

# 変形労働時間制及び 裁量労働制の実務

社会保険労務士法人  
西本コンサルティングオフィス  
特定社会保険労務士 西本 和彦

# 労働基準法における労働時間の変遷

# 労働基準法の成り立ち

- 昭和20年、太平洋戦争終結、
  - ✓ GHQによる統治が始まり、財閥解体・農地改革・労働運動・教育改革と様々な改革が実行されました。
- 昭和21年11月3日、「日本国憲法」が公布・22年施行
  - ✓ すべての国民に勤労の権利と義務が保障されました。
  - ✓ この日本国憲法に労働基準法の根拠となる、次の条文が存在します。
  - ✓ 第27条第2項「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」
- 昭和22年4月、「労働基準法」制定
  - ✓ 前年の日本国憲法第27条第2項を根拠に労働基準法が制定されました。
  - ✓ 一方で、労働基準法は、戦前の工場法を発祥とする労働における取締法という側面も有しています。
- 労働基準法は、労働者保護を実現するため、労働契約の最低基準を定め、使用者に対する罰則を背景にその実効性を確保することを目的としています。
  - ✓ そもそも、民法(民事上のルールを定めた「一般法」)において、契約(労働契約を含む)とは、対等な立場で締結される限り、内容の決定は自由であるというのが原則です。
  - ✓ しかし、使用者と労働者の関係では、情報量・交渉力等において歴然とした格差が存在し、労働者は使用者に対して弱い立場に立つことが多く、対等な立場の確保が困難な状況がありました。
  - ✓ 労働基準法は、労働者保護実現のため、民法の原則の一部に修正を加える「特別法」としての性質を有しています。
- 労働基準法は、賃金や労働時間から年次有給休暇や年少者等に至るまで細かい規定を設けることにより労働者保護実現をめざし、成立したものです。
- 今回の研修会では特に労働時間に焦点を当てて解説させていただきます。

# 労働時間制度の変遷①

	法改正等	年間総実労働時間	法定労働時間	割増賃金	みなし労働時間制	変形労働時間制	時間外労働	年次有給休暇
昭22年	<b>労働基準法制定</b>		○週48時間制	○割増賃金(時間外・深夜・休日とも2割5分以上)		○4週単位の変形労働時間制		○所定が週5日以上の方に年次有給休暇の付与(最低付与日数6日、総日数20日)
昭57年							○目安指針制定	
昭60年		○昭和65年度までに2000時間実現(閣議決定)						
昭62年	<b>労働基準法改正</b>	○2000年に向けて早期に、米英の水準を下回る1800時間程度を目指す						
昭63年		○経済審議会に1800時間のモデルを提示 ○1800時間程度に向けて短縮(「経済運営5か年計画」(閣議決定))	○週46時間制(週40時間を目標化、猶予措置:週48時間制)		○事業場外みなしの法定化 ○専門業務型裁量労働制の創設(新商品研究開発等5業務)	○1か月単位の変形労働時間制の創設 ○フレックスタイム制の法定化 ○3か月単位の変形労働時間制の創設 ○1週間単位の非定型的変形労働時間制の創設		○最低付与日数の引上げ(6日→10日) ○計画付与制度創設 ○年次有給休暇を取得した労働者に対する不利益取扱いの禁止
平3年			○週44時間制(猶予措置:週46時間制、特例措置:週48時間制)					

# 労働時間制度の変遷②

	法改正等	年間総実労働時間	法定労働時間	割増賃金	みなし労働時間制	変形労働時間制	時間外労働	年次有給休暇
平4年	<b>時短促進 法制定</b>	○1800時間を達成 することを目標(「生 活大国5か年計画」 (閣議決定))						
平5年	<b>労働基準 法改正 時短促進 法改正</b>							
平6年			○週40時間制 (猶予措置:週44 時間制、特例措 置:週46時間制)	○割増賃 金(時間外・ 深夜2割5分、 休日3割5 分)		○1年単位の変形 労働時間制の創 設		○初年度の継続 勤務要件短縮 (1年→6月)
平7年		○1800時間の達 成・定着を図る (閣議決定)						
平9年	<b>時短促進 法改正</b>		○週40時間制全 面実施(特例措 置:週46時間制)		○専門業務型裁 量労働制の対象 業務拡大(6業務 追加)			
平10 年	<b>労働基準 法改正</b>							
平11 年		○1800時間の達成 定着を目標として 推進(閣議決定))					○限度基準 告示制定	○2年6月を超え る継続勤務期間 1年ごとの付与日 数の引上げ(2日 づつ増加)

# 労働時間制度の変遷③

	法改正等	年間総実労働時間	法定労働時間	割増賃金	みなし労働時間制	変形労働時間制	時間外労働	年次有給休暇
平12年					○企画業務型裁量労働制の創設			
平13年	<b>時短促進法制定</b>	○時短計画改定	○週40時間制 (特例措置:週44時間制)					
平14年					○専門業務型裁量労働制の対象業務拡大(7業務追加)			
平15年	<b>労働基準法改正</b>				○専門業務型裁量労働制:健康・福祉確保措置、苦情処理措置の導入 ○企画業務型裁量労働制:事業場要件の緩和、労使委員会の議決要件の緩和(全員の合意→5分の4以上の合意)、労使委員会の設置届出の廃止等		○限度基準告示改定	
平22年	<b>労働基準法改正</b>			○割増賃金(1カ月に60時間超時間外5割以上、当面大企業)				○月60時間超の割増賃金支払に代えた有給休暇付与 ○有給休暇の時間単位付与(1年5日分限度・労使協定必要)

