所において随時に労働に就かせるために滞在場所を制約するからこそ、指揮命令下に置かれているか否かの考慮要素となると解される(「最高裁判所判例解説民事篇平成14年度上」・大星ビル管理事件・最判平14.2.28の調査官解説 p249 参照)。

Q8 労働時間の把握は、どのような点に留意したらよいでしょうか？

A 労働時間の適正把握ガイドラインを踏まえた把握をすることが考えられます。

【解説】

1 労働時間の適正把握ガイドラインの内容

労働時間の把握方法については、厚労省が「労働時間の適正な把握のために事業者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平 29.1.20 策定、「以下「適正把握ガイドライン」)を示しており、これを参照しつつ、労働時間管理(把握)するとよいでしょう。

なお、同ガイドラインは、実労働時間の把握が必要とされない、みなし労働時間制(事業場外労働、裁量労働)や、管理監督者は対象外とされています。

(1) 適正把握ガイドライン上の原則-客観的記録による把握

適正把握ガイドラインでは、労働時間の把握方法について、原則として、①使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること、②タイムカード、IC カード、パソコンの使用時間の記録等の客観的記録を基礎として確認し、適正に記録することのいずれかとします。

上記のうち、②はそれら客観的記録をもって直ちに実労働時間とせよということではなく、あくまで「基礎(基本情報)」とするということを意味します。すなわち、必要に応じて、客観的記録と、労働時間算出のために有している他の資料(残業指示やその報告書等)とを突合して、実労働時間を確認・記録することが求められることに留意が必要です。

(2) 適正把握ガイドライン上の例外-自己申告とその適正確保措置

他方で、適正把握ガイドラインは、労働者による自己申告制を例外として位置づけた上で、適正な申告、正確な労働時間の確認、記録のために、使用者に一定の措置を講じることを求めています。

すなわち、①労働者に適正に自己申告するよう十分に説明すること、②労働時間を管理する者にガイドラインに従い講ずべき措置を十分に説明すること、③必要に応じた実態調査と所要の労働時間の補正、④自己申告を超えて事業場内にいる理由等の報告が適正に行われているかの確認、⑤自己申告を阻害する措置の禁止等(申告できる時間の上限設定をしない、残業時間削減の社内通達や定額残業代の時間設定が間接的な阻害要因になっていないかの確認)です。

このうち、上記③は、事業場内にいた時間の分かるデータ(入退場記録、PC の使用時間の記録等)がある場合で、事業場内にいた時間と自己申告の労働時間とに著しい乖離があるときに、実態調査の上、必要に応じた労働時間の補正を求めるものです。

自己申告の労働時間と何を比較するかですが、事業場の規模や記録の方法にもよります

が、入退館や入退出記録と差が生じるのは不可避な面があります。このため、なるべく実作業の開始、終了に近接していると思われる記録(PC のログイン、ログオフ時間、メール送信時刻等)の方が比較対象としては適切な場合もあるでしょう。

また、ガイドラインは「著しい乖離」があるときに、実態調査を求めるものですが、具体的にどれくらいの乖離を「著しい」というのか、特に述べてはいません。ここは様々な考え方¹⁰があるでしょうが、例えば自己申告されている始業又は就業時刻と、1日単位で30分以上の乖離、週単位では15分以上の乖離が3日以上ある、という場合を実態調査実施の一応の基準とし、それより短い、少ない頻度での乖離でも、必要に応じて調査するとよいと考えます。

実態調査の際には、自己申告の時間と比較する記録のほか、労働時間管理に関わる客観的資料を確認し、労働者本人へ乖離理由を確認します。業務をしていたとの回答があれば、上長へも業務指示の有無や内容、指示をしていなかったとしても、業務をしていることを認識し許容していたか、その他、業務をせざるを得ない状況だったのか等を確認します。確認内容は後に必要になった際に確認できるように、記録しておくべきでしょう¹¹。

なお、上記のとおり、適正把握ガイドラインは、専ら自己申告の労働時間について、事業場内にいたことが分かるデータとの「著しい乖離」がある場合について、講ずべき措置を述べていますが、その趣旨は労働時間の適正な把握にあります。自己申告以外の方法であっても、その記録の仕方等次第では、事業場内にいたことが分かるデータとの乖離は生じ得ますから、その場合は、同ガイドラインの趣旨に照らし、自己申告の場合と同様に実態調査が必要になります。

2 「著しい乖離」等を生じさせないために-適切な労働時間の管理

そもそもとして、「著しい乖離」を生じさせないようにすること、ひいては労働時間の記録を超えて労働しているという事態を避けるための取組みも重要であり、不必要な早出、終業後の滞留をさせないことのほか、労働時間記録のルールを明確にして、周知して、徹底させるべきで、実労働の開始、終了に近接して記録させることが重要です。

また、時間外労働等をする場合のルールや手続についても周知、徹底も必要であり、事前の会社の指示や許可(これらは客観的に記録に残す)がない限りは行ってはならないことは明確しておくべきです。ルールを守らずに時間外労働をする者には注意指導は当然として、場合によっては懲戒処分をする等の強い対応が必要になることもあるでしょう。

(荒川)

¹⁰ オフィスの規模や、入退場の記録をする場所によって、「著しい」の程度は異なる。例えば、エレベーターホールにホールへの入退場を記録する機器があり、職場へはエレベーターを乗り継いで行き来する場合と、ワンフロアの職場で入口のドアで入退場を記録している場合とでは、前者の方がもともと乖離が生じやすく、「著しい」と評価できるかはエレベーターホールから職場までの移動時間を考慮する必要がある。

¹¹ ただし、従業員数にもよるが、逐一確認を取ったり、記録するのが煩瑣になることがあるので、一定の乖離が生じた場合にアラート(通知)を出し、従業員に乖離理由を入力させるシステムを用いることも考えられる。

Q9 変型労働時間制における労働時間の特定の留意点はどのようなものですか？

A 変形期間を通じて、週平均40時間以内におさまるよう各日及び各週の労働時間を予め特定することが必要です。また、勤務割表で労働時間を特定する場合、使用者が任意に労働時間を設定することは、特定に当たらないとされるおそれがあります。

【解説】

1 変型労働時間制の制度概要

変型労働時間制は、変形期間(単位は、1カ月以内、1カ月超～1年以内、1週間)での所定労働時間を平均し、1週間当たりの法定労働時間を超えない範囲において、特定の週又は日に法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超えて労働させても、所定労働時間の限度で法定労働時間を超えたとされない制度です(労基法32条の2～32条の5)。

