

画竜点睛

会社の良き伴走・伴奏者を目指し

勁草法律事務所では、不定期ではありますが、会社の経営に関わりのある法律改正や裁判例などのお役立ち情報や当事務所の動きなどをニュースレターとして発信させて頂いております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いの一つ、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸甚です。

平成 29 年 3 月吉日

○ 裁判例情報

1 か月単位の変形労働時間制の規定が前提を満たしていないとして、無効と判断されたケース（東京高等裁判所 平成 28 年 9 月 16 日判決）

弁護士 西丸 洋平



業務の内容から、忙しい時期とそうでない時期があり、業務時間の管理の必要（残業の統制を含めて）をしたいという希望は出てくるどころです。法律上、労働時間を変形させるという制度があり、1 か月単位のもの・フレックスタイム制・1 年単位のものがあります。

この中でも、1 か月単位のものは、サービス業など一定の業種については、一定の前提を満たせば 1 週間の所定労働時間が 44 時間（原則は 40 時間）となる点もあり、残業の統制に使われているようです。また、シフト制を設ける場合にも使われています。

ちなみに、変形労働時間制とはわかりにくい点がありますが、1 か月単位で平均して法律の定める 1 週間 40 時間の幅の中で自由に 1 週間当たりあるいは 1 日あたりの所定労働時間を決めることができます。ただし、1 か月あたりの合計勤務時間の上限（1 か月あたりの日数により変わります）があつて、この部分を超えれば、残業となります。この制度自体の詳しい説明はいずれ別の機会にする予定です。

この裁判では、警備業の会社に臨時社員として採用され勤務していた方が、退職後に残業代を請求したものです。警備業という仕事柄どこまでが勤務時間も争点となりましたが、今回は 1 か月単位の変形労働時間制が有効といえるかについての争点を取り上げます。これは、一日単位あるいは 1 週間単位で自由に決めた所定労働時間の範囲（ただし、規制による制約あり）であれば、残業に該当しない部分

が出てくる可能性があります，残業時間がどの程度あるかに影響するためです。

このケースでは，シフト制が採用されていたという特殊性があります。シフト制はいくつかのパターンを用意しておき，次月がどのようなシフトの組み合わせで勤務するかを前の月のどこかで従業員に発表する形態が多いかと存じます。

法律上，それぞれのシフトの勤務時間（始業と就業の時間がいつか）・休憩時間が何時から何時までか毎月何日からシフト制が始まるのかなどといった点が就業規則などではっきりと定められている必要があります。定められたとは言えない，あるいは平均して設けられるべき上限時間を超える等法律に違反した定め方がなされている場合には，無効になってしまいかねません。

また，せっかくきっちりと定めていても，運用上曖昧である等問題点があればトラブルのもとになる可能性もあります。ちなみに，定め方の例としては

- ・勤務1 9：00～17：00 休憩12：00～13：00
- ・勤務2 12：00～21：00 休憩 15：00～16：00

毎月のシフト制は1日から始まり，前月25日までに当月のシフト表を配布する等が考えられます。

このケースでは，就業規則上はそうしたシフトの一つのみについて，始業と就業の時間が定められていて，休憩時間はいくつか定められていました。その月の1日からシフトが始まり前月末までにシフト表が配布されるという事情がありました。このシフト表で各シフト（実際は日勤と夜勤等があったようです）が書かれていましたが，就業規則にはこうした決まりがありませんでした。

裁判所は，各シフトごとの始業時間と終業時間が就業規則で定められていないために，法律上定められるべきものが定められていないことを理由に1か月単位の変形労働時間制は無効であると判断しています。

変形労働時間制は，繁閑の対応や残業対策などの名目から使われている点もありますが，定め方や運用などによってトラブルなどになる可能性もありますので，注意をしたいところです。

編集後記

女学院から駅に向かう道の途中にいつも早咲きの桜がありますが、この間通りかかったときにはもう満開になっていました。いよいよ花見のシーズンですね。

写真は家庭裁判所の多分梅？の写真です。

梅は早春に他の花が咲く前に咲くので、「花の兄」というらしいですが、最近では早咲きの桜と同じ頃に咲いているような気がします（K）。