# 労働時間の原則とは？

## ● 法定労働時間の原則

### ✓ 法第32条(労働時間)

「①使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

②使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を越えて、労働させてはならない。」

### ✓ 上記の1週間及び1日の労働時間の最長限度を「法定労働時間」と言います。これに対し、各企業の就業規則等で定める始業から終業までの時間を「所定労働時間」と言います。

## ● 労働時間の意義

### ✓ 「労働時間」とは、休憩時間を除いた実労働時間のことであるが、実際に労務に従事する時間は勿論のこと、使用者の指揮命令に入ってからからの時間は全て労働時間として取り扱われ、手待時間も含まれます。

### ✓ ちなみに、最高裁判例では「労働時間」を次のように定義しています。

① 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をいい、右の労働時間に該当するか否かは、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、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるものではない。

② 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、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、労働時間に該当する。

### ✓ つまり、「労働時間」とは、使用者の指揮命令下に置かれていると、客観的に評価できるときは、「手待時間」のようなものも労働時間に含まれるということになります。

# 労働時間の原則とは？

## ● 労働時間の把握(労働時間適正把握基準)

- ✓ 労働基準法においては、使用者が労働者の労働時間を適切に把握することを明確に求めています。
- ✓ 通達により、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準(労働時間適正把握基準)」が設けられています。

### ① 適用の範囲

- 対象事業場:労働基準法の労働時間に係る規定が適用されるすべての事業場
- 対象労働者:管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を除くすべての労働者とする。
- なお、本基準の適用除外者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者においては適正な労働時間管理を行う責務がある。

### ② 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

- 使用者は、労働者の労働日毎の始業・終業時刻を確認し、記録すること。
- 始業終業時刻を使用者が自ら現認し、記録するか、タイムカード・ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

## ● 労働時間の特例

### ✓ 法第40条(労働時間及び休憩の特例)

- ① 本規定に基づき、**常時10人未満**の労働者を使用する次の事業については、当分の間、**1週間について44時間、1日について8時間**まで労働させることができるとされています。
- ② 本規定は、満18歳未満の労働者には適用されません。
- ③ 特例事業場の対象業種
  - 商業・理容業(法別表1第8号)
  - 興業(映画製作の事業を除く(同10号)
  - 保健衛生業(同13号)
  - 接客娯楽業(同14号)



# 変形労働時間制の種類と運用方法

# 変形労働時間制とは？

- 労働基準法において、変形労働時間制とは次の4つの類型が規定されています。
  - ① 1ヵ月単位の変形労働時間制
    - 1ヵ月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間(特例事業場は法定労働時間の特例を適用)を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。
    - 営業時間が長い店舗・診療所等、1日の法定労働時間(8時間)を超えることが常態となっている事業場等への適用が効果的です。
  - ② フレックスタイム制
    - フレックスタイム制は、始業及び終業の時刻を労働者自身が決定し、労働者自身の生活と仕事の調和を図りながら、効率的に働くことが可能となる制度です。
  - ③ 1年単位の変形労働時間制
    - 1ヶ月を超え1年以内の一定の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間以下の範囲内において、特定の日又は週に1日8時間又は1週40時間を超え、一定の限度で労働させることができる制度です。
    - 年間を通じて、季節ごとの繁閑の差が大きい事業場等への適用が効果的です。
  - ④ 1週間単位の非定型的変形労働時間制
    - 日毎の業務に著しい繁閑の差があるため、就業規則等で1日の所定労働時間を特定する通常の変形労働時間を採用することが困難な事業について、1週間ごとに翌週の各日の労働時間を定め、業務の繁閑に合わせることで、全体として労働時間を短縮することを目的とした制度です。
    - 対象の事業は、限定列举となっており、小売業・旅館・料理店及び飲食店とされており、事業の規模は常時30人未満の労働者を使用する事業場とされています。
- これらの変形労働時間制は、労使間で工夫をしながら労働時間の短縮を進めることが容易となるよう、柔軟な枠組みを設け、労働者の生活設計を損なわない範囲内で労働時間を弾力化し、週休二日制の普及や業務の繁閑に応じた時間配分を通じて労働時間の短縮を図ることを目的とした制度です。

# 1カ月単位の変形労働時間制

- 1カ月単位の変形労働時間制(法第32条の2)
  - ✓ 1ヶ月以内の一定の期間を平均して各週の所定労働時間を決める制度。変形期間を平均して、1週間の労働時間が週40時間以下になっていれば、繁忙期に所定労働時間が1日8時間、1週40時間を超えていても、時間外労働として取り扱う必要のない制度です。
  - ✓ 特例措置対象事業場においては、週44時間以下の特例が適用可能です。
- 導入方法
  - ✓ 1カ月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定又は就業規則等により次の①～④について具体的に定めることが必要です。
    - ① 変形労働時間制を採用する旨の定め
    - ② 労働日・労働時間の特定
    - ③ 変形期間の所定労働時間
    - ④ 変形期間の起算日
  - ✓ 労使協定
    - 労使協定を締結する場合には、①起算日、②対象となる労働者の範囲、③変形期間中の各日及び各週の労働時間、④協定の有効期間について協定し、所轄労働基準監督署に届け出を行う必要があります。
    - 1カ月単位の変形労働時間制は、労使協定だけでなく、就業規則に規定することでも採用することができます。
  - ✓ 就業規則
    - 常時労働者を10人以上使用している事業場については、就業規則の作成義務があるため、1カ月変形の前記①から④の内容を就業規則に記載し、所轄の労働基準監督署に提出しなければなりません。
    - 労働者9人以下の事業場については、就業規則の作成義務がないため、労使協定を締結するか、就業規則に準じたものを書面に記載して締結することによって、採用することができます。なお、書面は労働者に周知する必要があります。

