

(個別)

## [24] 変形労働時間制における休日・労働時間の特定

### Point

- (1) 1 ヶ月単位の変形労働時間制は、①労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにおいて、②変形期間を1 ヶ月以内の期間とし、③変形期間を平均して1 週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、④変形期間における各日、各週の所定労働時間を特定することを要件として、採用できるとされている（労基法 32 条の 2）。
- (2) 変形労働時間における各日・各週の所定労働時間は、就業規則その他これに準ずるものにおいて特定した上で、これを規定した就業規則は労働者に対して周知する必要がある（労基法 106 条 1 項）。

### 事件の概要

1 申請者 :      ①労          2 使          3 双方          4 その他

#### 2 調整申請に至るまでの経過

平成 22 年の入社当時から給与明細には就業日数・出勤日数は「22 日」と記載されていたが、労働者 X は、実際は、日曜・祝日を除く全てが勤務対象で、1 ヶ月平均「26 日」は出勤していた。また、24 年 5 月からは、就業日数・出勤日数などの欄が「0 日」と記載された明細書が渡されるようになり、明細の内容を明らかにするよう求めたが説明がなかった。さらに、残業手当については、毎日少なくとも 3 時間は残業しているにもかかわらず支給されていなかった。

このため、X はあつせんを申請した。

#### 3 主な争点と労使の主張

争点 休日・時間外労働手当の未払い分の支払い

労働側主張	使用者側主張
・休日は、日曜祝日のみであり、勤務日数は月平均「26 日」前後になり、給与明細の就業日数・出勤日数欄の記載が「0 日」となっているのはおかしい。また、「22 日」分として支払われているなら、実際の就業日数より少ないので、日数分の差の支払いを求めたい。	・1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用しているので、勤務日数は毎月一定ではないが、基本給は毎月定額の月給である。実日数でない「22 日」が給与明細書に記載されていたので、24 年 5 月から削除した。

#### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第1回あっせんにおいて、Xは「休日は、日曜・祝日のみで、勤務時間は9時～18時であると聞いていた。変形労働時間制であることは聞いていない。」と主張したことから、あっせん員から、Y会社に対して、変形労働時間制に関する資料とXに係る休日勤務・残業状況の資料を用意するように依頼して、次回あっせんを実施することになった。

第2回あっせんでは、Y会社がXの休日取得状況を示す資料を提示したので、あっせん員から、変形労働時間制を採用する場合には、変形期間における休業日や各日・各週の労働時間を就業規則等で定めて特定し、社員に周知しなければならない仕組みであることなどを説明した。これに対して、Y会社は、周知が不十分であったこと、Xの休日取得日数が変形労働時間制所定の休日日数に不足していることを認めたことから、その不足日数に1日当たりの賃金の135%を乗じた額を支払うことになった。

また、Xは、残業手当の支払いについて、Y会社には残業時間の記録が残っていないため支払えないとY会社が主張していることには不服があったため、残業手当の取り扱いについて協議するため、次回のあっせんを行うことになった。

第3回あっせんでは、未払い残業手当の支払いについて金銭解決を図ることで合意し、本件は終結した。

## 5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

(あっせん案の要旨)

- ① Y会社は、未払いの残業手当相当分として、Xに金〇〇〇円を支払う。
- ② 本件紛争に関し、前記①以外に、XとY会社の間に一切の債権債務が存在しないことを確認する。

### 解説

(1) 本事件は、1ヵ月単位の変形労働時間制の要件の充足に関する事案であり、特に「特定」の仕方と周知が焦点となる事例である。

変形労働時間制は、単位期間内において所定労働時間を平均して週法定労働時間を超えないことを条件に、特定の週・特定の日の所定労働時間が法定労働時間を超えて設定することを認め、当該週・日の実際の労働時間が法定労働時間を超えても、所定労働時間の限度で、法定労働時間を超えたとの取扱いをしないこととする制度であり、労働時間管理の柔軟化の観点から労基法の労働時間規制原則である法定労働時間制を弾力化することを認める趣旨のものである。

変形労働時間制のうちの1ヵ月単位の変形労働時間制は、①労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにおいて、②変形期間を1ヵ月以内の期間とし、③変形期間を平均して1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、④変形期間における各日、各週の所定労働時間を特定することを要件として、採用できることとされている(労基法32条の2)。

そして、1ヵ月単位の変形期間における労働時間の総枠については、1ヵ月以内の一定の期間を平均して1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えないことが必要とされ、変形期間における所定労働時間の合計は、次の式で計算される時間の範囲内としなければならないこととされている。具体的には、30日の月は171.4時間、31日の月は177.1時間となり、また、4週

を単位とする場合には、160 時間となる。また、この時間を超えて労働させる場合には、1 週及び 1 日の法定労働時間の枠内であっても、その超える部分の時間は、時間外労働となる。

<計算式>

○ 変形期間における労働時間の総枠

= 1 週間の法定労働時間 × 変形期間の週数（変形期間の日数／7 日）

## (2) 就業規則における各週・各日の労働時間の特定とその周知

1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるものにおいて変形期間における各日、各週の労働時間をあらかじめ特定しなければならないこととされている。そもそも変形労働時間制は主に経営の効率化からの法定労働時間原則の弾力化を図るものであり、この「特定」が要件とされたのは、変形労働時間制が労働時間の集中や不規則化など労働者の生活に悪影響を及ぼすおそれが大きいことから、労働者に与える不利益を最小限にとどめ、適用を受ける労働者の生活設計との調整を図る必要があると考えられたからである（JR 東日本（横浜土木技術センター）事件—東京地判平 12・4・27 労判 782 号 6 頁）。

