

# 梅ちゃん先生の 法律相談

第32回

## 「働き方改革」への 実務対応①

### — 時間外・休日労働の 上限規制への対応(その1)

梅本寛人 (弁護士)

#### 1 「働き方改革」の衝撃

「梅ちゃん先生の法律相談」第19回から第23回(本誌2018年7月号から11月号)において、「働き方改革」のあらましをお話ししました。

今回からは、より具体的に、「働き方改革」において何がかわるのか、会社、労働者は、「働き方改革」にどのように対応しなければならないのか、という点についてお話ししたいと思います。

2018年6月29日に、国会で「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」(いわゆる働き方改革関連法)が成立し、**本年(2019年)4月1日から順次施行**されています。この法律は、労働者が多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を総合的に推進することを目的とし、労働基準法、労働安全衛生法をはじめ、8本の労働関係の法律を一括して改正するものであり、わが国の戦後の労働法制の一大転換点ともいえる大きな改正であるといえるでしょう。

この「働き方改革」の“目玉商品”が、「**時間外・休日労働の上限規制**」(残業規制)と「**同一労働・同一賃金**」であることは、すでに皆様ご承知のとおりです。戦後の労働法制の一大転換点であり、衝撃ともいべき改革は、まさにこれらの点にあり、照明家にとっても待ったなしの対応が求められています。

今号からは、以上のうち「時間外・休日労働の上限規制」について、詳しく見ていきたいと思います。

#### 2 労働基準法の適用を受けるのは誰?

「時間外・休日労働の上限規制」の

中身を論ずる前に、そもそも「時間外・休日労働の上限規制」を規定している労働基準法の適用を受けるのは誰なのか?という点を確認しておきたいと思います。

「照明家」と一口にいっても、①照明を事業として行っている会社等に雇用され、従業員として働く方、②そのような会社等の経営者、役員、管理職以上の方、③会社等には所属せずフリーで働く方、などに分かれます。

労働基準法、つまり「時間外・休日労働の上限規制」の適用を例外なく受けるのは、以上のうち、まず①会社等に雇用され従業員として照明に従事している方です。

それでは、②会社等の役員はどうかというと、役員は、会社等と雇用関係にはなく(法的には委任関係にあります)、時間外・休日労働の上限規制を含め、雇用関係にある「労働者」の保護を図る労働基準法の適用はありません。もっとも、役員の中には、通常の従業員と変わらない職務を兼務している役員(いわゆる使用人兼務役員)がおり、その職務を遂行する面では労働者といえ、労働基準法の適用を受ける場合もあります。また、形式的には「取締役」といった役員の肩書があるものの、実態は従業員と異ならない勤務内容・形態の場合、場合によってはすべての勤務に労働基準法の適用があります。

他方で、管理職の方はどうかというと、役員と異なり、雇用関係にありますから、原則として労働基準法が適用されます。もっとも、その方が、労働基準法の「**管理監督者**」(労働基準法41条

2号)に該当する場合は、労働基準法のうち**時間外・休日労働の上限規制の適用はありません**。なお、よく「管理職」以上の人には「残業代」は出ないなどと言いますが、これは誤解でして、「**管理職**」と労働基準法の「**管理監督者**」は似て非なる言葉です。つまり、会社の職制上「**管理職**」であっても、労働基準法の「**管理監督者**」に該当しない場合には、**時間外・休日労働の上限規制の適用対象となります**。それでは、この「**管理監督者**」とは具体的には誰を指すのか?という点ですが、社内において「**監督若しくは管理の地位にある者**」と労働基準法は定義しています。もっとも、これではまだ不明確であるところ、厚生労働省は「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について**経営者と一体的な立場**にある者の意であり、**名称にとらわれず、実態に即して判断**すべきものである」と解釈しています。つまり、会社における**役職名は基本的に関係なく、管理監督者に該当するかは実態に基づいて判断する**ということです。「部長」とか「課長」であっても、勤務実態は一般の従業員と変わらず、部下に対する労務管理についても特段の権限は無い(上司の決裁が必要)という場合は「**管理監督者**」には該当しません。この「**管理監督者**」該当性は、裁判でも頻繁に争われ、数多くの裁判例が存在しますが、裁判所は「**管理監督者**」に**該当する場合を厳しく絞っており、注意が必要です**。

最後に、③フリーの方はどうか。

フリーというのは、要するに**個人人事**

業主であり、依頼者(クライアント)から照明に関する仕事を受注して、仕事を行うことです。法的にいえば、これは**請負あるいは業務委託の契約形態**であるといえるでしょう。もっとも、例えば、特定の会社との間で継続して業務委託契約を結び、その会社の指揮命令のもと、勤務時間や勤務場所も指定されて仕事を行い、業務の成果というよりも一定期間仕事を行ったこと自体の対価として給与が支給されている、といった実態を有する場合、これは、法形式上は業務委託であるものの、**実態はその会社と雇用関係にある従業員と変わらず、労働基準法の適用を受ける「労働者」であると判断されること**となります。そうすると、時間外・休日労働の上限規制も適用されることになるのです。

