

労務アドバース⑰

～弾力的な労働時間制度～

弁護士 柿 平 宏 明 弁護士 岩 城 方 臣
弁護士 山 本 一 貴 弁護士 西 中 宇 紘
弁護士 富 川 諒 弁護士 山 越 勇 輝
弁護士 新 澤 純

1 はじめに

前は労働時間に関する法規制を取り上げましたが、今回は規制の例外として法令上認められている弾力的な労働時間制度について、それぞれ趣旨や効果を比較しながらご説明いたします。

2 変形労働時間制(労基法32条の2、同32条の4、同32条の5)

(1) 内容

変形労働時間制とは、1日8時間・1週40時間と労基法により規制されている労働時間(法定労働時間)を一定期間の中で弾力的に配分することができる制度です。対象期間中は一定の範囲内で特定の日・週について法定労働時間を超えた労働時間の設定が可能となり、業務の繁忙がある業態に向いています。対象期間は1ヶ月以内、1年以内(1ヶ月超)、1週間単位で設定可能ですが、1週間単位の変形労働時間制は、常時30人未満の労働者を使用する小売業、旅館、料理店、飲食店の事業に限られています。

(2) 要件

対象期間の起算日を決め、シフト表や会社カレンダー等で対象期間全ての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に設定した上で、労使協定を締結するか、又は就業規則に規定し、労基署に届け出る必要があります。対象期間中の労働時間は、1週間あたりの平均労働時間が40時間(一部例外有り)を超えないように定めなければなりません。制度によっては、1日や1週の所定労働時間、連続労働日数、1年の所定労働日数に上限が定められている場合があります。

(3) 留意点

予め設定したシフト(労働時間)を変更することは例外的な場合にしか認められません。また、法定労働時間を超える労働時間を定めた日・週でも、予め設定した労働時間を超えて労働した時間については割増賃金の支払いが必要となります。さらに、妊産婦(妊娠中及び産後1年を経過しない女性)は、本人が使用者に請求を行えば、変形労働時間制を採用していても法定労働時間を超えて働かせることができません。

3 フレックスタイム制(労基法32条の3)

(1) 内容

フレックスタイム制とは簡潔に説明すると、入社と退社の時刻を各労働者が自由に決定できる制度です。一般的なフレックスタイム制は1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であればいつ入社又は退社してもよい時間帯(フレキシブルタイム)と分けていますが、全てをフレキシブルタイムとすることも可能です。

変形労働時間制が、使用者が勤務シフトを決定するのに対し、フレックスタイム制は、労働者が始業・終業時刻を自主的に決定する点に違いがあり、チーム内での連携よりも個人での業務が中心となる労働者がいる職場に向いている制度といえます。

(2) 要件

本制度の導入を就業規則に定めるとともに、対象とする労働者の範囲、対象期間(清算期間)、清算期間中の総労働時間等を労使協定で定める必要があります。総労働時間は、「1週間の法定労働時間×(清算期間における暦日数÷7)」以内に定めなければなりません(但し、完全週休2日制を実施している場合について特例有り)。なお、清算期間の上限は1ヶ月と定められていましたが、働き方改革関連法により3ヶ月に延長されました(平成31年4月1日施行)。

(3) 留意点

実労働時間が労使協定で定めた総労働時間を超える場合、超過分が所定外労働時間として取り扱われます。所定外労働時間のうち、「1週間の法定労働時間×(清算期間における暦日数÷7)」の枠を超える部分については割増賃金が発生しますが、この枠を超えない部分の割増賃金支払いの要否については、使用者と労働者との契約関係に委ねられます。このように、フレックスタイム制を採っていても一定の枠を超える労働時間には割増賃金が発生するため、対象労働者についても始業・終業時刻の管理が必要であることに変わりはありません。

コラム



最近娘が「パパ」と言いながら満面の笑みでアンパンマンのぬいぐるみに駆け寄ります。いつか報われる日が来ると信じて、私は頑張ってお仕事したいと思います。

全国のパパ、育児休暇はちゃんと取りましょう。

(柿平)

働き方改革関連法の目玉の一つに、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の「同一労働同一賃金」の義務付けがあり、来年4月に、まず大企業から施行されます。一年後の改正法施行を控え、契約社員向けの手当を新設するなどの対応を行う企業も出てきていますが、今後、過重労働対策と共に、労務管理上の重要な課題となっていくことは間違いなさそうです。(岩城)

パワハラやセクハラ等のハラスメントに対する関心が高まっています。「昔は問題なかった」という認識のままであるとすれば、身内であった従業員から予想だにしない請求を受けることとなります。企業として対応は喫緊の課題です。パワハラ防止措置を盛り込んだ法案の整備が現在進められています。本号3頁にて当職が現況を整理しましたので、是非ご参照いただければと存じます。(山本)

4 事業場外みなし労働時間制(労基法38条の2)

(1) 内容

事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場施設の外で業務に従事する場合について、一定の要件を満たしたときに、労働者が何時間働いたかにかかわらず、所定労働時間(就業規則等により定められた労働時間)労働したものとみなす制度です。所定労働時間を超えて労働した場合でも時間外労働とはならず割増賃金の支払いが不要となりますが、事業場外での労働が実際には所定労働時間内で終わるような労働でない場合には「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」が労働時間としてみなされます。

