# 梅ちゃん先生の法律相談

第4回

## 労働時間をめぐる注意点

公益社団法人日本照明家協会監事　梅本寛人（弁護士）

### 1 長時間労働に対する関心の高まり

日本人は勤勉な民族であるとよく言われます。近年は短縮されつつあるものの、我が国の労働時間は世界各国と比較して依然として長時間に及びます。しかし、長時間労働が労働者のワーク・ライフ・バランスを崩し、最近でも、大手広告代理店企業の新入社員が過労自殺に追い込まれたケースが大きく報道され、長時間労働に対する社会の関心はますます高まっています。国も、過重労働に対する対策を強化しつつあり、厚生労働省は、平成27年4月、東京労働局と大阪労働局に、悪質な長時間労働など法令に違反する疑いがある大規模事案等に対応するための専従組織として、「過重労働撲滅特別対策班」（通称「かとく」）を設置しました。この「かとく」の構成メンバーは、全員労働基準監督官であり、特別司法警察職員として違法な事業者を検察庁に送検する権限ももっています。

このように、今や、長時間の労働を苦にしない「モーレツ社員」を美風とする時代は終わり、労働者のワーク・ライフ・バランスを確立し、良好な職場環境を維持することが、労働者にとっても、そして企業にとっても、重要な課題となっています。この点、舞台照明・テレビ照明の業界は、通常の9時から5時の会社とは異なり、仕事の時間は不規則となりがちです。しかし、個々の人があってこその会社であり仕事ですから、労働時間についてより高い意識を払うことが重要であると考えます。

以下、本コラムでは、労働時間に関する法規制について、あらましを説明したいと思います。

### 2　労働時間のポイント

**① 法定労働時間は「1週40時間以内、1日8時間以内」が原則**

労働基準法32条は、使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない（同条1項）、1週間の各日については、休憩時間を除き8時間を超えて労働させてはならない（同条2項）と規定しています。この「1週40時間以内、1日8時間以内」が法定の労働時間の大原則です。もっとも、上記原則には例外があり、皆様に関係があるものとしては「映画の映写、演劇、その他興業の事業」で常時10人未満の事業場では「1週44時間以内、1日8時間以内」となっています（労働基準法施行規則25条の2第1項）。この「労働時間」の意義ですが、休憩時間を除いた「実労働時間」であり、判例は「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう」としています（最高裁平成12年3月9日判決等）。裁判では、残業代請求事件において「家に仕事を持ち帰り残業した時間」「仮眠時間」「手待ち時間」等が「労働時間」に該当するのかがよく争われます。

**② 使用者には労働時間管理義務がある**

使用者は、賃金や割増賃金を労働者に支払う必要がありますから、労働者の労働時間を把握し管理する必要があります。また、そのような観点のほかに、使用者は、長時間労働に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないように注意する義務があり（最高裁平成12年3月24日判決）、積極的に、労働者の健康に配慮し労働時間を適切に管理することが求められます。

**③ 時間外労働（残業）を行う場合は労使協定（36協定）が必要**

これは、皆様ご承知のとおり、使用者が法定労働時間を超えて労働をさせる場合、予め、事業上単位で（たとえば複数の工場等がある会社では個々の工場等で）労使協定を締結し、これを当該事業場を管轄する労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法36条1項。条文の番号から「36（サブロク）協定」と呼ばれます）。そして、この36協定を届け出て、就業規則に時間外労働を命じる根拠規定を設けておけば、使用者は、個々の労働者の同意なしに時間外労働を命じることが可能となります（最高裁平成3年11月28日判決）。

もっとも、36協定を結んでいても無制限に時間外労働が許されるものではなく、延長時間には限度があります（1日の延長時間の限度は原則としてありませんが、1日を超える期間については、1週間で15時間、1か月で45時間などとなっています）。なお、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情がある場合は、特別