# 1カ月単位の变形労働時間制

## ● 割増賃金の支払い

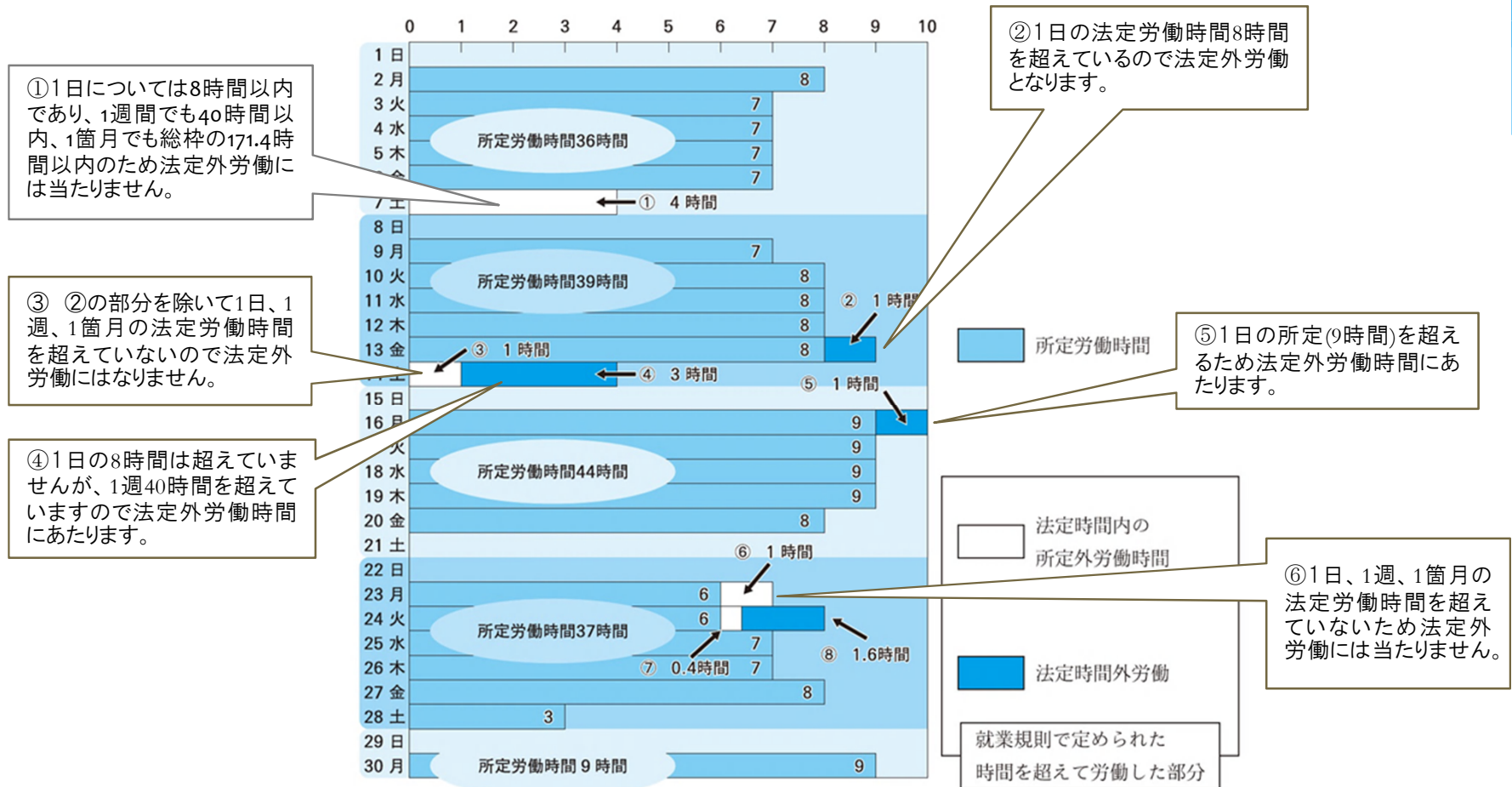
- ✓ 変形労働時間を採用した場合でも、労働時間が法定労働時間を超える場合には、その超える部分について割増賃金を支払う必要があります。
- ✓ 次の時間については時間外労働となり、割増賃金の支払いが必要です。
  - ① 1日については、労使協定等で8時間を超える時間を定めた日はその時間を超えて労働した時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
  - ② 1週間については、労使協定等で40時間を超える時間を定めた週はその時間を、それ以外の週は40時間を超えて労働した時間。(上記①で時間外労働となる時間を除く) (※ 特例措置対象事業場においては、44時間。)
  - ③ 対象期間については、対象期間における法定労働時間の総枠(40時間×対象期間の暦日数÷7日)を超えて労働した時間。(上記①または②で時間外労働となる時間を除く)

## ✓ 労働時間の総枠

単位	労働時間の総枠(40時間)	労働時間の総枠(44時間)
1ヶ月(31日の月)	177.1時間	194.8時間
1ヶ月(30日の月)	171.4時間	188.5時間
4週間	160.0時間	176.0時間
20日	114.2時間	125.7時間

# 1カ月単位の変形労働時間制

- ✓ 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  
 (変形期間:1箇月、起算日:毎月1日、月間所定労働時間165時間の場合)



⑦は、次の⑧と合わせて2時間の所定外労働を行っていますが、この2時間は1日、1週間の法定は超えていませんが、1箇月の171.4時間は超えています。1箇月の実働時間は、所定の165時間に①~⑧を加えた178時間となり、②④⑤(5時間)の法定外を除くと173時間となります。よって173-171.4=1.6時間が法定外となります。