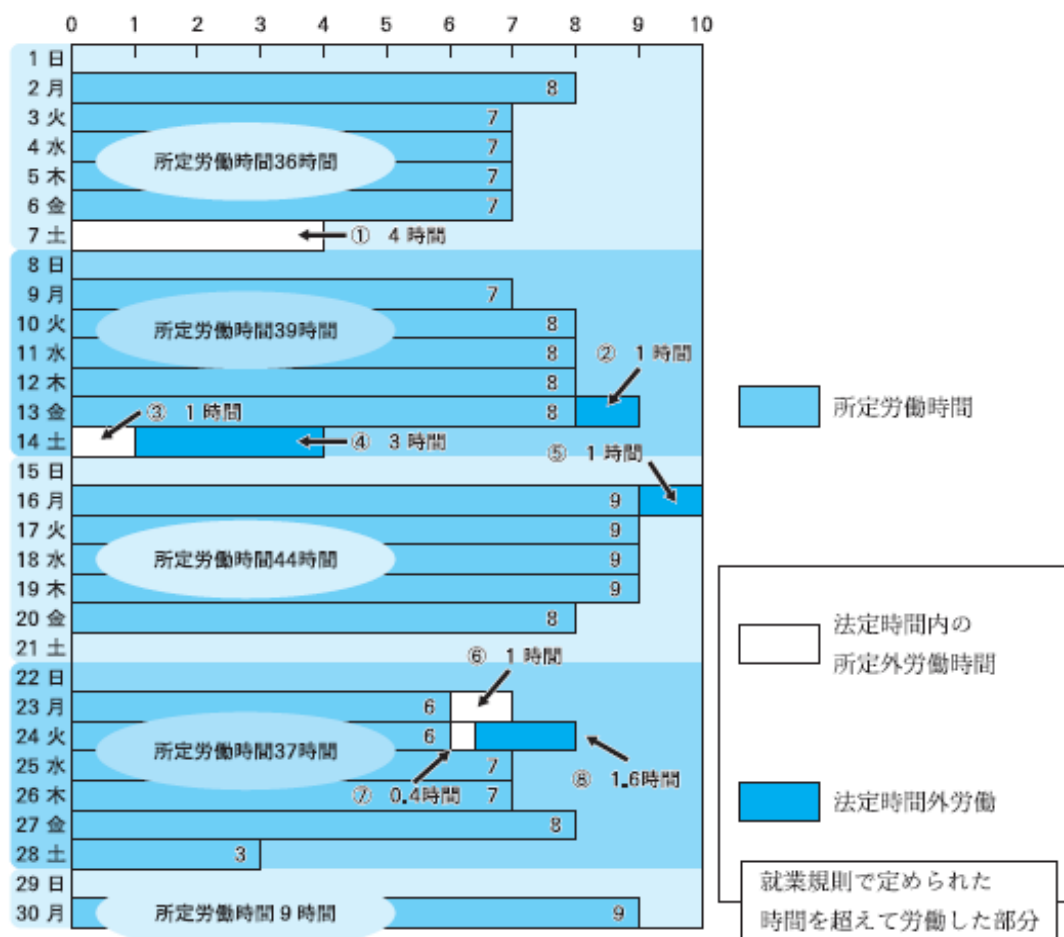
この制度では、時間外労働に該当するか否かは、次のとおりに判断されます。

①各日	(1)所定労働時間が8時間超の日 ⇒所定労働時間を超える時間 (2)所定労働時間が8時間を超えない日 ⇒8時間を超える時間
②各週	①で時間外労働とされた時間を除き、 (1)週所定労働時間が40時間超の週 ⇒週所定労働時間を超える時間 (2)週所定労働時間が40時間を超えない日 ⇒40時間を超える時間
③変形期間	①及び②で時間外労働とされた時間を除き、 変形期間の法定労働時間の総枠を超える時間

なお、1カ月単位の変型労働時間制における時間外労働の考え方を図示すると、次の図表のとおりです(出所:東京労働局労働基準部・労働基準監督署『「1箇月単位の変型労働時間制」導入の手引き』)。

【1カ月単位の変形労働時間制における時間外労働の考え方】

※起算日毎月1日、所定労働時間165時間の場合



- ①は、1日についてみれば、8時間以内であり、1週間でも法定の40時間を超えておらず、1箇月でも1箇月の法定時間の総枠171.4時間を超えていないので、この週の所定労働時間を超えていても、法定時間外労働とはなりません。
- ②は、1日の法定労働時間の8時間を超えているので、法定時間外労働となります。
- ③は、②の部分を除いて1日8時間、1週40時間、1箇月171.4時間を超えていないので、法定時間外労働とはなりません。
- ④は、1日8時間を超えていませんが、1週40時間を超えているため、法定時間外労働となります。
- ⑤は、所定労働時間（9時間）を超えるため、法定時間外労働となります。
- ⑥は、1日8時間、1週40時間、1箇月171.4時間を超えていないので、法定時間外労働とはなりません。
- ⑦は、次の⑧と合わせて2時間の労働を所定外に行っていますが、この2時間は1日8時間、1週40時間を超えていないものの、1箇月171.4時間を超えています。1箇月の実労働時間は、165時間に①から⑧までの労働を加えた178時間ですが、法定時間外労働となる②、④、⑤の5時間をこれから差し引き、173時間と171.4時間を比較し、その差1.6時間が法定時間外労働となります。⑧はこの1.6時間を指します。2時間から⑧の1.6時間を引いた0.4時間は1箇月171.4時間の範囲内となっており法定時間外労働にはなりません。この部分が⑦となります。

2 法定労働時間の総枠の範囲内での所定労働時間の特定

変型労働時間制を適用するには、「週の法定労働時間40時間×変形期間の暦日数÷7」で計算される、法定労働時間の総枠を超えないように、変形期間の開始前に変形期間における各日、各週の所定労働時間を、変形期間開始前に、特定する必要があります。

例えば変形期間が1か月の場合で、事前の特定をせずに毎週、所定労働時間を定めるとか、労働時間の総枠を超えた所定労働時間を設定する場合は、変型労働時間制の適用を受けられず、通常どおり1日8時間、1週40時間を超えた部分が法定期間外労働となります（詳細は、前掲の図を参照）。

また、結果として変形期間中の実労働時間の週平均が法定労働時間の範囲に収まったとしても、事前の労働日の特定を欠いていれば、変型労働時間制の適用は認められません。

3 所定労働時間の特定方法

(1) 1か月以内の変型労働時間制の場合

行政解釈上、各日、各週の所定労働時間は、労使協定または就業規則においてできる限り具体的に特定すべきであるが、就業規則等で各勤務の始業・就業時刻及び各勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続や周知方法を定め、各日の勤務割は、それに従って変形期間開始前までに具体的に特定していれば足りるとされており（昭 63.3.4 基 発 150 号）、判例（大星ビル管理事件）も同様の見解に立っています。

ただし、勤務割表で特定する場合も、特定の仕方や手続等に留意が必要です。裁判例では、1か月の平均労働時間や1日の労働時間を定めたほか、変形期間の法定労働時間を超えない範囲で勤務割表を作成する、季節や業務の都合に応じて一定の期間内の特定の日や週の労働時間を延長又は短縮することがある旨が定められていた事案で、少なくとも、就業規則上、始業・終業時刻を異にするいくつかのパターンを設定し、勤務割がその組合せによって決まるようにし、その組合せの法則、勤務割表の作成手続や周知方法を定めておくことが求められるとして、法定労働時間を超える日及び週をいつ、何時間にするのかを使用者が無制限に決定できる定めは、労働時間の特定の程度として足りないとしたものもあります（岩手第一事件・仙台高判平 13.8.29）。

勤務割表にて労働時間を特定する場合、変形期間内で、法定労働時間の総枠に収まるように所定労働時間を設定する仕組みが、予め労働者に就業規則等で示され、また、その仕組みに沿った特定をすることが要請されているといえます。その点を満たさずに、単に、法定労働時間の総枠に収まるように、使用者が任意で各日、各週の労働時間を示した勤務割表を作成しても、労働時間の特定とされないおそれがあります。

その他、就業規則上、変形期間を1カ月としているのに半月分のシフトしか作成していないとか、変形期間の起算日を定めていない（日本レストランシステム事件・東京地判平 22.4.7）、定めていてもそれとは異なる日を起算日としている（東京地判平 27.12.11）ことから、変型労働時間制の適用が否定された例もあるので、変形期間、起算日については労

使協定や就業規則上の定めのとおり運用することも重要です。

なお、特定した労働時間を変形期間開始後に、業務上の必要性から、使用者の判断で変更できるかという問題がありますが。裁判例では、1カ月単位の変形制について、使用者の恣意的変更を防止するとともに、労働者にどのような場合に変更があるかを了知させるために、就業規則等に変更が許される例外的、限定的事由を具体的に記載し、その場合に限り変更をする旨を定めることを要する旨を述べたものがあります(JR 西日本(広島支社)事件・広島高判平 14.6.25。前掲岩手第一事件も同旨)。したがって、1か月以内の変形労働時間制では、事前に労働者がいかなる場合に変更があるかを、具体的に把握できるように変更事由を特定して、就業規則に定め、それに基づく変更は可能といえます。

