

労働時間規制と企業の規制逃れに対する法律・判例の考え方

弁護士 河村学

1 はじめに

2 法律による労働時間規制

(1) 原則

- ・ 1週40時間又は1日8時間を超えて労働させることはできない(労基32条)
- ・ 法定労働時間を超えて労働させた場合、使用者は刑罰を受ける。6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金(労基119条1号)

(2) 例外

(ア) 所定期間における平均労働時間が法定労働時間を超えないことを条件に、1日又は週の法定労働時間を超える労働を認めるもの

変形労働時間(労基32条の2、32条の4、32条の5)

フレックスタイム制(労基32条の3)

(イ) 所定の要件を充たす場合に、1日8時間以上の労働を認めたもの

災害等の事由により臨時の必要がある場合(労基33条)

労使間で、時間外労働時間に関する協定(36協定)が締結された場合(労基36条)

(ウ) 所定の要件を充たす場合に、労働時間の算定において、実労働時間の長短にもかかわらず、一定の時間を労働したとみなすもの

事業場外労働(労基38条の2)

専門業務型裁量労働制(労基38条の3)

企画業務型裁量労働制(労基38条の4)

(I) 事業、業務の特殊性に照らし、労働時間等に関する規定の適用を除外したもの(労基41条)

農業又は水産業等の業務に従事する者(1号)

管理監督者又は機密の事務を取り扱う者(2号)

監視・断続的な労働に従事する者(3号)

(3) 割増賃金が支払われる場合

- ・ (ア)～(ウ)の場合で、各規定に基づき、時間外又は休日労働とされる時間
- ・ (エ)の場合には割増賃金は支払われない

3 企業の規制逃れと法律・判例の考え方

(1) 法律をあからさまに無視

(2) 残業しなかったことにする方法

- ・タイムカードを備えないなど出退勤の時間管理をしない
- ・持ち帰り残業・風呂敷残業
- ・サークル活動・改善活動
- ・労災についてトヨタ事件判決（名古屋地裁平成 19 年 11 月 30 日判決）。

(3) 適用除外規定の悪用 - 管理監督者の適用除外

マクドナルド事件

東京地裁平成 20 年 1 月 28 日判決

管理監督者とは（行政通達による解釈基準）

- ・監督又は管理の地位にある者の範囲。厚生労働省通達（昭和 22.9.13 発基 17 号、昭和 63.3.14 基発 150 号）
- ・都市銀行その他金融機関の管理監督者の範囲。厚生労働省通達（昭和 52.2.28 基発 105 号）
- ・判断要件
 - a. 人事・労務管理において経営者と一体的な立場にある
 - b. 出退勤について自由裁量の権限を有する
 - c. 賃金・手当などで高い地位にふさわしい待遇を受けている

これまでの裁判例

- ・判断基準を示した最高裁判決はない
- ・細川裁判官の分析。下級審で争われた 25 件中、管理監督者性が認められたのは 3 件のみ。

管理監督者性を理由とする規制逃れ

- ・管理監督者の実態に関する調査研究報告書（平成 16 年度厚生労働省委託研究。日本労務研究会。2006 年）

(4) 残業代を支払ったことにする方法

4 残業代不払いを許さないために

(1) 現状と法規制についての正しい認識をもつ

- ・実際に働いているのに残業代が支払われていないケースのほとんどは法律に違反している。
- ・残業代の不払いは犯罪行為であること、被害金額は膨大であること、労働者の自由な時間を奪っていることからして、その行為の違法性は極めて大きい。

(2) 残業不払いを是正させる取り組み

自分の就労時間を客観的に明らかにする工夫

是正させる取り組みの特殊性

- ・企業の違法性が明白な場合が多い。
- ・一人の動きが大きな影響を与える。
- ・匿名でも行える。
- ・退職してからでも行える。

労働組合の役割

5 残業代は支払われればよいのか（何のための労働時間規制か）

(1) 残業代の是正を追求するにあたっての労働者の躊躇

(2) 労働時間規制（割増賃金支払義務）は何のために認められているのか。

- ・「実労働時間の規制は、労働負担（業務の量）、配分方法、時間帯を直接限定し、休憩・休日・休暇制度と表裏一体となって、労働者の健康と自由時間を保障している」（「転換期の労働法の課題」（旬報社）p 92。川口美貴論文）。
- ・時間外手当支払義務規定も、労働時間の延長が労働者の健康と自由時間を害するものであるため、割増賃金を定めて間接的に時間外労働を抑制しようとするものである。

(3) おわりに