# 1ヶ月単位の変形労働時間制

- ✓ 平成12年4月27日東京地裁判決(JR東日本「横浜土木技術センター」(以下「会社」という))事件
- ✓ 事件の概要
  - 会社は、就業規則に、1ヶ月単位の変形労働時間制に関する規定を設け、また、その第2項に、「会社は、業務上の必要がある場合、指定した勤務及び指定した休日等を変更する」と規定していました。
  - 会社は、本規定に基づいて、変形期間が始まる日までに、勤務指定表によって期間中の勤務指定を行っていました。
  - しかし、工事の検査日に変更されることになったため、会社は、変形期間が始まった後になって、期間中の勤務指定の変更を命じました。
  - 従業員は命令に従って勤務したのですが、この命令は労働基準法第32条の2に違反し無効となるもので、当初の勤務指定と異なる勤務は所定外労働であるとして、会社に対して割増賃金の支払を求めて提訴しました。
- ✓ 判決の概要
  - 1ヶ月単位の変形労働時間制においては、会社が法定労働時間を超えて労働させることが可能になるため、各日及び各週の労働時間を具体的に特定させることによって、従業員の生活設計に与える不利益を最小限にとどめる必要があります。
  - したがって、就業規則に、従業員の生活に大きな不利益を及ぼすことのない変更条項を定めることは、労働基準法第32条の2によって特定を要求している趣旨に反するものではありません。
  - ただし、就業規則の変更条項は、従業員から見てどのような場合に変更が行われるのかを予測できる程度に変更事由を具体的に定めることが必要である。一方、変更条項が、変更事由を具体的に定めていない場合は、会社の裁量で労働時間を変更できることになるから、1ヶ月単位の変形労働時間制の制度の趣旨に合致しない。つまり、そのような変更条項は、労働基準法が求める特定の要件に欠けるもので違法となり、無効となる。
  - そこで、就業規則の「会社は、業務上の必要がある場合、指定した勤務及び指定した休日等を変更する」という規定を見ると、具体的な変更事由を明示することなく、どのような場合に変更が行われるのかを予測することは不可能であるから、労働基準法が求める特定の要件に欠けるもので違法、無効というべきである。
  - 以上より、勤務指定を変更して労働した時間は所定労働時間には当たらず、所定外労働時間として割増賃金の支給対象となる。
- ✓ 解説
  - 1ヶ月単位の変形労働時間制とは、1ヶ月以内の期間を平均して1週40時間以内になるよう各日の労働時間を設定すれば、1日8時間、1週40時間を超えても割増賃金の支払いが不要になるという制度です。ただし、業務の繁閑に応じて、従業員に不規則な勤務を指定することもできるため、1ヶ月単位の変形労働時間制を導入する場合は、対象期間中の労働日と各日の労働時間を特定することが求められています。
  - 本件は、これによって特定した労働日と各日の労働時間を、期間が始まった後になって、変更できるかどうか争われたケースです。
  - 通達では「使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しない」とされています。
  - 就業規則において、どのような場合に変更が行われるのかを予測できるぐらい変更事由を具体的に定めている場合は、その変更条項は有効、予測できるぐらい変更事由を具体的に定めていない場合は、その変更条項は無効と判断されました。
  - また、無効とされた場合の勤務は、所定外労働として割増賃金の支給対象になりますので、変更が発生するのは、要注意と言えます。

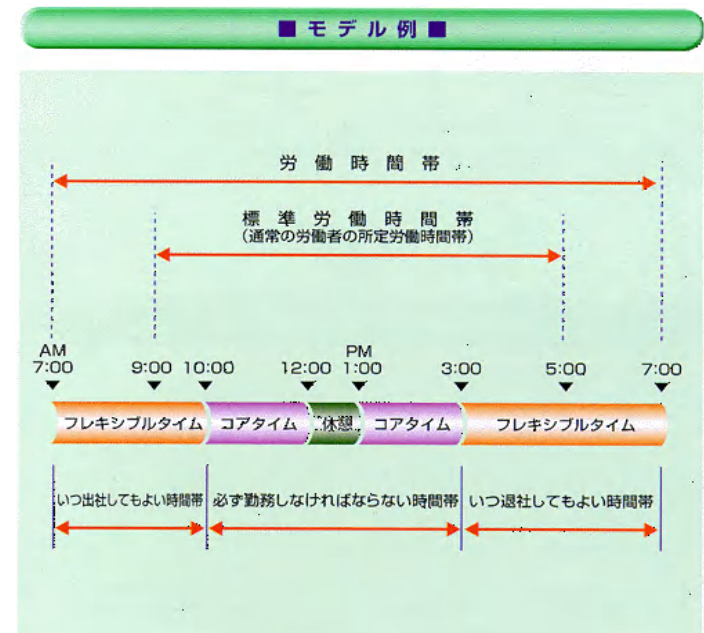
# フレックスタイム制

## ● フレックスタイム制(法第32条の3)

- ✓ フレックスタイム制とは、始業と終業の時刻を労働者自身が決定し、労働者自身のライフスタイルとの調和を図りながら、効率的に働くことを可能としながら、労働時間のスリム化を目指した制度と言えます。
- ✓ 一般的なフレックスタイム制は、モデル例のように1日の労働時間をコアタイム(必ず勤務する時間帯)とフレキシブルタイム(任意で勤務できる時間帯)とに分けています。
- ✓ コアタイムは、設定することが必須ではないので、全部の労働時間をフレキシブルタイムにしてもかまいません。
- ✓ しかしながら、『打ち合わせ』や『営業会議』など、みんなが顔を合わせる機会を作ることも企業には必要ですので、やはりコアタイムを設ける方が無難と考えます。

## ● 導入方法

- ✓ 就業規則その他これに準ずるものにおいて、始業及び終業の時刻を労働者にゆだねることを規定する。
- ✓ 労使協定で必要事項を協定する。
  - ① 対象となる労働者の範囲
  - ② 清算期間(1か月以内の期間に限る)
  - ③ 清算期間中の総労働時間(清算期間を平均して1週間の労働時間が法定労働時間を超えないこと)
  - ④ 標準となる1日の労働時間
  - ⑤ コアタイム(定める場合)
  - ⑥ フレキシブルタイムに制限を設ける場合は、その時間帯の開始と終了の時刻



# フレックスタイム制

- フレックスタイム制の注意点

- ✓ フレックスタイム制を導入するためには、就業規則での規定と労使協定での協定の両方の要件を満たす必要があります。
- ✓ また、対象者個々で就労する時間が異なりますので、労働時間の過不足という問題も生じます。
- ✓ 超過した場合は、原則当月の賃金支払い時に清算する必要があり、特に法定労働時間を超過した場合は、割増賃金の対象となりますので注意しなければなりません。
- ✓ 逆に不足した場合は、この不就労時間を当月の賃金支払い時に控除する方法と、当月分の所定の賃金は当月分として支払い、不足分を翌月の労働時間に加算して労働させる方法があります。
- ✓ ただし、建前上、翌月の総労働時間に加算する場合の加算できる限度はその月の法定労働時間の総枠の範囲内に限定されますのであまり現実的ではないかもしれません。