(2) 1年以内の変形労働時間制の場合

変形期間1か月超～1年以内の変形労働時間制でも、変形期間開始前に、各日、各週の労働時間の事前の特定が必要であり、特定方法の留意点については1か月以内の変形労働時間制の場合と同様です。

なお、労働時間の特定は労使協定(同変形制では労使協定で制度内容を定めます)において定めてもよいが、変形期間が長期で、予めの労働時間の特定が困難であることから、変形期間を1か月以上の期間で区分して、労使協定では最初の区分期間の労働日と各日の所定労働時間を定め、残りの区分期間については、各期間の総労働日数と総所定労働時間を定めておくことも認められています(労基法32条の4第1項)。この場合は、労働時間の配分(特定)は、各区分期間の開始30日前に、事業場の過半数労組または過半数代表者の同意を得て、書面で行います(労基法32条の4第1項4号)。

(荒川)

Q10 フレックスタイム制を適用する者に、コアタイム外で特定の時刻での労働を命じることはできますか？

A 労働者に始業・終業時刻の決定を委ねる必要があるため、コアタイムの時間帯を除き、ある時刻までの出勤や勤務を命じることはできません。

【解説】

1 フレックスタイム制の制度概要

フレックスタイム制は、清算期間内(3か月以内)での総労働時間(単位期間中の所定労働時間)、労働することを条件に、1日の始業・終業時刻を労働者の決定に委ねる制度です(労基法32条の3)。

上記総労働時間は、清算期間の長さに応じた法定労働時間の総枠(「1週の法定労働時間40時間×清算期間の暦日数÷7」で計算)の範囲内で定める必要があります。

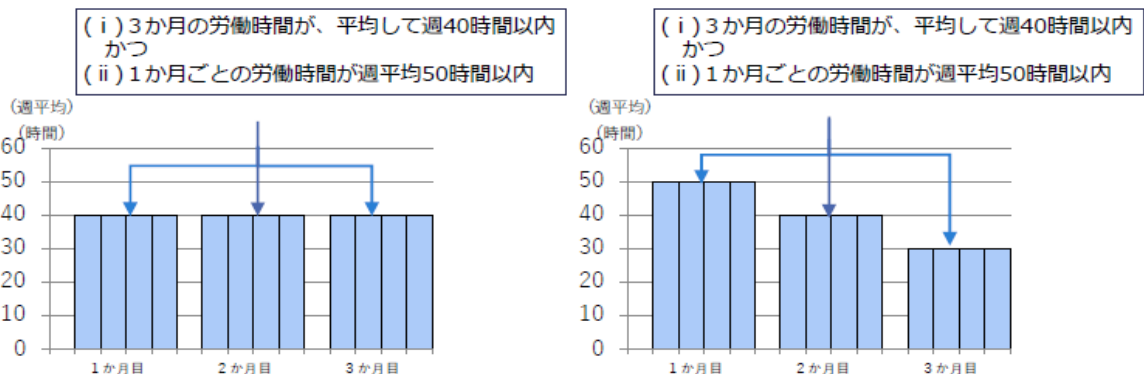
この制度の下では、清算期間を平均し週法定労働時間(40時間)を超えない範囲内で、労

働者が所定労働日の始業・終業時刻を決定することを委ねるものなので、時間外労働となるのは、清算期間中の実総労働時間が、法定労働時間の総枠を超えた部分です。このため、1週40時間や1日8時間の法定労働時間を超えた労働がされたとしても、法定時間外労働にはなりません。したがって、割増賃金の支払は、清算期間終了時に行ないます。

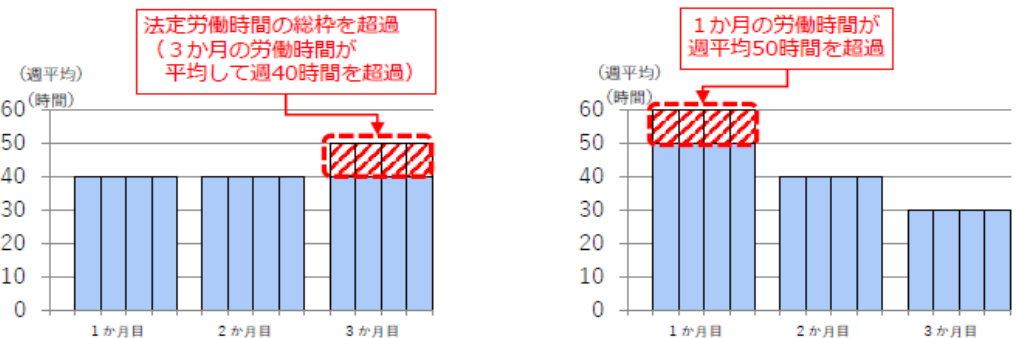
ただし、清算期間が1か月超の場合は、特定の月に労働が集中し、長時間労働となることを防止する観点から、清算期間を1か月単位で区分した期間(最後に1か月未満の期間があればその期間)ごとに、労働時間が週平均50時間超となった部分(「50時間×区分期間の暦日数÷7」で算出される法定労働時間を超える部分)は、法定時間外労働となります(労基法32条の3第2項)。この場合は、清算期間の途中であってもその都度の割増賃金の支払が必要です。このため、清算期間が1か月超の場合は、①清算期間を1か月ごとに区分した期間で週平均50時間超となった労働時間への割増賃金(これは、区分期間ごとの賃金支払期に支払う)と、②清算期間の総実労働時間のうち、清算期間に応じた法定労働時間の総枠を超えた時間(①の時間は除く)への割増賃金(清算期間の最終月の賃金支払期に支払う)の支払が必要です。

なお、清算期間を3か月間とした場合の時間外労働のイメージは以下のとおりです(出所:厚労省「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」)。

✓ 時間外労働が発生しないパターン



✓ 時間外労働が発生するパターン



2 労働者にある時刻までの出勤や勤務を命じることの可否

フレックスタイム制は、既述のとおり労働者に所定労働日における始業・終業時刻の決定を委ねる制度です。

このため、コアタイム(必ず勤務しなければならない時間帯)を設けている場合は、使用者はその時間帯での勤務を命じることができますが、コアタイム以外では会議や取引先との打ち合わせ、その他の業務への対応のために、ある時刻までの出勤や勤務を命じることができません。該当日のコアタイムを繰り上げまたは繰り下げることで対応することも考えられますが、これは、労使協定及び労働契約(就業規則)上の根拠がなければ、使用者の一方的指示で行うことはできません。

したがって、繰り上げ、繰り下げの定めもない場合は、コアタイム以外で上記のような業務に対応させるには、労働者に具体的必要に応じて個別に同意を得る必要があります。同意をとり、コアタイム外での労働をさせた場合は、始業・終業時刻の決定が労働者に委ねられていることは損なわれないので、フレックスタイム制が適用されます。

他方で、この同意をとらずに、コアタイム外での労働を命じ、実際に労働がされた場合は、労働者に始業・終業時刻の決定を委ねるという要件を満たさなくなるので、その事由がやむまでの期間(例えば、会議や打ち合わせへの参加を命じたならば、それが終了するまで)は、フレックスタイム制の適用は受けられません。また、この場合は、勤務を命じた特定の時刻前後の労働時間をも通算して、その1日の労働時間が法定労働時間8時間を超えれば割増賃金の支払が必要になるとともに、標準となる1日の労働時間(フレックスタイム制の適用を受ける労働者が、年次有給休暇を取得した場合の賃金の算定基礎となる時間であり、労使協定において定めるもの)を、清算期間中の総労働時間(所定労働時間)から控除すべきとの見解(東大労働法研究会「注釈労働基準法下巻 546 頁」)もありますから、やはり同意をとるべきでしょう。