条項を設けて、特別延長時間を設けることも可能となっています。

以上の結果、時間外労働をさせた場合、使用者は、所定の割合による割増賃金を支払う義務を負います。

この場合の割増率ですが、以下のとおりです。

| |
|---|
| 1 法定労働時間を超えた労働（時間外労働）は25％以上増（※）<br>2 法定休日の労働（休日労働）は35％以上増<br>3 午後10時から午前5時までの深夜労働は25％以上増 |
| （注）例えば、時間外労働かつ深夜労働（①＋③）の場合、割増率は、50％以上増となります。 |

※ 1か月60時間を超える時間外労働の場合は、割増率は50％以上増となります。ただし、中小企業の場合は当分の間25％以上増の割増率で足ります。

なお、この割増賃金については、正社員に限らず、すべての労働者に適用されるものです。アルバイトやパートタイム労働者に対しても支払うべきものですから、注意が必要です。

また、先に述べた36協定を締結していない場合においても、労働者が時間外労働を現に行った場合は、使用者は、上記の割増率による割増賃金を支払わなければなりません（最高裁昭和35年7月14日判決）。

**④「変形労働時間制」等いろいろな制度がある**

労働基準法では、通常の労働時間制度（たとえば、始業時間は9時、終業時間は18時、途中1時間休憩など）のほかに、「変形労働時間制」「フレックス制」、「事業場外労働のみなし労働時間制」「専門業務型の裁量労働時間制」等いろいろな労働時間制度を設けています。

それぞれの制度の詳しい内容について説明することは紙幅の関係でできませんが（詳しくは、厚生労働省あるいは東京労働局のＷＥＢサイト等をご覧下さい）、ざっくり言いますと「1週40時間以内、1日8時間以内」という法定労働時間の大原則を前提としつつ、1か月あるいは1年単位での時間の平均化により個々の日や週で法定労働時間を超過する労働時間を許容する（変形労働時間制）、全労働者が必ず勤務する時間帯（コアタイム）を設定し始業と終業時刻の決定を各労働者に委ねる（フレックス制）、労働者が事業場外で労働しその労働時間の算定が困難である場合に、所定の労働時間労働したものとみなす（事業場外労働のみなし労働時間制）といった制度です。いずれについても、労使協定の締結、所轄労基署への届出等の要件（なお、フレックス制については、労使協定は必要ですが届出は不要です）を充たすことが必要です。




### 3　労働時間のポイントのまとめ

以上のように、労働基準法は、労働者の労働時間について詳細な定めを設けており、労働者の労働時間の適切な管理を重視しています。もっとも、このような現在の労働時間法制については、経済界からの強い要請もあり、現在政府において制度改革が検討されているところであり、その動向を注視する必要があります。

### 4　残業代請求事件の実情

弁護士が、労働時間に関する法規制について詳しく勉強するきっかけとなる案件は、先に述べた割増賃金請求に関するご相談を企業や労働者の方から受けた場合です。

割増賃金請求、いわゆる残業代請求は、ある意味「弁護士泣かせ」の案件と言えます。労働者側で残業代請求事件をお引き受けする場合、労働者が実際に稼働した「労働時間」は労働者側において立証する必要があるところ、すでに退職してしまっている場合はタイムカード等の入手が困難であり立証が難しいというのが「弁護士泣かせ」の理由の第1点（このために裁判での請求を諦めた経験もあります。もっとも、悪質な企業の場合は「証拠保全」といって、裁判所にタイムカード等の証拠を保全する手続を申し立て、裁判官とともにいきなり会社に乗り込む場合もあります。）。次に、残業代請求は2年間の消滅時効があり未払残業代は1か月単位で消えていくためスピーディーな対応が求められる点。さらに、割増賃金の計算が複雑で労力を要する点（もっとも、最近は専用の計算ソフトが開発され、かなり楽にはなっていますが）などです。

企業側でお引き受けする場合も、残業代請求を裁判で行ってくるほどの労働者は、上記の証拠の問題はクリアしている場合が大半ですから、基本的には勝ち目はなく、あとはいかに減額を試みるか（和解の話にもっていくか）といった話となります。

もっとも、これは、以前のコラムでも述べましたが、最近は、残業代請求に関する労働審判や労働訴訟は増加傾向にあり、弁護士の関心も高まっているところです。