- フレックスタイム制を導入したとしても、時間外労働に関する協定(いわゆる36協定)や使用者の労働時間の把握義務は免除されるわけではありませので、時間管理は正確に実施しなければならぬということとは同じだと認識する必要があります。



# 1年単位の变形労働時間制

## ● 1年単位の变形労働時間制(法第32条の4)

- ✓ 1年単位の变形労働時間制は、季節等によって業務の繁閑の差がある事業等において、あらかじめ業務の繁閑に合わせて労働時間を配分することによって時間外労働の減少を図り、全体として労働時間を短縮することを目的とした制度です。

## ● 導入方法

- ✓ 労使協定で次の事項のすべてを定め、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。
  - ① 対象労働者の範囲:法令上、対象労働者の範囲に制限はありませんが、その範囲は明確にする必要があります。
  - ② 対象期間及び起算日:対象期間は1箇月を超え1年以内の期間で設定します。また、起算日も設定する必要があります。
  - ③ 特定期間:上記②の対象期間中の特に業務の繁忙な期間を特定期間として定めることができます。もちろん、その必要がなければ定めなくてもかまいません。
  - ④ 労働日及び労働日ごとの労働時間:上記②の対象期間を平均して、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で定める必要があります。また、後述の【労働日及び労働日ごとの労働時間に関する限度にも適合する必要があります。
  - ⑤ 労使協定の有効期間:1年程度とすることが望ましいとされています。

## ● 労働日及び労働日ごとの労働時間に関する限度

- ① 対象期間における労働日数の限度(対象期間が3箇月を超える場合)
  - a. 対象期間が1年の場合・・・280日
  - b. 対象期間が3カ月を超え1年未満の場合・・・ $280日 \times (\text{対象期間の歴日数} / 365日)$
- ② 対象期間における1日及び1週間の労働時間の限度
  - a. 1日の労働時間は10時間、1週間の労働時間は52時間が限度となります。
  - b. 対象期間が3カ月を超える場合は、次のいずれにも適合しなければなりません。
    - ・ 労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下
    - ・ 対象期間を3カ月毎に区分した各期間において労働時間が48時間を超える週数は、週の初日で数えて3回以下。
- ③ 対象期間及び特定期間における連続労働日数の限度
  - ① 対象期間・・・連続労働日数の限度は6日間
  - ② 特定期間・・・連続労働日数の限度は1週間に1日の休みが確保できる日数(12日)

# 1年単位の变形労働時間制

## ● 労働日及び労働日ごとの労働時間の特定の特例

- ✓ 労働日及び労働日ごとの労働時間の定め方は、①対象期間全てについて定める方法と②対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分して各期間が始まるまでに特定する方法の2つがあります。
- ✓ 上記②の1箇月以上の期間毎に区分する場合は、次の要領で労働日・労働時間を労使協定に定めます。
  - ㊦最初の期間における労働日及び労働日ごとの労働時間
  - ①上記①以外の期間における労働日数及び総労働時間なお、①各期間の初日の30日前に各期間における労働日及び労働日ごとの労働時間を労働者代表等の同意を得て書面で定める必要があります。

## ● 賃金精算

- ✓ 対象期間中において、1年単位の变形労働時間制により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者(例えば中途退職者等)については、当該労働させた期間を平均して1週当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間(時間外労働・休日労働させた時間を除く)について、割増賃金を支払わなければなりません。

## ● 所轄労働基準監督署への届出

- ✓ 1年単位の变形労働時間制に関する労使協定を締結した場合は、必ず所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。届出がなされない場合、变形労働時間制自体の有効性が否定されることとなります。

## ● 1年単位の变形労働時間制は、变形労働時間制の中でも、かなり規制の多い制度です。上記以外にもここでは説明を省略した規制もありますので、実際の導入の際には十分要件を確認されることをお勧めします。

- また、規制が多いということは、それだけ過酷な労働条件になりやすい制度と考えられていますので、導入の際には、運用を含めて十分な検討が必要ということをご理解いただきたいと思います。

# 1週間単位の非定型的変形労働時間制

- 1週間単位の非定型的変形労働時間制(法第32条の5)
  - ✓ 日毎の業務に著しい繁閑の差があるため、就業規則等で1日の所定労働時間を特定する通常の変形労働時間を採用することが困難な事業について、1週間ごとに翌週の各日の労働時間を定め、業務の繁閑に合わせることで、全体として労働時間を短縮することを目的とした制度です。
- 導入の要件
  - ✓ 事業の種類:小売業・旅館・料理店及び飲食店の何れかに該当するものであること
  - ✓ 事業の規模が常時30人未満の労働者を使用するものであること
  - ✓ 労使協定を締結すること(所轄労働基準監督署への届出必須)
  - ✓ 以上を満たした場合、1日10時間を上限とし、1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内において、事前に通知することにより、その通知した所定労働時間で労働させることができます。
- 事前通知の方法
  - ✓ 原則、当該1週間を開始する前にその週の各日の労働時間を書面で通知することとされています。
  - ✓ 使用者は各日の労働時間を定めるにあたって、労働者の意思を確認するように努めるものとされています。
  - ✓ 緊急でやむを得ない事由がある場合、あらかじめ通知した所定労働時間を変更しようとする日の前日までに書面により労働者に通知することとされています。
- 1週間単位の非定型的労働時間制では、1週間の上限が40時間となりますが、対象期間(1週間)の始まる前日まで勤務シフトが決定しないという労働者にとっては過酷な条件になりますので導入されている企業はかなり限定的となっています。