その他、実務上の工夫としては、労働者に予め、出勤・退勤時刻の予定を申告させて、その範囲内で必要な業務遂行を命じることが考えられます。

なお、フレックスタイム制においては、労働者は私生活上の都合と業務上の必要性を調整し、対応すること、自身の業務を時宜に応じて対応することが求められます。このため、上記の同意をせずに、コアタイム外での労働に従事せず、その結果、客先のアポイント依頼を拒否する等、業務に支障を来たした場合は、勤務成績等の人事考課で不利益な査定をし、そのような間接的な強制にて、同意を促すことも可能だとの見解(前掲注釈労基法下巻 545 頁)もあります。また、上記のように業務に支障を来たすことは、業務命令違反として懲戒処分の対象にもなり得ると考えられ(就業規則上の懲戒事由に該当することが前提)、かかる処分を通じた間接的強制も可能だと考えます。

(荒川)

Q11 テレワーク勤務時にフレックスタイム制を適用する場合の留意点はどのようなものでしょうか？

A コアタイムなしにすることが考えられますが、始業・終業日の時刻の決定について委ねるところが大きくなる半面、フレキシブルタイムの設定等、一定の範囲での制限をかけることも必要です。

【解説】

労基法上、コアタイムを設けるかどうかは任意であり、労使間の協議に委ねられています。

コアタイムを設ける例は多いでしょうが、一方で在宅等でのテレワークを行なう場合、私生活上の事情からコアタイムに遅れて勤務開始となったり、コアタイム中に中抜け時間が生じ得ます。

前者についてはコアタイムの繰り下げ(労使協定と就業規則上の根拠が必要)、後者は休憩時間としたり、または時間単位年休(労使協定の締結が必要)とすることが考えられますが、より柔軟に、業務と私生活上の都合との調整をするには、そもそもコアタイムを設けない(スーパーフレックス)ことも考えられます。

これにより1日のうちで必ず労働しなければならない時間帯がないので、労働者の始業・終業時刻の決定に対する労働者の裁量、自由度は増します。

もともと、深夜早朝(22時～5時)の間も自由に労働できるとなると、労働時間の管理や業務の進捗管理に支障が生じ得ますし、深夜割増賃金の支払も必要になります。そして何より、生活リズムの乱れから、心身の健康が害される恐れがあることから、深夜早朝の時間帯を外したフレキシブルタイム(労働者が始業・終業時刻を自由に決定できる時間帯)を設けるべきでしょう。深夜早朝の間での労働がやむなく必要だという場合は事前に上長の許可を得た場合に限り認めることが考えられます。

また、コアタイムを設けないとしても、それは始業・終業時刻を決定できる裁量が大きくなるというだけで、自身の業務を時宜に応じて対応しない自由が認められるものではありません。したがって、会議や客先からのアポイント等があれば、これに応じることが求められることを、予め周知しておくべきです。

(荒川)

Q12 事業場外労働のみなし労働時間制の「労働時間を算定し難いとき」とは、どのように判断されますか？

A 社会通念に従い、客観的にみて労働時間を算定することが困難である場合をいい、業務態様等の諸事情を総合考慮して判断されます。

【解説】

1 事業場外みなし労働時間制の概要

事業場外みなし労働時間制は、労働者が労働時間の全部又は一部について、事業場外で労働に従事した場合に、労働時間を算定し難い場合には、労働時間を一定の時間とみなす制度です。

上記の一定の時間(みなし時間)とは、原則として「所定労働時間」(労基法38条の2第1項本文)ですが、当該業務の遂行に通常所定労働時間を超えて労働することが必要な場合には「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」です(同条1項ただし書)。

さらに後者の場合は、事業場の過半数労組または労働者の過半数代表者との労使協定で定めた時間が「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とされ、同協定で定めた時間でみなされます(同条2項)。

労働時間の算定が困難な事業場外労働について、算定の便宜を図ったものであり、実労働時間にかかわらず、みなし時間の労働をしたものとされます(「みなし」とは「推定」とは異なり、反証を挙げても覆ることはない)ので、実労働時間数がみなし時間数を上回るまたは下回ることを反証しても、労働時間はみなし時間とみなされます。これは後述の裁量労働制の場合も同様です)。

2 「労働時間を算定し難いとき」といえるかの判断要素等

行政解釈では、「事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務」が、事業場外労働のみなし制の対象になるとされています(昭 63・1・1基発第1号)。

実際の業務遂行に際し、使用者の具体的な指揮監督が及べば労働時間の算定が可能との考えから、その有無を労働時間の算定困難性の判断基準とする考え方です。

そして、行政解釈では、①労働時間を管理する者¹²とともに事業場外労働に従事する場合、②無線やポケットベル等で随時使用者の指示を受けている場合¹³、③事業場で当日の業務の具体的指示を受け、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¹⁴は、いずれも事業場外労働みなし制の適用はないとします(上記基発第1号)。

裁判例でも、具体的な指揮監督の有無を基準として判断したものもありますが、実際には、①事前の具体的指示の有無、②事前の業務予定の報告の有無、③訪問先、訪問・退出時間等についての報告書の提出の有無、④通信機器による随時の指示や報告の有無、⑤業務内容、時間配分等に労働者の裁量の有無等の諸要素を考慮しています(白石哲編著「労働関係訴訟の実務〔第2版〕」95頁参照。①～④が有りならば労働時間の算定が困難とは評価でき

¹² 労働時間の承認権限がある者であることが必要であり、単なる上司先輩では労働時間を管理する者に当たらない。

¹³ 「随時」、「指示を受けて」がポイントであり、単に通信機器を持っているだけでは、随時の指示を受けていることにはならない。

¹⁴ 事業場外労働の前・中・後で労働時間の把握が可能である場合である。

ない事情となり、⑤が有りならならば困難と評価できる事情となります)。

また、企画旅行の添乗員への適用の可否が争点となった事案で、最高裁は、指揮監督下にあるかという基準は特に立てず、業務の性質、内容やその遂行態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮した判断を行なっています(阪急トラベルサポート(派遣添乗員・第2)事件・最判平 26.1.24)。これは事例判断であり、一般的基準を示したものでもありませんが、業務中の事情のほか、その前後の事情に鑑みて、勤務状況を具体的に把握することが困難といえるかを判断しており、従前の裁判例と考慮している事情は同様であるといえるでしょう。

したがって、「労働時間を算定し難いとき」に当たるかの実際の判断では、上記の諸要素を総合考慮し、使用者が、業務中のほか、その前後を通じて、事業場外での勤務状況を具体的に把握可能といえるだけの関与をしているかが検討されるものといえます。

最後に実務上、問題になり得る点として、若干補足します。

事業場外での業務内容について、事前に予定が上司に報告ないし共有されていることがあります。ただし、その予定の内容や設定自体に上司の指示がないとか、実際にそのとおりに業務がなされたかを事後に裏付けるものがなく、確認のしようもないという場合は、労働時間の算定困難性は否定されないと考えられます。事業場外での具体的なスケジュールや業務遂行については、使用者は把握するにしても大まかに把握するに留め、それらの実際については労働者の裁量に委ねることに留意すべきです。

また、労働者が事業場外での業務中にスマートフォンを所持することもあるでしょうが、前掲の行政解釈が無線やポケットベルの所持について述べているとおり、随時、上司からの指示を受けながら労働していたのでなければ、勤務状況の具体的把握にはつながりません(なお、携帯電話の所持につき、ヒロセ電機事件・東京地判平 25.5.22 が同旨を述べています)。事業場外での業務中に、逐一、具体的指示を行わないことが、制度の適用を受けるには肝要です。

加えて、事後に日報やメール等で報告を受ける例もありますが、その内容が簡易なもので、具体的な業務実態の把握に足りないものならば、それだけで労働時間の算定困難性は否定されないでしょう(ナック事件・東京高判平 30.6.21 参照)。日報に業務内容や時間等が記載される場合もありますが、作成内容が専ら労働者の裁量に委ねられている日報等にそれらの記載があったとしても、その正確性が担保され、又は正確性を確認できる事情がなければ、直ちに労働時間の算定が可能であったとはいえない旨の見解もあります(佐々木宗啓ら編著「類型別労働関係訴訟の実務」160 頁)。事後に報告を受ける場合は、個別具体的な業務内容や、その遂行時の時刻について報告を受けるのではなく、その日一日の成果、業務の進捗状況について報告を受けるのであれば、事後的に事業場外での勤務状況を具体的に把握可能とはされないと考えられます。

