

平成 29 年度労使関係セミナー（10 月 12 日）

基調講演 労働時間規制の立法動向と実務的課題

中央労働委員会公益委員

鎌田耕一（東洋大学法学部教授）

1. はじめに 労働時間規制の改革

(1)労働時間規制をめぐる最近の議論状況

- 2015年4月 平成27年労基法改正案（高プロ含む）国会提出
- 2015年12月 電通過労自殺事件
- 2017年3月 働き方改革実行計画（長時間労働規制と非正規労働の格差是正等）
- 2017年9月 労働政策審議会答申「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」

(2)労働時間規制を考える視点

- 健康・安全衛生の確保（長時間労働の規制）
- 賃金算定時間（労働時間と成果の乖離）
- 職業生活の質の確保（ワーク・ライフ・バランス、労働の自律性確保）

2. 現行労働時間規制の内容と問題

(1)現行規制の主な内容

- (ア) 法定労働時間と時間外労働規制（時間外労働の限度に関する基準（平 10 告示 154 号）、特別条項付き協定）
- (イ) 業務の繁閑と労働時間の弾力化（変形労働時間制）
- (ウ) 労働時間の把握（事業場外みなし制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量性）
- (エ) 労働時間の自律的管理（フレックスタイム制、管理職の適用除外）

(2)問題

過労死等による労災補償状況（平成 28 年度）

(a) 脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

請求件数は 825 件で、前年度比 30 件の増、支給決定件数は 260 件で前年度比 9 件の増となり、うち死亡件数も前年度比 11 件増の 107 件、業種別（大分類）では、請求件数は「運輸業，郵便業」212 件、「卸売業，小売業」106 件、「製造業」101 件の順、支給決定件数は「運輸業，郵便業」97 件、「製造業」41 件、「卸売業，小売業」29 件の順

(b) 精神障害に関する事案の労災補償状況

請求件数は 1,586 件で前年度比 71 件の増、うち未遂を含む自殺件数は前年度比 1 件減の 198 件、支給決定件数は 498 件で前年度比 26 件の増、うち未遂を含む自殺の件

の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方を目指し、2年後を目処に規制の具体的なあり方、労働時間の短縮等について検討し、結論を得る。

(3)勤務間インターバル制

労働時間等設定改善法 2 条（事業主等の責任）を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないとの努力義務の導入。

(4)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）（平成 27 年労基法改正案）

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。

【労政審答申】

対象業務は具体的には、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等。

(5)企画業務型裁量労働制の拡大（平成 27 年労基法改正案）

企画業務型裁量労働制の対象業務に①「事業運営に関する事項について企画、立案調査及び分析を行い、その成果を活用して裁量的に PDCA を回す業務」と②「課題解決型提案営業」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。

【労政審答申】

上記①の具体例として、「全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等を見て、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務」等を想定。

上記②の具体例として、「取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた課題解決型商品を開発の上、販売する業務」等を想定。

4. 実務的課題

(1)時間外労働と残業許可制

残業許可制の下で許可なく残業した場合、割増賃金を請求できるかが問題となる。残業許可制をとっていても、使用者の黙認などがあると認められる場合、労働時間になる。ただし、使用者が明示的に残業禁止の業務命令を発しているとき、労働者が時間外または深夜におよぶまで業務に従事していたとしても、労働時間にあたらぬ（神代学園ミュージック音楽事件・東京高判平 17・3・30 労判 905 号 72 頁）。

号5頁、イーライフ事件・東京地判平25・2・28労判1074号47頁)がある。

(4)通常労働時間の賃金

国際自動車事件・最三小判平29・2・28裁時1671号5頁。

本件は、タクシー会社に雇用されていたタクシー運転者らが、いわゆる完全歩合給の下で、歩合給の計算に当たり残業手当等に相当する額を控除する旨を定める賃金規則上の規定は無効であるとして、控除された残業手当等相当額の賃金支払を請求した事件である。

会社の就業規則によれば、歩合給に加えて、時間外労働等があれば、所定の割増賃金を支払うことになる。割増賃金の算定式は、「対象額A」(基本的に、売上げから基礎控除額を引いた額に一定歩率を掛けた額)を総労働時間で除した額を時間単価として、 $0.25 \times$ 残業時間数で算定したものである。

ところが、本件歩合給の算定式によれば、歩合給(通常労働時間の賃金)は、対象額Aから割増賃金相当額を控除した額とされる。したがって、時間外労働を行う労働者の歩合給は、時間外労働の多少にかかわらず、常に対象額Aだけということになる。

本件では割増賃金が支払われているので、通常支払われる賃金額と割増賃金は区別されている。問題は、通常支払われる賃金額の算定式において、割増賃金相当額を控除する算定式が許されるかということである。

第1審、控訴審は、労基法37条に定める割増賃金は、時間外労働という過酷な労働に対する補償という側面と、使用者に経済的コストを掛けることにより時間外労働を抑制するという側面があり、本件歩合給算定式は、時間外等の労働をしていた場合でもそうでない場合でも乗務員に支払われる賃金が同じになるので、上記のような37条の趣旨・目的を潜脱するとして、無効とした。

ところが、最高裁は、労基法37条は、労働契約における通常労働時間の賃金をどのように定めるかについて規定していないことから、売上額の一定割合に相当する額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常労働時間の賃金とすることは、37条の趣旨に違反するものではない(公序良俗違反にもならない)とした。