# 変形労働時間制のまとめ

	1ヶ月変形	フレックス	1年変形	1週間変形
就業規則 労働協定の届出	就業規則又は労使協定による	就業規則及び労使協定による	労使協定による	労使協定による
協定の届出	労使協定を締結した時は必要	必要なし	必要	必要
変形期間	1ヶ月以内	1ヶ月以内	1ヶ月を超え1年以内	1週間
1週平均 労働時間	法定労働時間以内	法定労働時間以内	40時間以内	40時間以内
1日の上限	なし (年少者は8時間)	なし	10時間 (年少者は8時間)	10時間
1週間の上限	なし (年少者は48時間)	なし	52時間 (年少者は48時間)	40時間
規模制限	なし	なし	なし	30人未満
業種制限	なし	なし	なし	小売業・旅館・料理店・飲食店
変形休日制の適用	あり	あり	あり	あり

# 裁量労働制の実務

# 裁量労働制・みなし労働時間制とは？

- 労働基準法では、法38条の時間計算の例外として、①事業場外労働に関するみなし労働時間制、②専門業務型裁量労働制、③企画業務型裁量労働制の3つの制度を定めています。いずれも労働時間を実労働時間によって把握するものではなく、みなし労働時間制を採用し、使用者の労働時間把握義務を免除する点で共通します。
- 余談ですが、第189回国会に議案提出(閣議決定)された「特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設」=残業代ゼロ法案として揶揄された法案ですが、これは、裁量労働制に新たな類型を追加する議案となります。  
(同法案は、現在衆議院にて閉会中審査という扱いで継続審議の対象となっています)

## □ 事業場外労働に関するみなし労働時間制

- ✓ 労働者が事業場外で業務に従事することにより労働時間の算定が困難な場合に採用できる制度です。
- ✓ 最近、同みなし労働時間の適法性を争った訴訟でみなし労働時間を認定しない判断がなされた最高裁判例が出たことでも話題になった制度です。

## □ 専門業務型裁量労働制

- ✓ 研究開発の業務等、業務の性質上その遂行の方法を大幅に従事する労働者に裁量にゆだねる必要がある業務について、労働日各日の労働時間を算定するのではなく、労使協定で定めた時間労働したとみなす制度です。
- ✓ 近年、対象業務の拡大、運用手続の簡素化等、導入を促進する傾向があります。

## □ 企画業務型裁量労働制

- ✓ 企画、立案、調査分析を行う労働者であって、業務の遂行手段や時間配分を労働者自らの裁量で決定し、使用者からの具体的な指示を受けない者を対象とした制度です。

# 事業場外労働に関するみなし労働時間制

## ● 事業場外労働に関するみなし労働時間制(法第38条の2)

- ✓ 労働基準法第38条の2による事業場外労働のみなし労働時間制とは、労働者が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間に係る算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなすことのできる制度です。
- ✓ 従来、建設会社や旅行添乗員等、事業場外で業務を行うことを常態としてきた業種で採用されてきた制度です。

## ● 事業場外労働のみなし労働時間の対象となる業務・対象にできない業務

- ✓ 本制度の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間の算定が困難な業務です。
- ✓ 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ません。
  - 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

## ● 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)で次に掲げるいずれの要件をも満たす形態で行われるものについては、原則として、事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されます。

- ① 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。

# 事業場外労働に関するみなし労働時間制

## ● 導入の方法

### □ 所定労働時間のみなし

- ✓ 例えば、所定労働時間が8時間の事業場において、午前中は事業場内で従事し、午後は事業場外で従事した場合、事業場外の労働時間の算定が困難であるときは、所定労働時間(8時間)労働したものとみなします。

### □ 通常必要とされる時間のみなし

- ① 当該業務を遂行するため、通常所定労働時間を超えて労働することが必要な場合は、その通常必要とされる時間労働したものとみなします。
- ② この場合、労使協定を締結し、通常必要とされる時間を協定したときは、協定した時間労働したものとみなします。(労使協定の締結は任意ですが、出来る限り協定を結ぶことが望ましいとされています)
- ③ 労使協定を締結する場合は、当該通常必要とする時間が、法定労働時間を超える場合は、所轄労働基準監督署へ届け出る義務が生じます。

## ● 事業場外労働に関するみなし労働時間制に関する最高裁判例について

- ✓ 平成26年1月24日、最高裁判所の上告審判決で、海外旅行の添乗員について、労働時間の算定が困難な場合に一定時間働いたとみなす「みなし労働時間制」を適用するのは不当として、未払い残業などの支払いを求めた訴えに対し、「労働時間の算定が困難とはいえない」との判断が示されました。
- ✓ 最高裁は、みなし労働時間制の適用について「業務の性質、内容や状況、指示や報告の方法などから判断すべきだ」と指摘し、本件訴訟においては、会社は予め旅程管理に関して具体的指示をしており、ツアー中も国際電話用の携帯電話を貸与し、添乗終了後は日報で報告を受けていたことなどから「労働時間の算定が困難とはいえない」と結論付けました。
- ✓ 今回の判決では、①予め旅程管理に関して具体的指示をしており、②ツアー中も国際電話用の携帯電話を貸与し、③添乗終了後は日報で報告を受けていたことなどから「労働時間の算定が困難とはいえない」としています。
- ✓ これらは、労働基準局通達で「みなし労働時間制の適用を否定している」ケースとよく似た主旨ですが、最高裁の上告審判決でこのように結論付けられたことが、今後の同様の事案の判断において重要と言えます。
- ✓ 海外旅行(に限らないかもしれない)の添乗員で同様にみなし労働時間制を利用している旅行会社は多々あると想像できますので、今後、同様にみなし労働制を適用している会社は難しい対応を迫られることになるでしょう。