なお、出張の場合には通常、事業場外みなし制(所定労働時間みなし)の対象にしているが、例外的に出張先より労働者から状況について連絡があり、使用者が所定労働時間を超えて労働する必要があると判断した場合に、時間外労働を命じ、後に労働者から当該時間外労

働の時間を申告させ、その分に対する時間外手当を支払っていた事案では、そのような取扱いがあったとしても、直ちに事業場外の労働時間の管理が可能で、事業場外みなし制の適用なしとはいえないとされています(前掲ヒロセ電機事件)。出張時の状況報告以後は、使用者が時間外労働命令という関与をし、それに従った労働がなされたとしても、当該報告以前では勤務状況を具体的に把握できないことに変わりがなく、また報告をさせたり、時間外労働を命じるのが例外的な扱いだったことから、上記判断がされたと解されます。

(荒川)

Q13 テレワーク中に事業場外みなし労働時間制を適用する場合、「労働時間を算定し難いとき」といえるにはどのようなことが必要ですか？

A 行政解釈では、①情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がないこと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないことが必要だとされています。

【解説】

テレワークガイドライン¹⁵では、事業場外みなし労働時間制の適用について、使用者の具体的な指揮監督が及ばなければ、「労働時間を算定し難いとき」に当たるとの従前からの行政解釈を踏まえた上で、テレワークで具体的な指揮監督が及んでいないというための要件として、次の2点を挙げています。

- ①情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態であること
- ②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

このうち、①は使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて随時具体的指示を行うことが可能な状態ではなく、かつ使用者からの具体的な指示に備えて待機しつつ実作業を行っている状態又は手待ち状態で待機している状態にもないことを指すとされています。そして、これに当たる具体例としては、「回線が接続されているだけで、労働者が自由に情報通信機器異から離れることや通信可能な状態を切断することが認められている場合」、「会社支給の携帯電話等を所持していても、労働者の即応の義務がないことが明らかである場合」が挙げられています。

また②の「具体的な指示」には当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これら基本的事項について所要の変更の指示をすることは含まれないとされています。

以上は、要するに、チャット、電話等で随時具体的指示を受け、それに即対応して業務をしたり、即対応できるように備えて作業や待機をすることが義務付けられていないことが必要だと

¹⁵ 厚労省「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」

いうことです。

テレワークに事業場外みなし労働時間制が適用されるかについても、Q12 で述べたとおり、使用者が、業務中のほか、その前後を通じて、事業場外での勤務状況を具体的に把握可能といえるだけの関与をしているかが問題になりますが、上記行政解釈も述べたとおり、特に、PC やスマートフォンその他の通信機器や通信手段で、上司からの随時の具体的指示を受けて業務をするという実態がないように、留意すべきです。

(荒川)

Q14 裁量労働制では、対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないことになっていますが、その適用や実際の運用上、どのような点に留意する必要があるでしょうか？

A 専門業務型及び企画業務型ともに、対象業務に該当するかを確認するとともに、実態としても遂行手段及び時間配分の決定等に関し裁量があると認められることが必要です。

【解説】

1 裁量労働制の概要

裁量労働制は、業務の性質上、業務の遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要のある業務に従事する労働者について、その労働時間を、あらかじめ労使協定で定めた労働時間（みなし時間）とみなす制度であり、専門業務型と企画業務型とがあります。みなしの効果については事業場外労働制の場合と同様です。

2 対象業務該当性の問題

(1) 専門業務型

専門業務型の裁量労働制を適用するには、労使協定において、対象業務を定める必要があります。その対象業務ですが、労基法38条の3に基づき、労基則24条の2の2第2項各号が具体的な業務を挙げています。これは限定列举であり、これに該当する業務のみが対象となります。

そして、この限定列举されている業務については、行政通達(平 9.2.14 基発第 93 号、平 14.2.13 基発第 0213002 号、平 15.10.22 基発第 1022004 号)が定義しているために、これを参照して、対象業務に該当するかを確認の上で、労使協定で該当の業務を定める必要があります。

なお、専門業務型の場合は、上記の限定列举されている業務を労使協定で対象業務と定める必要があるので、専門業務の付随業務や補助業務であっても、その業務の性質上、遂行方法を労働者の裁量に委ねられないものは、労使協定で対象業務と定めることはできません。たとえ、手段と時間配分について具体的な指示をしない旨とともに、当該付随、補助

業務を対象業務と定めても、専門業務型の裁量労働制の適用はありません(厚労省労働基準局「平成22年版労働基準法上」553頁)。

(2) 企画業務型

企画業務型裁量労働制では、対象業務を労使委員会決議で定めることが適用要件の一つです。専門業務型とは異なり、労基法等による限定列举はされていませんが、「企画、立案、調査及び分析という相互に関連する作業をいつ、どのように行うか等についての広範な裁量が労働者に認められている業務」と解されています(前掲「平成22年版労働基準法上」564頁)。

この点に関して、厚労省大臣による指針(平 11.12.17 労告 149 号、平 15.10.22 厚労告 353 号)において、労使委員会の決議の際の留意事項(対象業務の裁量性は業務の性質に照らし客観的に労働者の裁量に委ねる必要性があることを要する旨等)や、企画業務型の対象となり得る業務の例や、なり得ない業務の例を挙げているので、これを参照しつつ、該当性を判断し、決することになります(ただし、指針が挙げるものは限定列举ではありません)。

なお、企画業務型は、対象労働者は、「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」であることが必要とされています(労基法38条の4第1項2号)。そして、上記指針では、例えば、大学新卒であっても全く職務経験のないものは、客観的にみて対象労働者に該当し得ず、少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経た上で対象労働者となるかを検討し得るものとしています。後記のとおり、実態としても業務遂行の方法、時間の配分の決定についての裁量を担保する上では、少なくとも入社3年程度の者からの適用を考えるべきでしょう。

3 実態として裁量を有することが必要

裁量労働制の下で勤務させるも、実態としては、業務遂行に関して具体的な指示の下で業務が行われ、裁量性が乏しい例(いわば「名ばかり裁量労働」)があります。そのような場合には、裁量労働制の適用は受けられず、通常の労働時間規制の対象になります。

裁判例でも、専門業務型の事案ですが、当該事案でのプログラミング業務が、性質上、そもそも裁量性の高い業務ではないので、専門業務型裁量労働制の対象業務に含まれないとされるとともに、会社の請け負っているのがシステム設計の一部だけで、しかもかなりタイトな納期を設定していたことから業務遂行の裁量性がかなりなかったとして、結局、当該業務遂行は専門業務型裁量労働制の要件を満たさないとしたものがあります(エーディーディー事件・大阪高判平 24.7.27)。

企画業務型の場合も含め、業務遂行の手段や、時間配分の決定等に、使用者が具体的に指示しないことのほか、業務の性質を客観的に見て、それらの点の裁量を担保できていることが重要です。

なお、上記の具体的指示をしないとは、あくまで業務遂行の手段の選択や、業務にかかる時間配分の決定についてであり、適用対象となる労働者の裁量もその限りです(業務内容の決

定や出社するかしないかにまで裁量があるものではありません)。したがって、それ以外には使用者は必要な指示等を行なうことができ、例えば業務の内容、目的、期限等の基本的内容、業務の進捗について報告をも求めることも可能と解されています(前掲「平成22年版労働基準法上」564頁参照)。

(荒川)

Q15 管理監督該当性はどのように判断されますか？

A ①経営者と一体的立場にあるといえるだけの職務内容、責任を有するか、②自己の労働時間をその裁量で管理できるか、③その地位にふさわしい賃金等の待遇を受けるかという各要素を総合的に考慮して判断されます。

