

## 「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第16回）

2018年9月19日

（レポーター） 本村 充

### ◇ 労働基準法

#### 【労働時間】

#### ●労働時間の計算（法38条）

- 1、労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。
- 2、坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。但し、この場合においては、第34条第2項及び第3項の休憩に関する規定は適用しない。

ポイント → 事業場を異にする場合 ⇒ 事業主を異にする場合も含む。

【例1】A事業場に雇用されA事業場の指揮命令下で勤務されており、A事業場の指示で、4時間A事業場内で勤務した後、A事業場の指示に基づきB事業場に移動し5時間仕事をした場合。→ 移動時間も含め勤務時間を通算し、超過勤務分はA事業場が割増賃金を負担。

【例2】A事業場とB事業場は別法人で、A事業場、B事業場それぞれと雇用関係があり、A事業場での4時間の勤務を終えた後、B事業場に移動し5時間勤務した場合。→ 割増賃金の支払い義務はB事業場、移動時間は通勤時間であり、賃金対象にはならない。したがってB事業場の使用者は、36協定の締結・届出の義務を負うことになる。

ポイント → 社会保険料についても原則として、両事業場の報酬を合算し本人がいずれかの事業場を社会保険適用の事業場として選択することになっている。したがって労働時間の管理については両事業所間での調整が必要となってくる。

ポイント → 普通は休憩時間を除いた時間を労働時間とするが、坑内労働の場合は休憩時間も含めて労働時間とする。

#### ●みなし労働時間制

##### (1) 事業場外労働(法38条の2)

- 1、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。
- 2、前項ただし書の場合において、当該業務に関し、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があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
- 3、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け出なければならない。

ポイント → 「事業場外労働」の第1の要件は、事業場の外で労働がなされること。労働

の一部が事業場外で行われ、残りが事業場内で行われる場合は、事業場外での労働についてのみ、みなし計算がされる（昭 63. 3. 14 基発 150 号）。一部事業場外労働において所定労働時間みなしを行う場合は、原則として、事業場外労働に対応する部分（事業場内労働の時間を除いた部分）の所定労働時間がみなしの対象となる。

ポイント → 第2の要件は、みなし制を適用するためには、「労働時間を算定しがたいこと」が要件となる。労働時間を算定しがたいかどうかは、使用者の具体的な指揮監督や時間管理が及ぶか否かなど、具体例により判断される。行政解釈（昭 63. 1. 1 基発 1 号）によれば、a. 業務を行うグループの中に時間管理者が含まれる場合、b. 無線やポケットベルにより随時使用者の指示を受ける場合、c. 訪問先や帰社時刻などにつき具体的な指示を受けてその指示どおりに業務を行い、その後事業場に戻る場合は、この要件を充たさないとされている。携帯電話や携帯端末が普及している現在、これらにより指示を受ける場合も同様である。

## (2) 専門業務型裁量労働制（法 38 条の 3）

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、労働者を第1号に掲げる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、第2号に掲げる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（以下この条において「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
- 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、対象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、前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

ポイント → 法第 38 条の 3 第 1 項第 1 号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。（労働基準法 施行規則 第 24 条の 2 の 2 第 2 項） ⇒

- ①新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若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（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わせられた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。）の分析又は設計の業務
- ③新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法第 2 条第 4 号に規定する放送番組若しくは有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律第 2 条に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法第 2 条第 1 項に規定する有線

テレビジョン放送の放送番組(以下「放送番組」と総称する。)の制作のための取材若しくは編集の業務

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放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務

⑥前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

ポイント → 法第38条の3第1項第6号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。(労働基準法 施行規則 第24条の2の2第3項) ⇒

①法第38条の3第1項に規定する協定(労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間短縮推進委員会の決議を含む。)の有効期間の定め

②使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号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。

・法第38条の3第1項第4号に規定する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として講じた措置

・法第38条の3第1項第5号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

ポイント → 労使協定で定める事項は次の7つ ⇒ ①裁量労働制の対象となる業務 ②その業務を行うのに必要とされる時間(みなし労働時間) ③業務の進め方及び時間配分の決定等に関し、具体的な指示をしない旨の記載 ④社員の健康と福祉を確保するための措置の具体的内容 ⑤社員からの苦情の処理に関する措置の具体的内容 ⑥協定の有効期間 ⑦④と⑤の記録は協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること

ポイント → 労働時間の計算 ⇒ みなし労働時間を8時間とすると、その日に実際に10時間勤務していても8時間とみなす。逆に6時間しか勤務していなくても8時間とみなされる。

ポイント → 専門業務型裁量労働制を採用していても、「深夜労働」「休日労働」「休憩」の規定は適用される。したがって「深夜労働」「休日労働」を行ったときは、休日労働や深夜労働の割増賃金を支払わなければならない。

### (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(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。)が設置された事業場において、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り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、第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第1号に掲げる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、第3号に掲げる時間労働したものとみなす。

1、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つて、当該業務の性質上これを適切に遂行する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使用者が具体的な指示をしないこととする業務(以下この条において「対象業務」という。)

- 2、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って、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲
- 3、対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間
- 4、対象業務に従事する第2号に掲げる労働者の範囲に属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決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- 5、対象業務に従事する第2号に掲げる労働者の範囲に属する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、使用者は、この項の規定により第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第3号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

7、前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

ポイント → 趣旨 ⇒ 事業運営に係る専門性の高い事項について、その遂行に関する時間配分について、実施者である労働者の最良とすることが合理的であると認められる事項については、実労働時間にかかわらず労働したものとみなす。

ポイント → 対象業務 ⇒ 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 → 本部、本社の業務

ポイント → 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

ポイント → 導入の要件 ⇒ 「労使委員会」の存在

ポイント → 「労使委員会」の構成 ⇒

- ① 委員の半数については、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する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、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。
- ③ 「労使委員会」が委員の5分の4以上の多数による議決により決議していること。
- ④ 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ていること。

ポイント → 労働時間の計算 ⇒ 所定時間は労働したものとみなされる(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)。 → 一定時間の時間外労働が成されたものと見なされ、一定額の割増賃金相当が、時間外労働の有無ないし超過にかかわらず支払われる(逆に、超過した時間外労働分は支払われない)。

ポイント → 企画業務型裁量労働制対象労働者を深夜業に従事させた場合には、割増賃金の支払いが必要。

ポイント → 制度の対象となる労働者個人からの同意が必要である。就業規則等による包括的同意は、「個別の同意」にはあたらない。

## ●年次有給休暇（法 39 条）

- 1、使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。
- 2、使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6箇月を超えて継続勤務する日（以下「6箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数1年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる6箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の8割未満である者に対しては、当該初日以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない。

6箇月経過日から起算した継続勤務年数 労働日

1年 1労働日

2年 2労働日

3年 4労働日

4年 6労働日

5年 8労働日

6年以上 10労働日

- 3、次に掲げる労働者（1週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前2項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の1週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第1号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の1週間の所定労働日数又は1週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

- ① 1週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者
- ② 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の1年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

ポイント → 趣旨 ⇒ 年次有給休暇は、労働者が労働の義務がない日（休日）以外にある毎年一定日数を労働から解放し、これを有給とすることで労働者の身体および精神的な休養がとれるよう保障した休暇。

ポイント → 「継続勤務」とは ⇒ 継続勤務とは、事業場における在籍期間をいう。したがって、現実に出勤することを意味するものではなく、長期療養で休職している期間や労働組合の専従役員になっていて休職扱いになっていても、この休職期間も在籍期間なので継続勤務として扱う必要がある。

※ 次回は「年次有給休暇」の続きから行います。なお10月は、別内容で行います。