

「労働法」の基本と活用法（第12回）

2015年7月22日
(レポーター) 本村 充

前回の質問について

「割増率5割以上の対象となるのは、1箇月の起算日から時間労働の時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働」… 60時間の内訳は？

⇒ 割増賃金率の改正は時間外労働のみで60時間を超えた場合に適用されるため、法定休日における労働時間は含まれない。

・たとえば、週休2日制(法定休日が土日)で日曜日を法定休日(週1日または週4日の休日)としている会社の場合。

日曜日に労働 ⇒ 休日労働のため、3割5分増で計算(60時間に含まない)。

土曜日に労働 ⇒ 時間外労働のため、2割5分増で計算(所定労働日の時間外労働含め60時間を超えた部分は5割増で計算)。

時間外労働が1カ月60時間を超え、時間外労働が深夜に及ぶ場合、その割増賃金率は5割増に深夜の2割5分増が加わり、7割5分増となる。

12、みなし労働時間制

(2) 専門業務型裁量労働制(法38条の3)

① 使用者が、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により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を対象業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、協定で定めた時間労働したものとみなす。

- 1、業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の手段及び時間配分の決定等に関し使用者の具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務(「対象業務」という)
- 2、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(いわゆるみなし労働時間)
- 3、対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的に指示をしないこと
- 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当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること
- 5、当該業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること
- 6、その他、厚生労働省令で定める事項(則24条の2の2第3項)
 - イ、有効期間の定め
 - ロ、上記の協定事項4及び5に関する労働者ごとの記録を有効期間中および有効期間の満了後3年間保存すること

② 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出なければならぬ

ポイント → 対象業務(厚生労働省令による定め・次の業務に限定されている)

イ、新製品、新技術の研究開発または人文科学、自然科学の研究の業務

ロ、情報処理システムの分析または設計の業務

ハ、新聞、出版の取材若しくは編集、放送の取材若しくは編集の業務

ニ、いわゆるデザイナーの業務

ホ、プロデューサーまたはディレクターの業務

ヘ、その他厚生労働大臣の指定する業務

ポイント → 専門業務型裁量労働制の規定が適用される場合でも、休憩、休日及び深夜業についての適用は排除されず、使用者は休憩、休日、深夜業の管理を行わなければならない(昭 63.1.1 基発 1 号) ⇒ 休日労働、深夜業の場合は割増賃金の支払いが必要。

他のみなし労働時間制についても同様

(3) 企画業務型裁量労働制(法 38 条の 4)

賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会(いわゆる労使委員会)が設置された事業において、当該委員会がその委員の 5 分の 4 以上の多数による議決によ次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、決議で定められた範囲に属する労働者を一定の対象業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、決議で定めた時間労働したものとみなす。

1、対象業務

2、対象労働者(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)の範囲

3、対象労働者の労働時間として算定される時間(いわゆるみなし労働時間)

4、対象労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること

5、対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること

6、対象労働者の同意を得なければならないこと及び同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこと

7、その他、厚生労働省令で定める事項

ポイント → 企画業務型裁量労働制は、いかなる事業場においても実施できるということではなく、対象業務が存在する事業場においてのみ実施することができる(平 15.10.22 基発)

ポイント → 厚生労働省令で定める事項(則 24 条の 2 の 3 第 3 項)

イ、決議の有効期間の定め

ロ、決議事項 4、5 及び 6 に関する労働者ごとの記録をイの有効期間中及び当該有効期間の満了後 3 年間保存すること

① 労使委員会の要件

労使委員会とは、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会(使用

者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る)」。具体的には、次の要件に該当するものでなければならない。

イ、当該委員会の委員の半数については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、当該労働組合がない場合は労働者の過半数代表者に任期を定めて指名されていること

ポイント → 労使委員会の委員の指名は、法 41 条 2 号に規定する監督または管理の地位にある者以外の者から行わなければならない(則 24 条の 2 の 4 第 1 項)

ロ、労使委員会の議事について、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること

ポイント → 使用者は、労使委員会の開催の都度その議事録を作成し、その開催の日(決議が行われた会議の議事録にあっては、当該決議に係る書面の完結の日)から起算して 3 年間保存しなければならない(則 24 条の 2 の 4 第 4 項)