【解説】

1 管理監督者制度の概要

労基法41条2号は、「監督若しくは管理の地位にある者」について、労基法上の労働時間、休憩及び休日規制を適用しないとしています。

このため、管理監督者が法定労働時間を超えて労働したり、休日労働をしても割増賃金の支払は不要です(なお、深夜労働割増賃金は労働が午後10時～午前5時の深夜帯に行われることに着目して支払が必要とされるので、管理監督者が深夜労働をした場合も、その支払いは必要です。ことぶき事件・最判平 21.12.18 参照)。

管理監督者制の趣旨は、裁判例(近時のものだと、コナミスポーツクラブ事件・東京高判平 30.11.22、日産自動車(管理監督者性)事件・横浜地判平 31.3.26 判決等)及び行政解釈(昭 63.3.14 基発 150 号)ともに、経営者と一体的立場において、労働時間等の規制の枠を超えて活動することが要請されるような重要な職務と責任、権限を付与され、実際の勤務態様も労働時間等の規制になじまない立場にある一方、他の一般従業員に比して賃金その他の待遇面で当該地位にふさわしい優遇措置が講じられていることや、自己の裁量で労働時間を管理することが許容されていることなどから、労働時間等の規制を及ぼさなくとも保護に欠けないことと解されています。

この趣旨に照らし、管理監督者に該当するかは、①経営者と一体的立場にあるといえるだけの職務内容、責任を有するか、②自己の労働時間をその裁量で管理できるか、③その地位にふさわしい賃金等の待遇を受けるかという各要素を総合的に考慮して判断されます。

2 経営者と一体的立場にあるといえるかの判断

前提として、ここでいう経営者と一体的立場とは、企業全体の運営に関与していることではなく、企業のある重要部門について、全体を統括管理する立場にあることだと解されます。経営者は、管理職者に企業組織の部分ごとの管理を分担させつつ、それらを連携統合して、企

業全体を運営しているからです(ロア・アドバタイジング事件-東京地判平 24.7.27、菅野和夫「労働法(12版)」492頁参照)。

この経営者と一体的立場にあるかは諸事情を総合考慮して判断されますが、その職務内容や権限に着目して判断されますが、主に以下のような事情が考慮されます。ただし、①～③のいずれも相対的なものです。①及び②の具体例として挙げている各事情も、それらが全てなければ管理監督者性が否定されるわけではありません。

①担当部門全体を統括する立場としての職務内容や権限があるか

→業種、企業規模や組織構成にもよるが、例えば、職務内容、権限が担当部門の経営計画、予算の作成とその管理であったり、その他、部門運営にとって重要事項に及び、一定の裁量権を有しているか

②事業経営に関する決定過程への関与の程度

③部下に対する人事や勤務割等についての権限があるか

→部下の人事考課、昇格・降格等についての権限の有無、内容のほか、部下の勤務割等の労務管理に関する事項に及び、一定の裁量権があるか

※厳密には③も①に含まれ得るが、裁判例では別個に検討、考慮される傾向にある。

なお、②に関して、裁判例では、単に経営会議に参加していた等の形式的な面だけでなく、当該会議での経営に関する決定過程にどの程度の発言力や影響力を有していたかという実態面も考慮して判断するものもありますが(前掲ロア・アドバタイジング事件、ネットブレン事件・東京地判平 18.12.8)、一方で会議等で意見を発した場合の影響力の有無についてさほど重視すべきでないとしたもの(センチュー・オート事件・平 19.3.22)もあります。この点については、経営者との一体性を、上記のとおり経営者に代わり担当する重要部門全体の統括管理をすることと解すれば、かかる統括管理を通じて経営へ参画しているといえ、経営会議への出席等、意思決定の場に関与していれば、発言力や影響力といった点を殊更に重視する必要はないと考えられます。また、仮に発言力や影響力を考慮するにしても、それはあくまで担当する部門に関する事項についてのものが考慮されるべきものです。

また、③に関して、部下の採用、解雇及び人事配置についての権限を有しているかも考慮要素として挙げられることがあります。しかし、これら権限の有無が問題となるのは、専ら営業所長や店長といった現場の管理職と見るべきでしょう。管理部門の管理職については、採用、解雇及び人事配置の権限は、通常は人事部門が有しており、その他の部門の管理職が有していることは通常はないからです。したがって、管理部門の管理職に上記権限がないとしても、それで管理監督者性が否定されるとは解されません。

また、担当する職務に関し、最終決定権限までが必要かという問題があります。この点について、スポーツクラブのエリアディレクターが、エリアを統括する上での人事権、人事考課、労務管理、予算管理など必要な権限と、これらに一定の裁量もあるが、最終決定権限まで有して

いなかった事案について、最終決定権限まで必要とすると、通常ของบริษัท組織では人事部長や役員以外は到底、管理監督者になり得ないこととなるとし、管理監督者制度の趣旨に鑑みれば必ずしも最終決定権限は必要ではないと解する旨を述べた裁判例があります(セントラルスポーツ事件・京都地裁平 24.4.27)。妥当な判断といえるでしょう。

3 勤務態様の判断

ここでは、自らの労働時間を自らの裁量で管理、律することのできる実態があるかが問題となります。厳格な時間管理の対象とされ、遅刻、早退、欠勤等の際に賃金が控除されていると、管理監督者性が否定されるおそれがあります。また、時間外労働や休日労働が労働者の判断で行われていたか等も考慮されます。

なお、タイムカードの打刻や、勤怠管理システム上で出退勤時刻の記録がなされていたとしても、出退勤の有無を確認するとか、専ら深夜労働の有無や時間を把握するため、その他、安全衛生法(以下「安衛法」)66条の8の3に基づき労働時間の状況把握のため(事業主は、安衛法上の医師の面接指導を適切に実施するために、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態であったかを把握する義務があります。管理監督者のそれも把握対象です)という目的でなされることもあります。このような目的に基づく場合は、上記の出退勤時刻の記録がなされていることから、勤務時間に対する裁量がないと判断することはできません。

4 賃金等の待遇の判断

管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇といえる絶対的基準があるわけではなく、企業規模を前提に、同一社内の他の労働者との比較による判断がされます。

特に賃金については、基本給や手当、賞与等の金額が、一般の従業員の賃金よりもどの程度優遇されているかが考慮され、優遇の程度が大きい程、管理監督者性を肯定する方向に働きます。下位の非管理職の労働者に支給される時間外割増賃金等も含め比較したところ、一般従業員の賃金の方が高いという場合は、管理監督者性が否定される方向に働きます。

(荒川)

Q16 定額残業代により割増賃金を支払う場合の留意点はどのようなものでしょうか？

A 法定の割増賃金の支払と認められるためには、通常の賃金部分と明確に区分できること及び時間外労働等に対する対価性を備えていることが必要です。

【解説】

1 判例(国際自動車以前)から見る法定割増賃金の支払といえるための条件

毎月一定額を残業代として支払う、定額残業代制度には、基本給等の一部に残業代とし

て定額を組み込んで支払うもの(以下「組込型」と、残業代として定額の手当を支払うもの(以下「手当型」)があります。

労基法37条は、労基法37条及び労基法規則(以下「労基法37条等」)所定の方法で算定された額を下回らない額の割増賃金の支払を義務づけるに留まると解されており、当該方法以外で算定される手当を時間外労働等に対する対価として支払うこと自体は直ちに労基法37条に反しません(国際自動車事件(第一次上告審)・最判平 29.2.28、医療法人社団康心会事件・最判平 29.7.4、日本ケミカル事件・最判平 30.7.19、国際自動車事件(差戻審後上告審)・最判 2.3.30)。

ただし、定額残業代の支払によって、労基法37条及び労基法規則所定の割増賃金を支払ったといえるには、前者が後者を下回らないかの検討が必要となります。その検討の前提として、労働契約上の賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と、労基法37条等所定の割増賃金に当たる部分とを判別できること(明確区分性)が必要です(高知観光事件・最判平 6.6.13、テックジャパン事件・最判平 24.3.8、前掲医療法人社団康心会事件)。