以上を会社側の視点でまとめますと、会社等は、従業員(これは、契約社員、パート・アルバイト等もすべて含みます)のみならず、管理職の方も、そして、実態は従業員と変わらないと評価できる業務委託先(フリーの方)がある場合はその方も含め、**時間外・休日労働の上限規制を周知徹底し、労働時間を適正に管理する必要がある**、ということです。

### 3 労働時間の原則

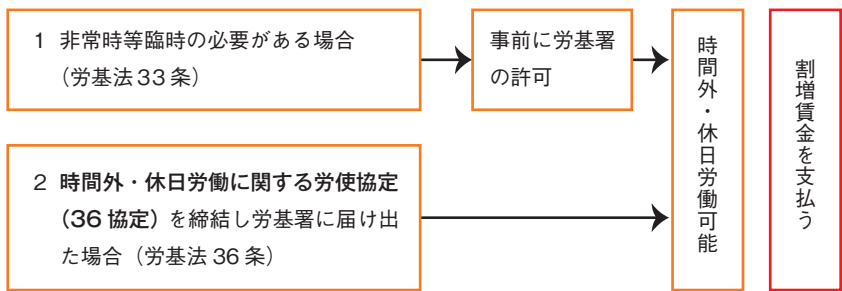
労働時間に関して、労働基準法は、まずこのように規定しています。

#### (労働時間)

第32条 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。  
2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について1時間を超えて、労働させてはならない。

この「**1週40時間、1日8時間**」が労働基準法の定める**労働時間の原則**であり、この労働時間のことを「**法定労働時間**」といいます(就業規則等で定められた労働時間のことを「**所定労働時間**」といい、「**法定労働時間**」とは異なる点にご注意ください。)。ちなみに、労働者側の弁護士は、この法定労働時間の範囲内で時短を進めることが本当の「**働き方改革**」であると指摘しています。

休日に関しては、労働基準法は、こ



(図)

のように規定しています。

#### (休日)

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。  
2 前項の規定は、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

すなわち、「**1週1日**」又は「**4週を通じて4日**」が労働基準法の定める休日であり、これを「**法定休日**」といいます(就業規則等で定められた休日を「**所定休日**」といい、例えば週休2日の会社の場合は、どちらかが「**所定休日**」となり、もう一方が「**所定休日**」兼「**法定休日**」となります。)

「時間外・休日労働の上限規制」というときの「**時間外労働**」とは「**法定労働時間**」を超える労働のことであり、「**休日労働**」とは「**法定休日**」の労働のことです。議論の出発点は、「**法定労働時間**」と「**法定休日**」が労働基準法ではどのように定められているのか、という点ですから、まずはこれを押さえておくことが重要です。

#### 4 時間外・休日労働が許される場合

使用者が、労働者に時間外・休日労働をさせることができるのは、図のとおり2つの場合だけです。

「**働き方改革**」における「**時間外・休日労働の上限規制**」とは、上記のうち、**時間外・休日労働に関する労使協定、いわゆる36協定(サブロク協定)を締結する場合について新設された規制**です。

36協定においては、時間外労働をさせることができる時間を定める必要がありますが、以前は、時間外労働をさせることができる時間について、労働基準法上、上限は定められていませんでした(厚生労働大臣が定めた「**限度時間告示**」というものがあり、これ

に基づき労基署の「**指導**」はありましたが、法律上の限度時間はなく、当然罰則もありませんでした。)。また、いわゆる「**特別条項**」付きの36協定を結べば、事実上、時間外労働の上限無く労働をさせることが可能で「**36協定青天井**」とでも評すべき状況にありました。

今般の「**時間外・休日労働上限規制**」とは、この状況を改革し、労働基準法という**法律上、時間外労働の上限を設け、36協定はこの範囲内で締結でき、これに違反した場合は、使用者に罰則を科す**、というものです。

時間外労働について、今般の改正のポイントは、以下のとおりです、

- ① 時間外労働の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- ② 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(特別条項付き36協定を締結する場合)でも、以下を超えることはできません。
  - **年720時間以内**
  - **月100時間未満(休日労働を含む)**
  - **複数月平均80時間以内(休日労働を含む)**  
→「**2か月平均**」「**3か月平均**」「**4か月平均**」「**5か月平均**」「**6か月平均**」が**全て1月当たり80時間以内**
  - 原則である**月45時間**を超えることができるのは、**年間6か月まで**。

以上に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が使用者に科されるおそれがあります。

次号では、この時間外労働・休日労働の上限規制の詳しい中身と、これへの対応、36協定の書き方等について、お話ししたいと思います。