ハ、その他、厚生労働省令で定める要件を備えていること

② 対象業務

イ、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって

ロ、業務の性質上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ため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関して使用者が具体的な指示をしないこととする業務

③ 対象労働者

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なければならない。

ポイント → 対象労働者となり得る者の範囲を特定するために必要な職務経験年数、職能資格等の具体的な基準を明らかにすることが必要である(平 11.12.27 労告 149 号)
⇒ 原則は「対象業務に状態として従事していること

ポイント → 通常は日対象業務に従事している労働者が、特定の時間に限り対象業務に状態として従事することとなる場合は、その時間について企画業務型裁量労働制を適用し得る(平.12.3.28 基発 180 号)

④ みなし労働時間

対象労働者の 1 日の労働時間について、具体的な労働時間を定めることが必要である。

⑤ 対象労働者の同意の取得および不同意者の不利益取り扱いの禁止

企画業務型裁量労働制の実施に当たっては、労使委員会において、対象労働者の同意を得なければならないこと及び同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないことを決議しなければならない。最終的には同意した労働者のみが対象労働者となる。

ポイント → 労働者の同意は、労働者ごとにかつ、決議の有効期間ごとに得られるものであることが必要である(平 11.12.27 労告 149 号)

⑥ 決議の届出

使用者は労使委員会の決議を、行政官庁(所轄労働基準監督署長)に届け出なければならない。企画業務型裁量労働制の決議は、届け出ることが効力発生の要件となっており届出をしない限り実施できない。

⑦ 指針の公表

厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために労働政策審議会の意見を聴いて労使委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表する((法 38 条の 4 第 3 項)

⑧ 定期報告

使用者は、労使委員会の決議が行われた日から起算して「6 箇月以内に 1 回、及びその後 1 年以内ごとに 1 回(当分の間、6 箇月以内ごとに 1 回)」対象労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない(則 24 条の 2 の 5、則附則 66 条の 2)

⑨ 協定代替決議(法 38 条の 4 第 5 項)

労使委員会が設置された事業場においては、その委員の 5 分の 4 以上の多数による議決によって、労使協定に代わる決議(いわゆる協定代替決議)を行うことができる。

ポイント → 協定代替決議による場合、本来は行政官庁への届出が必要であるものについても、原則、その届出義務が免除される。

ポイント → 「貯蓄金の管理に関する協定」「賃金の一部控除に関する協定」は、労使委員会の決議によって代替することはできない。

ポイント → 36 協定の代替決議は、企画業務型裁量労働制に関する決議(本来の決議)と同様、必ず行政官庁に届け出なければならない ⇒ 届出て効力が発生する。

(4) 現在推し進められている労働基準法改正案

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

① 制度の概要

職務の範囲が明確で一定の年収要件(少なくとも 1075 万円以上)を満たす労働者が、高度な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、本人の同意や労使委員会(企画業務型裁量労働制の導入のために設置された委員会)の決議などを要件として、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。そして、安全衛生法を改正し、制度の対象者について、在社時間が一定時間を超える場合には、事業主がその労働者に対し、必ず医師による面接指導を実施することを義務付ける。

② 健康確保措置

イ、休息時間の確保と深夜業の回数制限

ロ、1 箇月及び 3 箇月の労働時間の上限時間((健康管理時間)の設定

ハ、4 週間を通じ 4 日以上かつ年 104 日の休日の保障

以上の 3 つの措置のうちから 1 つを選択する

③ いくつかの問題点

イ、「健康確保措置」はすべてに関連するものであるから総合的に対処していく必要がある。⇒ 少なくとも 3 つの措置すべてを義務付ける。

ロ、年間労働時間の規制

ハ、年次有給休暇の完全消化(長期休暇の保障)

二、以上の問題をクリアすることが課題。それ以前の問題として、労基法の労働時間の原則(1 日 8 時間、1 週 40 時間)は厳密に適用すべきである。本来はこれが基本なのだが、「割増賃金」を支払わなければならない勤務実態を前提とした議論になっている。

「過労死」問題が昨今議論されている中、そうした勤務実態を解消していく方向で議論していくことが求められているように思う。(次回は「年次有給休暇」法 39 条～)