この明確区分性は組み込み型で問題になることが多いですが、手当型の場合でも、当該手当内に時間外労働等に対する対価部分とそれ以外のものも含まれているという場合でも問題になります。

他方で、特に手当型についてですが、ある手当が時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われていること(対価性)が、法定割増賃金の支払と認められることが必要です。この検討に当たっては、労働契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じて、諸般の事情(例えば使用者から労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況、労働契約上の賃金体系全体における当該手当の位置づけ等)を考慮して判断されます(前掲日本ケミカル事件、国際自動車事件(最戻審後上告審))。

なお、手当について明確区分性が問題になる場合で、明確に区分できているといえるためには当該手当が対価性を有していることが必要とされることもあります(前掲国際自動車事件参照)。

以上から、定額残業代の支払により、法定の割増賃金を支払ったといえるには、以下の2点が必要になります(①は主に組込型、②は主に手当型で問われる)。

①明確区分性があること

→基本給等の通常の賃金部分と割増賃金に当たる部分とが明確に区分されていること

②対価性があること

→当該手当が、時間外労働等の対価(法定割増賃金)の趣旨で支払われていること

2 明確区分性についての留意点

基本給又は手当に一定額の残業代を組み込んでいる場合に、通常の賃金部分と、割増賃金部分を明確に区分する方法ですが、定額残業代の金額を明示すればよいでしょう(例え

ば、「基本給25万円、このうち時間外労働に対する割増賃金として3万円を含む」という形式)。

明確区分性が求められるのは、既述のとおり、定額残業代の金額が、労基法37条等所定の方法で算定される割増賃金の額を下回らないかを検討するためです。これには金額の明示があれば十分であり、これに加えて、時間外労働等の何時間分であるかまでの記載は必須ではないでしょう。

他方で、例えば「基本給に1か月10時間分の時間外割増賃金を含む」と対応する時間外労働等の時間数のみを記載する例もあります。しかしながら、金額を明示する場合と比べれば、一見して通常の賃金部分との区別ができない点で、明確区分性としては劣ります。

また、明確区分性については厳格に解するべきで、割増賃金の計算式が周知されており、現実には、毎月、計算式に従って割増賃金が計算され、超過した割増賃金がそれぞれの支払い期に精算して支払われていたような場合はともかくとして、計算式も周知されてない状態では、労働者が毎月の割増賃金額を算出し、不足額の精算を求めるのは妥当ではないとし、明確区分性は認められないというのが相当であるとの見解もあります(前掲白石ら編著「労働関係訴訟の実務」133頁)。

このため、定額残業代部分の金額を明示する方がよいでしょう。

なお、個々の労働者で定額残業代の金額が異なる場合は、就業規則(賃金規程)上は、基本給に定額残業代を含める旨とともに、金額については個別に通知する旨を定め、個別に金額を通知する方法が考えられます。

3 対価性についての留意点

ある手当が、対価性(時間外労働等の対価の趣旨)を有しているといえるかの判断に当たっては、上記のとおり最高裁が挙げた「諸般の事情」が考慮されます。

これに照らすと、対価性が認められるために、使用者は、最低限、労働契約書や就業規則に当該手当が時間外労働等の対価として支払う旨を明記するとともに、労働者に対してその点も含め、割増賃金について説明しておくべきです。

また、最高裁の挙げた要素のうち、「労働者の実際の時間外労働等の勤務状況」については、最高裁(前掲日本ケミカル事件)は、当該手当の額が相応する時間外労働等の時間数との乖離が大きくないことを指摘し、対価性を肯定する一事情としています。対価性の有無の判断は、結局は、労働契約の内容や、契約当事者の意思について、諸事情を踏まえた総合解釈なので、上記乖離の大小のみが決定的な意味合いを持つものとは解されませんが、定額残業代の導入の際には、実際の時間外労働等の時間数やその見込み時間数を調査し、それを踏まえた金額設定をするとよいでしょう。

なお、最高裁が挙げた諸事情はあくまで例示であり、それら以外の事情からでも対価性が認められるのであれば、割増賃金の支払と認められると解されます。例えば、定額残業代の制度導入時の検討資料上に割増賃金の趣旨として定める旨や、金額の設計に当たり実際の時間外労働等の実績から見た平均的な時間数に相当するものとするというような記載があったり、

労働組合との協議で定額残業代と扱うことが確認されているような事情も、対価性を基礎づけるといえます。

4 差額支払合意や支払実績は、独立の条件ではない

定額残業代の支払により、労基法所定の割増賃金を支払ったといえるには、①明確区分性、②対価性に加え、労基法所定の方法で算定した割増賃金が、定額残業代を超過した場合に、その超過分を支払う旨の定めや、さらには超過分支払実績があることも必要だとする見解もあります。

まず、この差額支払合意や実績を要するとした判例はありません¹⁶。

ただし、前掲テックジャパン事件最判では、差額支払合意が必要だとする補足意見が述べられており、以後、この影響を受けてか、下級審でも差額支払合意やその実績が必要とする裁判例が出ましたが、一方で不要とする裁判例もあり、混乱が見られました。

この点については、労基法所定の方法で計算した割増賃金の額が、定額残業代の額を上回れば、当事者の合意の有無にかかわらず、その差額を支払うべきは労基法上、当然のことです。そして、定額残業代に明確区分性または対価性があり、したがって割増賃金の趣旨と認められれば、その支払いは、法定割増賃金の弁済と認められるものです(前掲白石ら編著「労働関係訴訟の実務」122頁)。そして、前掲日本ケミカル事件最判も、定額残業代の支払によっても不足があれば使用者は支払う義務を負う旨を述べるに留まっており、差額支払合意が必要である旨は述べていません。

したがって、差額支払合意やその実績等は、定額残業代の支払が法定の割増賃金の支払と認められるための独立の条件とは解されません。

ただし、上記のとおり、差額があれば支払うべきは当然ですから、賃金支払期に差額の精算は確実にすべきであり、その前提として、差額支払いの旨は個別の労働契約なり、賃金規程等に明記して置く方が、トラブル防止の観点からも妥当でしょう。

5 相当に長時間分の定額残業代は無効とする裁判例もあり

実務上、時間外労働等80時間や100時間に相当する額の定額残業代が設定されている例があります。

そのような相当長時間の時間外労働等に相応する定額残業代の定めは、たとえ明確区分性や対価性があったとしても、公序良俗違反(民法90条)を理由に無効とする裁判例が散見されます(例えば、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌高判平 24.10.19、イクヌーザ事件・東京高判平 30.10.4等)。時間外労働80時間や100時間分の定額残業代の設定は、それだけの長時間労働を恒常的に行わせるものだと理解を前提に、公序良俗違反をい

¹⁶ 小里機材事件・最判昭 62.7.14 が差額支払合意を必要とした判例だと言われることがあるが、同事件では第1審が結論に影響しない傍論において差額支払合意が必要だとしたに過ぎない。その後の控訴審及び最高裁ともに、第1審の結論を支持したのみで、差額支払合意が必要との部分についてはこれを支持する旨を述べていない。したがって、差額支払合意を要するとの判断はあくまで傍論であり、判例には位置づけられない。

うものです。

また、月約 100 時間分の時間外割増賃金に相当するという営業手当について、100 時間という長時間労働を恒常的に行わせることを是認する趣旨で、割増賃金の支払とする合意がされたと認めることはできないとした上で、営業手当内部での明確区分性がなく、割増賃金の支払と認められないとした例（マーケティングインフォメーションコミュニティ事件・東京高判平 26.1.26）もあります。

いずれも定額残業代の設定が、一定の時間外労働を恒常的に予定させるとの理解に立っている点や、公序良俗違反等の理由付けには疑問がありますが、時間外労働の上限規制（労基法36条）も導入されたこともあり、今後も同様の観点から定額残業代の定めを裁判所が無効と判断してくるリスクは。このため、定額残業代の設定に当たっては、36協定により許容される月の時間外労働の原則的上限である 45 時間以内とし、特別条項の発動を前提とする80時間超などの設定は避けた方が無難でしょう。