(2) 要件

①労働者が労働時間の全部又は一部を事業場外で従事した場合において②使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間の算定が困難なときに、所定労働時間労働したものとみなす旨を就業規則で定める必要があります。②の要件は厳格に解されており、例えば事業場外の労働者グループの中に労働時間を管理する者がいたり、携帯電話等により随時使用者の指示を受けながら事業場外で労働している場合には、本制度は適用できません。労使協定は法定の要件ではありませんが、常態として事業場外労働が行われる場合は労使協定の締結が望ましいものとされており、労使協定によって「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」を定めることも可能です。

(3) 留意点

みなし労働時間が法定労働時間を超える場合は割増賃金の支払いが必要となります。要件を満たさないまま本制度が運用されていた場合、労働時間のみなし効果は生じず、法定労働時間を超過する実労働時間について割増賃金の不足分を支払う義務が生じます。

5 裁量労働制(労基法38条の3、同38条の4)

(1) 内容

業務内容が高度に専門的あるいは企画的で労働者の裁量の幅が大きく、労働の量よりも質や成果によって報酬を支払うのに適した労働者について、実際の労働時間数に関係なく労使協定等で定める時間数労働したものとみなす制度で、みなし労働時間制の一種となります。

(2) 要件

① 専門業務型裁量労働制

専門性が高い業務に従事する労働者を対象とする裁量労働制です。対象業務は法令で定められたものに限定され、現在、新商品や新技術の研究開発業務や情報処理システ

ムの分析・設計業務等の19種類の業務が認められています。手続的には、就業規則への規定と法定の要件を定めた労使協定の締結・届出が必要となります。

② 企画業務型裁量労働制

事業の運営に関する事項について企画・立案・調査・分析する業務で、遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、使用者が業務の遂行手段や時間配分に具体的な指示を行わないものを対象とする裁量労働制です。現行の人事制度の問題点を指摘して新たな制度を策定するなどの高度な業務が対象として考えられており、厚労省の指針でも、単純なデータ入力や給与計算処理、個別の営業活動等は対象業務になり得ないとされています(なお、働き方改革関連法の法案には本制度の適用範囲を法人への提案型営業等に拡大する条項が盛り込まれていましたが、労働実態の調査データの不備が発覚し、今回の法改正からは削除されました)。また、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者を対象としなければならず、少なくとも3年から5年程度の職務経験を有する必要があると考えられています。

手続的には、使用者と当該事業場の労働者の代表者により構成される労使委員会を設置し、対象業務・対象労働者の具体的範囲やみなし労働時間数等を5分の4以上の多数決により決議して労基署に届け出た上で、さらに個別に対象労働者の同意を得なければなりません。

(3) 留意点

裁量労働制を採っていても、みなし労働時間数が法定労働時間を超える場合や深夜時間帯は割増賃金が発生するため、労働時間の適正な把握が必要となります。また、働き過ぎや対象労働者とのミスマッチを予防するために、健康・福祉確保措置や苦情処理措置が義務づけられています。

なお、改正職安法(平成30年1月施行)により、裁量労働制が適用される場合は、募集・求人時にその旨を明示するよう義務づけられました。

6 まとめ

大きく分けると、上記2・3が日・週の労働時間規制の例外を認める制度であるのに対し、上記4・5は労働時間の算定方法の例外を認める制度といえます。各制度には法令等により要件が厳格かつ詳細に定められていますので、要件を備えないままの制度導入や違法な運用により労基署から指導や是正勧告を受けることのないよう、制度導入の際に専門家のチェックや助言を受けることが推奨されます。

平成における最も大きな時代の変化は、ITの進歩だと思います。私が若い頃には、手のひらサイズの携帯電話をもって出掛け、いつでもどこでもインターネットにアクセスして様々な情報を収集し、友人や顧客とメールで連絡し合うことがこんなにも当たり前になるとは夢にも思いませんでした。新元号の下、旧態依然としている司法業界にも大きな変革が起きるように思います。(西中)

ついに働き方改革法案が施行されました。デューデリジェンスをしていると、働き方改革への関心が薄い、社内体制の整備が追いついていないという企業がそれなりに見受けられます。罰則の対象となる事項も含まれますので、これを機に、社内体制を見直していただければと思います。もちろんお手伝いさせていただきますので、いつでもご相談下さい。(富川)

ここ最近、著作権の勉強をするのがブームです。知財関係は、訴訟になることはほとんどないのですが、ご相談はわりと多いと思います。AIやビッグデータなど、今後は時流に乗り遅れず、情報関係の法分野についても勉強していきたいと思っています。(山越)

最近は大阪弁護士会の労働専門法律相談を数回程度担当させて頂いています。当事務所では会社側の観点から労務問題を取り扱うことが多いのですが、労働者側の観点で労務問題を考えてみたときに、新たな発見をすることがあります。物事には常に両面があると考えて、普段から様々な視点から考察するように心掛けたいと思います。(新澤)