したがって、特定の仕方は、適用される個々の労働者が予測できるように、予め各日・各週の労働時間数と就労の時刻ができる限り具体的に定められることが必要とされる（岩手第一事件—盛岡地判平 13・2・16、仙台高判平 13・8・29 労判 810 号 11 頁）。また、業務・勤務体制の特殊性から画一的特定に馴染まない場合であっても、勤務体制が類型化できる限りそのパターンごとに特定しておかなければならない。単に「1 ヶ月を平均し 1 週間の労働時間が 40 時間を超えない範囲において 1 日 8 時間を超えて労働させることがある。」というような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ことができる定め方は許されないとされている（昭 63・1・1 基発第 1 号・婦発第 1 号、平 9・3・25 基発第 195 号、平 11・3・31 基発第 168 号。JR 西日本（広島支社）事件—広島高判平 14・6・25 労判 835 号 43 頁も同旨）。

しかしながら、勤務ダイヤによる 1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用する場合や 8 時間 3 交代で連続操業している事業において定期の番方転換時以外に臨時に番方変更を必要とする場合にも、事前に就業規則を変更し、特定しなければならないとするのは実情にあわないので、勤務ダイヤによる 1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用する場合には「就業規則において各直勤務の始業終業時刻、各直勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続き及びその周知方法を定めておき、それにしたがって各日ごとの勤務割は変形期間の開始前までに具体的に特定すること」、また、臨時の番方変更の場合には「番方転換を行う場合の事由を就業規則に規定し、その規定によって労働者に事前にその旨を明示して番方転換を行うこと」で足りることとされている（昭 42・12・27 基収第 5675 号、平 11・3・31 基発第 168 号、昭 63・3・14 基発第 150 号・婦発第 47 号）。

さらに、就業規則において各日・各週の労働時間を特定する場合には、労基法 89 条 1 項 1 号において「始業及び終業の時刻、休憩時間、休日」を定めることとされている（昭 63・1・1 基発第 1 号・婦発第 1 号、平 9・3・25 基発第 195 号、平 11・3・31 基発第 168 号）ことから、これらの諸事項を労働者に対して周知する必要がある（労基法 106 条 1 項）。

(3) 本事件は、会社の変形労働時間制の下での休日や各日・各週の労働時間が労働者に十分周知されていなかったため、算定困難となった休日・時間外労働手当をめぐって争いになった事案である。

あっせん員から、Y会社に対して、変形労働時間制を採用する場合には、変形期間における休業日や各日・各週の労働時間を就業規則等で定めて特定し、社員に周知しなければならない仕組みであることなどを説明して理解を促した結果、休日労働は特定できたものの、残業時間については、Y会社に残業時間の記録が残っておらず特定することができなかつたため、未払残業手当の支払いについて金銭解決を図ることとなった事例である。

なお、近時の裁判例には、使用者が出退勤管理を怠つたことから時間外時間が客観的証拠によって特定できない事案でも、全証拠から総合判断して「ある程度概括的に時間外労働時間を推認して」未払い賃金の支払いを命じたものもある（ゴムノイナキ事件—大阪高判平17・12・1 労判933号69頁）（参考判例①）。

## （参照すべき法令）

### 労働基準法

（労働時間）

**第三十二条** 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

**第三十二条の二** 使用者は、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との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

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け出なければならない。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

**第三十七条** 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

（略）

（作成及び届出の義務）

**第八十九条** 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時  
転換に関する事項

（略）

（法令等の周知義務）

**第百六条** 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

(略)

### (参考となる判例・命令)

- ・ JR 東日本（横浜土木技術センター）事件—東京地判平 12・4・27 労判 782 号 6 頁
- ・ 岩手第一事件—盛岡地判平 13・2・16、仙台高判平 13・8・29 労判 810 号 11 頁
- ・ JR 西日本（広島支社）事件—広島高判平成 14・6・25 労判 835 号 43 頁
- ・ ゴムノイナキ事件—大阪高判平 17・12・1 労判 933 号 69 頁（参考判例①）

本件は、タイムカードが設置されておらず、超過勤務は一応事前許可制とされていたが、その実態はなく、休日出勤の場合や不良品の処理など特別の指示があったときのみ、超過勤務の申告が許されるのが実態であった会社（被控訴人）に対して、労働者（控訴人）が超過勤務手当の支払いを求めた事案であり、以下のとおり判示した。

タイムカード等による出退勤管理をしていなかったのは、専ら被控訴人の責任によるものであって、これをもって控訴人に不利益に扱うべきではないし、被控訴人自身、休日出勤・残業許可願を提出せずに残業している従業員が存在することを把握しながら、これを放置していたことがうかがわれることなどからすると、具体的な終業時刻や従事した勤務の内容が明らかではないことをもって、時間外労働の立証が全くされていないとして扱うのは相当ではないというべきである。

以上によれば、本件で提出された全証拠から総合判断して、ある程度概括的に時間外労働時間を推認するほかない。

そして、前記認定事実によれば、控訴人が主張する午後 7 時 30 分以降の業務は毎日発生するものではないこと、控訴人自身、繁忙期以外の時期には、やろうと思えば午後 10 時には退社できたことを自認していること、控訴人の平成 3 年 11 月ころから平成 4 年 8 月ころまでの大阪営業所における時間外労働時間（時間外手当が支給された時間）は概ね 1 か月 40 時間ないし 50 時間程度であり、これには控訴人も特に大きな不満を述べていないこと、A 所長作成の文書では、控訴人は、午後 9 時～12 時ころに帰社していた旨の記載があることが認められ、これらの事実によれば、控訴人は、平成 13 年 5 月以降平成 14 年 6 月までの間、平均して午後 9 時までは就労しており、同就労については、超過勤務手当の対象となると認めるのが相当である。