

裁判例を踏まえた

非典型労働時間制の要点

勤務割は期間開始前まで作成で十分

第11回は、第10回に引き続き、1カ月単位の変形労働時間制を取り上げる。前回は、後述する導入要件のうち、就業規則などによって1カ月単位の変形労働時間制を採用する旨を定めること(後記要件①)に焦点を当てたが、今回は、就業規則などで定める内容および労働時間の特定方法(後記「要件③」)に焦点を当てて解説する。

高井・岡芹法律事務所
弁護士
平良 亜大



第2項)を超えない範囲内で、変形期間における各日、各週の所定労働時間をあらかじめ特定することが必要とされている(労働基準法以下「労基法」32条の2第1項、32条1項)。

上記③の要件(以下「要件③」)は、労働時間の不規則な配分が労働者の生活に与える不利益を最小限に留める趣旨で要求されたものであり(東京地判平12・4・27)、そのため、同変形労働時間を利用する使用者は、週法定労働時間(40時間または44時間)×変形期間の週数(変形期間の暦日数÷7日)の範囲内で、変形期間における各日、各週の労働時間をあらかじめ具体的に定めることを要する(昭和63年1月1日基発第1号・婦発第1号、平成9年3月25日基発第195号、平成11年3月31日基発第1608号)。もっとも、勤務体制の実態から就業規則などでこれをあらかじめ画一的に特定することが困難であるときは、「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できる」とされている(昭和63年3月14日基発第150号・婦発第47号)。

以下では、上記「要件③」が問題となった近時の裁判例として、ダイレックス事件(長崎地判令3・2・29およびプレイントレジャー事件(大阪地判令2・9・3))を紹介する(いずれも複数の争点があるが、変形労働時間制に係る争点のみ記載する)。

第11回 変形労働時間制度②

適正なシフト作成を

規則に基づく運用が必須

クス事件(長崎地判令3・2・29およびプレイントレジャー事件(大阪地判令2・9・3))を紹介する(いずれも複数の争点があるが、変形労働時間制に係る争点のみ記載する)。

週法定時間を超える内容で全体が無効

ダイレックス事件は、日用雑貨などの販売を目的として全国に店舗展開す

は適用されないとして争った。

裁判所は、上記就業規則の定めのほか、Y社の各店舗の店長は、店舗の全従業員分の翌月分の稼働計画表を作成・揭示していたこと、同計画表では、当月の各日における出勤日と公休日の区別、出勤日について出勤したものの、設定された労働時間の合計は1カ月の所定労働時間(1カ月の暦日数が31日の場合は177時間、30日の場合は171・25時間、29日の場合は165・5時間、28日の場合は160時間とされていた)に、あらかじめ30時間が加算されたもの(1カ月の暦日数が31日の場合は207時

Y社の従業員が、Y社に対し、時間外労働の割増賃金などの支払いを求めた事案である。Y社は、Xの労働時間について、その就業規則において、毎月1日を起算日とする1カ月単位の変形労働時間制とする(所定労働時間は1カ月を平均して1週間当たり40時間以内でなければならないこと)とする(労基法32条の2第1項、32条1項)Y社の稼働計画表では、上記のとおり、1カ月の所定労働時間にあらかじめ30時間が加算されて定められているから、法の定めを満たさず、変形労働時間制は無効であるとしてY社の主張を退けた。

プレイントレジャー事件は、ホテルの経営などを目的とする乙社で就労する甲が、乙社に対し、労基法37条1項所定の割増賃金などの支払いを求めた事案である。同様に1カ月単位の変形労働時間制の適用可否が問題になった

が、裁判所は、同制度は1カ月の平均労働時間が週40時間以内でなければならないこと(労基法32条の2第1項、32条1項)甲の1カ月当たりの勤務日が10(1日)であったことから、乙社の作成したシフト表に基づき1勤務日当たり18時間労働として計算しても、1カ月180時間を超えるため、法定の上限時間を超えることになり、変形労働時間制の定めが有効であるとはいえないとして乙社の主張を退けた。

通常の割増賃金が課せられるリスク

1カ月単位の変形労働時間制を採用する企業において、あらかじめ変形期間内の各日、各週の所定労働時間をすべし、就業規則などで定めるのはバターンとシフト表の作成手続き・周知方法などを定めておき、具体的な労働時間の特定は、変形期間開始前までにそのシフト表などを作成することをもって行つて例が少なくないと思われる。このような場合において、就業規則なども法の要求する必要事項を定めていても、シフト表作成段階で、特定された所定労働時間が週の法定労働時間を超える内容となってしまうと、上記裁判例にみるように、法の要件を満たさないとして当該変形労働時間制全体が無効となつて、通常の定形労働時間制(労基法32条1項)が適用されるリスクがある。変形労働時間制が無効とされた場合、1日8時間または週40時間労働に引き直した時間をもつて割増賃金が計算され、高額な支払い義務が発生するおそれがあるが、この場合に問題となる法的論点については次回に譲る。これを避けるためには、就業規則などの定めを見直すことはもちろん、それに基づいた適切な運用(具体的な所定労働時間の特定)ができていない、シフト表などによる特定が就業規則などの定めから離れて恣意的に行われていないか、常に留意しながら運用することが肝要である。