（荒川）

Q17 令和2年3月30日に、国際自動車事件の最高裁判決が出ましたが、どのような内容でしょうか？また定額残業代の支払い方にどのような影響があるのでしょうか？

A 歩合給算定に当たり、割増金という名称の賃金全部を控除する賃金体系において、割増金の支払により、法定割増賃金の支払とは認められないとされた判決です。定額残業代を支給する一方で、その相当額を歩合給その他、通常の賃金部分から控除する賃金体系では、法定割増賃金の支払とは認められない可能性があります。

【解説】

1 事案の概要等

(1) 事案の概要

本件は、タクシー乗務員に対し、法定の割増賃金に相当するものとして「割増金」（深夜手当、残業手当、公出手当の3種類で、いずれも基本給等を基礎とするものと、揚高を基礎に算定するものからなる）を支払う一方で、「歩合給(1)」の算定に当たり、揚高等の一定割合に相当する「対象額A」という数値から「割増金」に相当する金額を控除する旨を定める賃金規則上の定めが無効であるとして、タクシー乗務員ら（上告人ら）が、タクシー会社（被上告人）に対し、控除された「割増金」相当額の賃金の支払等を求めた事案です。

歩合給(1)及び対象額Aの算定式は次の図表のとおりです。

<割増金等についての定め>

割増金	深夜手当、残業手当、公出手当(①+②からなる) ①:基本給等を基準に一定率(1.25等)を乗じた額 ②:対象額Aを基準に一定率(0.25等)を乗じた額
歩合給(1)	対象額A－(割増金+交通費×出勤日数)
対象額A	(所定内揚高－所定内基礎控除額)×0.53+(公出揚高－公出基礎控除額)×0.62

なお、対象額Aは、歩合給(1)算定に用いられる数値で、同名目での賃金は支払われていません。

また、対象額Aを、「割増金+交通費×出勤日数」が上回る場合(時間外労働等が長時間に及び割増金が高額になる場合)は、歩合給(1)は0円となります(他の賃金からの差額控除は行われません)。

したがって、①時間外労働等を全くしなかった場合(割増金0円の場合)の歩合給(1)は、対象額Aから交通費を控除したものになりますが、②時間外労働等が多くなり歩合給(1)が0円となる場合(対象額A<割増金+交通費×出勤日数の場合)の割増金も、対象額Aから交通費を控除したものになります(下記図表参照)。

<①の場合の歩合給(1)と②の場合の割増金の算定式>

①時間外労働等なしの場合	歩合給(1)＝対象額A－交通費×出勤日数
②歩合給(1)が0円の場合	割増金＝対象額A－交通費×出勤日数

(2) 原審までの判断の概要

第1審及び第2審は、歩合給(1)算定に当たり、対象額Aから割増金を控除する定めが公序良俗違反で無効としました。

これに対し、最高裁(平 29.2.28)は労基法37条が労働契約における通常の労働時間に対する賃金をどう定めるかについて特に規定していないことを理由に、通常の労働時間に対する賃金(本件では歩合給(1))が、売上高等の一定割合に相当する金額(本件では対象額A)から、割増賃金相当額を控除した額と定められていても、それが当然に労基法37条の趣旨に反し、公序良俗違反で無効とは解することができないとしました。ただし、最高裁は、そのような定めに基づく割増賃金の支払が労基法37条所定の割増賃金の支払といえるか否かは問題となり得るとし、その点について審理を尽くさせるために原審を破棄差し戻しました。

そして、差戻審は、割増金の支払をもって、労基法37条所定の割増賃金の支払と認められるかについて、明確区分性を満たしていることからそれを認め、未払いはないとして、請求を棄却しました(東京高判平 30.2.15)。

この差戻審後の上告審判決が、令和2年3月30日に言い渡されたものです。

2 最高裁判決(令 2.3.30)の概要

(1) 規範部分

最高裁は、過去の判例を踏襲しつつ、以下の旨を述べます。

- ・使用者が労基法37条所定の割増賃金を支払ったとできるかを判断するために、割増賃金として支払われた金額が、労基法所定の方法で算定した割増賃金の額を下回らないか検討することになるが、その検討の前提として、労働契約上の賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と法定割増賃金に当たる部分とを判別できることが必要である(明確区分性の要求)。
- ・そして、特定の手当を法定割増賃金として支払っているという場合に、上記の判別ができるというためには、時間外労働等の対価の趣旨で支払われていることが必要である(対価性の要求)。
- ・この対価性の有無の判断は、契約書等の記載内容のほか諸般の事情を考慮するほか、労基法37条の趣旨(時間外労働等の抑止と労働者への補償)を踏まえ、賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならない。

(2) 本件の割増金の支払が法定割増賃金の支払といえるかについて

最高裁は、①時間外労働等が全くしなかった場合の歩合給(1)の額と、②時間外労働等が多くなり歩合給(1)が0円となる場合の割増金の額がどうなるかを確認の上で(前記1・(1)参照)、次の旨を述べます。

- ・本件の仕組みの下で、割増金を労基法37条の割増賃金と見るならば、割増賃金を経費として全額をタクシー乗務員に負担させるに等しく、労基法 37 条の趣旨に沿わない。また歩合給(1)が0円となる場合は出来高払制の賃金部分の全てが割増賃金ということになり、労基法37条所定の割増賃金の本質から逸脱している。
- ・本件の仕組みは、その実質において、出来高払制の下で元来は歩合給(1)として支払うと予定されている賃金を時間外労働等がある場合に、その一部につき名目のみを割増金に置き換えて支払うものというべきである(歩合給(揚高)対応部分の割増金のほか、基本給対応部分の割増金も同様である)。
- ・そうすると、割増金には通常の労働時間の賃金である歩合給(1)として支払われるべき部分を相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。
- ・そして、割増金のうち、どの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかが明らかでないから、通常の労働時間の賃金に当たる部分との判別ができない。
- ・したがって、割増金の支払により、労基法37条所定の割増賃金が支払われたとはいえ、割増金は通常の労働時間の賃金に当たるものとして、労基法所定の方法で、支払われるべき割増賃金の額を算定すべきである。

⇒未払賃金額等について審理を尽くさせるために、原審破棄差し戻し。

3 定額残業代による法定割増賃金の支払への影響

本件最高裁判決が、規範として述べていることは従前の判例を踏襲したものです。手当の明確区分性を判断するに当たり、対価性の有無を考慮するとか、対価性検討の際には当該手当の賃金体系上の位置付けにも留意すべきとの判示は、これまでの判例に見られなかった点ではありますが、労基法所定の方法以外の方法で算定した手当の支給をもって、労基法37条所定の割増賃金を支払いといえるかの判断のあり方が大きく変わるものではありません。

他方で、本件では、法定の割増賃金に相当するものとして、割増金を支給しながらも、その金額を歩合給(1)として支払われる部分から控除していた結果、時間外労働等が全くなされない場合の歩合給(1)が「対象額A－交通費」となり、他方で時間外労働等が多くなされ歩合給(1)が0円になる場合の割増金の金額も「対象額A－交通費」となるという関係にありました。このため、割増金の対価性は否定的に見られた上に、割増金は時間外労働等がなされた場合に歩合給(1)の一部を名目のみを割増金に変えて支払っており、したがって割増金の中には歩合給(1)として支払われるべき通常の労働時間の賃金部分が多分に混在しているが、明確区分性がないとされています。

こうした点からは、法定の割増賃金に相当するものとして、ある手当を支払いつつも、その相当額を歩合給に限らず、通常の労働時間の賃金部分から丸々控除するような仕組みは(※一対一の対応関係にあり、全額控除する「丸々」というのがポイント)、本件の割増金と同様の評価を受け、明確区分性を否定され、法定割増賃金を支払ったとは認められない可能性があるため、そのような控除は避けるべきでしょう。

(荒川)