# 専門業務型裁量労働制

## ● 専門業務型裁量労働制(法第38条の3)

- ✓ 専門業務型裁量労働制とは、労働基準法第38条の3に基づく制度であり、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として、法令等により定められた19業務の中から、対象となる業務を労使協定で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使協定であらかじめ定めた時間を労働したものとみなす制度です。

## ● 導入のための手続は？

- ✓ 専門業務型裁量労働制を導入するためには、導入する事業場ごとに、次の事項について、労使協定にて定めることが必要です。また、労使協定は、専門業務型裁量労働制に関する協定届により、所管労働基準監督署長に届け出ることが必要であり、労使協定については、労働者に周知させなければなりません。
  - ① 対象業務(法令により定められた19業務)
  - ② みなし労働時間(対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間)
  - ③ 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
  - ④ 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた健康及び福祉を確保するための措置が使用者が講ずること
  - ⑤ 対象業務に従事する労働者からの苦情処理措置が使用者が講ずること
  - ⑥ 有効期間(3年以内とするのが望ましい)
  - ⑦ 上記④⑤に関し、把握した労働時間の状況と講じた健康福祉確保措置及び苦情処理措置の記録を協定の有効期間中とその期間満了後3年間保存すること
- ✓ 就業規則についても、①労使協定の締結により裁量労働制を命じることがあること、②始業・終業時刻の定めの特例があること等について定めたうえで、労働者に周知して所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

# 専門業務型裁量労働制

## ● 対象業務

- ✓ 専門業務型裁量労働制を導入できるのは、以下の19業務です。(限定列举)
  1. 新商品または新技術の研究開発又は人文科学もしくは自然科学に関する研究の業務
  2. 情報処理システムの分析又は設計の業務
  3. 記事の取材又は編集の業務
  4. 衣服・室内装飾・工業製品・広告等の新たなデザインの考案の業務
  5. プロデューサー又はディレクターの業務
  6. コピーライターの業務
  7. システムコンサルタントの業務
  8. インテリアコーディネーターの業務
  9. ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
  10. 証券アナリストの業務
  11. 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
  12. 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る)
  13. 公認会計士の業務
  14. 弁護士の業務
  15. 建築士の業務
  16. 不動産鑑定士の業務
  17. 弁理士の業務
  18. 税理士の業務
  19. 中小企業診断士の業務

# 専門業務型裁量労働制

## ● 平成26年2月27日東京高裁判決 レガシィ事件

### ✓ 事件の概要

- 税理士法人及び総合コンサルティング業務を営む株式会社(以下、税理士法人を「Y法人」、株式会社を「Y社」といい、総称して「Yら」という。)に勤務していたXが、Yら在職中の時間外労働に対する割増賃金及び付加金等の支払を求めた事案です。
- Xの上記請求に対し、Yらは、Xは税理士ではないものの、確定申告に関する業務等にかかわっていたことから、その就業規則等において定める専門業務型裁量労働制の適用があるとして争いました。

### ✓ 裁判経過

- 第1審(東京地裁平成25年9月26日判決)は、割増賃金についてXの請求全額である200万円余、付加金についてXの請求金額の約10%である20万円の支払を命ずる判決を言い渡しました。本判決のポイントとなる点は、以下のとおりです。
- (1) 専門業務型裁量労働制における「税理士の業務」とは、法令に基づいて税理士の業務とされている業務をいい、税理士法2条1項の税務代理、税務書類の作成、税務相談がこれに該当する。
- (2) 専門業務型裁量労働制の対象となる「税理士の業務」は、税理士自身、すなわち、税理士となる資格を有し、税理士名簿への登録を受けた者自身を主体とする業務をいう。もともと、税理士または税理士法人の指示により、税理士または税理士法人が行うべき税務処理の作成等の業務を単なる補助者にとどまらない立場で事実上行う場合もあり得るが、その場合は、少なくとも、その業務が税理士または税理士法人を労務の提供先として行われるとともに、その成果が当該税理士または税理士法人を主体とする業務として顕出されることが必要である。
- (3) Xは、Yら双方と労働契約を締結したものの、Yらに対し、そのいずれの業務であり、そのいずれが労務提供先となるのかを格別区別することなく、双方の業務が渾然一体となったものとして、その労務を提供していたものであり、Yらもいずれが労務提供先となるのかを格別区別することなく、労働の提供を受けていたから、専門業務型裁量労働制を適用することはできない。なお、書証及び弁論の全趣旨によれば、Xの業務は、税理士の補助業務にとどまることがうかがわれる。
- (4) 割増賃金に対する遅延損害金について定める賃金の支払の確保等に関する法律(賃確法)6条2項、同規則6条4号は、事業主の賃金支払拒絶が天変地異と同視しうるような合理的かつやむを得ない事由に基づくものと認められる場合に限り、同法6条1項の適用を除外したものであるところ、本件においてそのような事由は認められないから、Yらは、年14.6%の割合による遅延損害金を支払う必要がある。
- (5) 本件において、Yらは、Xに対する割増賃金の支払をしていないが、その違反の程度や態様については、専門業務型裁量労働制に係る法令の解釈適用を誤ったことに起因するものであり、必ずしも悪質とはいえないが、他方で、Yらは、賃金全額払いの趣旨を潜脱する主張を重ねるといった事情も存することから、Xに対する付加金は20万円とするのが相当である。

