

裁判例を踏まえた

非典型労働時間制の要点

所定労働時間分は支払い済みと主張

第10回および第11回では、主に1カ月単位の变形労働時間制(労働基準法以下、「労基法」32条の2)の適用要件について判例(第10回では日本マクドナルド事件、第11回ではダイヤレックス事件およびプレイントレジャー事件)を紹介しつつ解説したが、第12回では、適用要件のほか、1カ月単位の变形労働時間制の適用が認められなかった場合の既払いの賃金への影響についても焦点を当て、裁判例を踏まえて解説する。

イースタンエアポートモーターズ事件(東京地判令2・6・25)は、旅客自動車運送事業などを営むY社にてシフト制で勤務していた社員Xらが、1カ月単位の变形労働時間制の適用を争い、1日8時間を超過する労働時間の

賃金などの支払いを求めた事案である。

まず、本判決では、Y社就業規則は「配車職員の労働時間は毎月16日を起算日とする1箇月単位の变形労働時間制による」旨の記載のみで、月ごとに勤務割表を作成する場合には必要となる、「各直勤務の始業終業時刻及び休憩時間、各直勤務の組み合わせの考え方、勤務割表の作成手続き及び周知の方法」の記載が欠き、労基法32条の2第1項の要件を満たさないと判断した。

これを受けて、1カ月単位の变形労働時間制の適用が認められなかった場合の既払いの賃金への影響、ひいては残業代の支払い方法が争点となったが、Y社は、Xらとの各労働契約の所定労働時間である本件シフト表に定めた労働時間の対価として月ごとに定められた賃金を支払ったから、1日の所定労働時間を11時間と定めた場合、その11時間に対する労基法37条1項の「通常の労働時間の賃金」に当る1倍の賃金はすでに支払われており、1日8時間を超える所定労働時間である3時間の労働に対する割増賃金としては「通常の労働時間の賃金」以外に当たる、0.25倍の賃金のみを支払えば足りるなどと主張した。

これに対し、本判決は、①本件各契約の所定労働時間のうち1日につき8

時間を超える部分の合意は、1カ月単位の变形労働時間制の適用が認められなかった場合、労基法32条2項に違反し、同法13条の「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約…の部分」として無効となり、所定労働時間は1日8時間に短縮され、1日8時間を超えていた労働は時間外労働となる、②その場合に、賃金額の合意がどのように影響を受けるかは労基法に定めがなく、本件各契約の合理的な解釈による、③労働契約は私的自治

の範囲で、月ごとの賃金額のこれに対応する部分は無効とならない。すなわち、賃金を支払う合意が本件シフト表のうち無効となる所定労働時間数が占める割合に占めて、無効となる労働時間に対する賃金として弁済した」というY社の解釈を退けた。

そのうえで、Y社の既払い賃金は「直律効により短縮された所定労働時間である1日8時間に対する対価としての賃金」となり、「同時間を超える労働時間に対する割増賃金は労基法37条1項の「通常の労働時間の賃金」の1.25倍

が妥当し(労働契約法1条、労基法違反により無効となるのは労基法に違反した部分のみと解されること)(労基法13条第2文)、時給制や日給制が賃金と所定労働時間数が厳密に対応・牽連しているのと比べ、月給制は、国民の祝日や曜日のより1カ月当たりの所定労働時間が他の日より短い場合や、遅刻・早退の場合に、賃金減額が必ずしも行われないなど、所定労働時間と賃金が厳密な対応・牽連関係にないから、1カ月の所定労働時間と月ごとの賃金額とが一体の関係にあるとはいえず、月給制において無効となるのは1日8時間を超える所定労働時間の部分

のみで、月ごとの賃金額のこれに対応する部分は無効とならない。すなわち、賃金を支払う合意が本件シフト表のうち無効となる所定労働時間数が占める割合に占めて、無効となる労働時間に対する賃金として弁済した」というY社の解釈を退けた。

そのうえで、Y社の既払い賃金は「直律効により短縮された所定労働時間である1日8時間に対する対価としての賃金」となり、「同時間を超える労働時間に対する割増賃金は労基法37条1項の「通常の労働時間の賃金」の1.25倍

の賃金を支払う必要があると判断した。

本判決は、1カ月単位の变形労働時間制の適用が認められなかった場合の既払いの賃金への影響について、労基法の規定の内容や効力、所定労働時間と賃金との関係性を踏まえた労使の意思解釈などを理由に、1日8時間を超える部分の賃金は支払われていないと判断しており、使用者に与える経済的負担は大きい。もともと、本判決は月給制を前提としており、時給制や日給制の場合には、所定労働時間と賃金との関係性が明らかであることから、本判決と異なる判断もあり得る。

違反部分のみ無効に

契約の合理的な意思解釈で

時給制や月給制は判断異なる可能性

本判決は、1カ月単位の变形労働時間制の適用が認められなかった場合の既払いの賃金への影響について、労基法の規定の内容や効力、所定労働時間と賃金との関係性を踏まえた労使の意思解釈などを理由に、1日8時間を超える部分の賃金は支払われていないと判断しており、使用者に与える経済的負担は大きい。もともと、本判決は月給制を前提としており、時給制や日給制の場合には、所定労働時間と賃金との関係性が明らかであることから、本判決と異なる判断もあり得る。

要件に対応しつつ個人の能力発揮を

第10回および第11回で解説したとおり、1カ月単位の变形労働時間制を適法に導入するためには、就業規則などにおける詳細な記載や厳格な運用が求められる。労働者が1日8時間を超える過酷な労働時間などに従事する可能性がある場合には、これを予測可能とすることその負担を軽減させるためのやむを得ない措置であるが、同制度の適用のハードルは高いといわざるを得ない。さらに、適用が認められなかった場合のリスクを踏まえると、使用者としては、前2回で検討した適用要件の当否の判断のもと、自社の賃金支給規程を含む就業規則の内容を確認し、必要に応じて就業規則の改定を含む対応を検討することが肝要である。

第1回〜第3回で解説したとおり、来年4月1日に裁量労働制に係る改正省令が施行されることを契機として、今回、裁量労働制を含む非定型労働時間制(裁量労働制、事業場外みなし労働時間制、1カ月単位の变形労働時間制)について、計12回にわたる取り上げられた。各回で述べたとおり、各制度の適法な運用にはそれぞれに厳格な要件があり、対応は容易ではない。しかし、こうした労働時間の弾力的な運用は、労働時間や就業場所など従来の一律の働き方によることなく、社会情勢や時代環境に応じた柔軟な働き方を通じて個人の能力を如何なく発揮させるためのものであり、技術の進歩による産業構造、(ひいては個人々の働き方)の変化がますます激しくなる時代に照らせば、避けられない制度である(国際競争力が激化するなかでは尚更である)。

こうした潮流に鑑みれば、使用者としては、紹介した裁判例を踏まえて、適法要件に対応していく工夫が必要であり、当連載が、就業規則などを再点検し、社会情勢や時代環境に対応した労務管理を検討するきっかけとなれば幸甚である。



高井・岡芹法律事務所

弁護士

黒木 大輔

最終回

变形労働時間制度③

掲載日 2023年6月26日 労働新聞 6ページ