# 専門業務型裁量労働制

## ● 平成26年2月27日東京高裁判決 レガシィほか1社事件

### ✓ 判決の要旨

- 本判決は、専門業務型裁量労働制の適用を否定した点については、第1審の判断を踏襲したが、割増賃金に対する遅延損害金、付加金の支払を命じた点についてはその判断を否定した。本判決のポイントとなる点は、以下のとおりである。
- (1) Yらは、専門業務型裁量労働制の対象となる業務の範囲について、その業務を行う手段や時間配分の決定などについて、使用者が具体的な指示をすることが困難な業務か否かという観点から実質的に解釈すべきであると主張するが、この主張によった場合、「税理士の業務」概念の外延があいまいとなり、対象業務の明確性が損なわれ、専門業務型裁量労働制における対象業務を限定列举方式とした趣旨が没却されるから、そのような主張は採用できない。
- (2) 本件では、Xの時間外労働の割増賃金支払の前提問題として、専門業務型裁量労働制がXに適用されるか否かが争点の1つとなっていて、その対象業務の解釈が争われているところ、この点に関する双方の主張内容や事実関係に照らせば、YらがXの割増賃金の支払義務を争うことには合理的な理由がないとはいえないといふべきであり、未払割増賃金に対する遅延損害金は商事法定利率(年6%)によるべきである。
- (3) 本件に顕れた一切の事情、特に賃確法に基づく遅延損害金の支払請求の当否について判断したところを考慮すると、本件においては、Yらに対し、付加金の支払を命じるのは相当ではない。

### ✓ 解説

- (1) 裁量労働制は、実労働時間により労働時間を算定することの例外として認められた制度である。また、専門業務型裁量労働制は、その業務が業務の客観的性質からみてその遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるほどの高度の専門性・裁量性を持つものであることが必要とされる。
- (2) 本件において、Xは、Yらの法人税・資産税部門の税理士の補助業務を行うスタッフとして雇用され、雇用されている間、確定申告に関する業務、土地等の簡易評価の資料作成等の業務を行っていたが、そのような業務が「税理士の業務」とはいえないとした裁判所の判断は、規定に即したものとして、妥当であると考えられる。
- なお、第1審では、税理士の補助業務にとどまることがうかがわれるとの指摘にとどまっていたところが、本判決では、補助業務を行うスタッフであることが明確に認定されている。
- (3) 本判決では、未払割増賃金に対する遅延損害金について、賃確法所定の利率(年14.6%)の適用を否定し、商事法定利率(年6%)とすべきであると判断したほか、第1審で命じられた付加金の支払を否定したという点で、使用者側には参考となる事例である。
- (4) 専門業務型裁量労働制の対象業務は、本件で問題となった「税理士の業務」のほか、「システムエンジニア」、「デザイナー」、「システムコンサルタント」など、19業務に限定されている。
- そのため、専門業務型裁量労働制を採用している使用者においては、今一度、対象業務の具体的内容が、労基法や通達の規定に即したものとなっているかを確認するなどして、法律等に即した実態・運用となっているかをチェックすべきである。

# 企画業務型裁量労働制

## ● 企画業務型裁量労働制(法第38条の4)

✓ 企画業務型裁量労働制とは、それぞれに労働基準法で認められる、「事業場」の「業務」に「労働者」を就かせるときに、その事業場に設置された「労使委員会」で決議した時間を労働したものとみなすことができる制度です。

## ● 労働基準法で認められる「事業場」、「業務」、「労働者」とは？

✓ 労働基準法で認められる「事業場」とは、「対象業務」が存在する次に該当するいずれかの事業場であること(対象事業場)

- ① 本社・支店
- ② 当該事業場の属する企業等に係る事業運営に大きな影響を及ぼす決定が行われる事業場
- ③ 本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、事業運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている支社・支店等

✓ 労働基準法で認められる「業務」とは次の事項の全てに該当する業務であること(対象業務)

- ① 事業の運営に関する事項(対象事業場の属する企業に係る事業の運営に影響を及ぼす事項)についての業務であること
- ② 企画、立案、調査及び分析の業務(企画、立案、調査及び分析という相互に関連しあう作業を組み合わせることを内容とする業務であって、部署が所掌する業務ではなく、個々の労働者が担当する業務)であること
- ③ 当該業務の性質上これを適切に遂行するためにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること
- ④ 当該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とする業務であること

✓ 労働基準法で認められる「労働者」とは、次の何れにも該当する労働者の範囲に属する労働者であること(対象労働者の範囲)

- ① 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
- ② 対象業務に常態として従事している者

● 以上の通り、対象事業場である「事業場」の対象業務である「業務」に対象労働者の範囲にある「労働者」を就かせたときに実際の労働時間に拘わらず、その事業場における「労使委員会で決議した時間」を労働したものとみなすことができます。

# 企画業務型裁量労働制

## ● 企画業務型裁量労働制の導入の流れ

### ① 労使委員会を設置する

#### ➢ 労使委員会の要件

- ① 委員会の委員の半数については、当該事業場の過半数代表者に任期を定めて指名されていること
- ② 委員会の議事についても、議事録が作成・保存されるとともに、労働者に周知が図られていること

### ② 労使委員会で決議する

#### ➢ 決議の要件：委員5分の4以上の多数決

#### ➢ 必要的決議事項

- ① 対象業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ みなし労働時間制：1日あたりの時間数
- ④ 対象労働者の健康福祉確保措置とその措置を実施する旨
- ⑤ 対象労働者の苦情処理措置とその措置を実施する旨
- ⑥ 労働者の同意を得なければならない旨及びその手続、不同意労働者に不利益な取り扱いをしてはならない旨

### ③ 所轄労働基準監督署に決議を届け出る

### ④ 対象労働者の同意を得る

### ⑤ 制度を実施する

#### ➢ 「みなし労働時間」を労働したものとみなす。 ➢ 運用の過程で必要なこと

- ① 対象労働者の健康福祉確保措置の実施
- ② 対象労働者の苦情処理措置の実施
- ③ 不同意労働者に不利益な取り扱いをしないこと
- ④ ①の実施状況を定期的に所轄労働基準監督署に報告すること

届出(すみやかに)

定期報告  
(6ヶ月以内毎に)

決議の有効期間満了(継続する場合は②へ)

所轄労働基準  
監督署長

# 労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

(一部省略、現在衆議院にて国会閉会中審査)

## ● 多様で柔軟な働き方の実現

### ① フレックスタイム制の見直し

- フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

### ② 企画業務型裁量労働制の見直し

- 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

### ③ 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

## ● 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

### ① 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。

### ② 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

- 時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。

### ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- 使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)