

問題

(1) 労働法に関する次の①，②，③の用語について，それぞれ100字程度で説明せよ。

- ① 就業規則の周知義務
- ② 有期労働契約における期間の上限規制
- ③ 休憩時間の原則

(2) 船舶等の製造・修理等を行うY社は，就業規定において1日の所定労働時間を8時間と定め，また，その雇用する労働者Xらに対して，①更衣所での作業服及び保護具等の装着・準備体操場までの移動，②副資材等の受出しや散水，③作業場から更衣所までの移動・作業服及び保護具等の脱離を所定労働時間外（始業時刻前，休憩時間中，終業時刻後）に行うよう義務付けていた。Xらは，これらの行為を行うとともに，④終業時刻後における，手洗い，洗面，洗身，入浴等を行っていた。

本事例において，Xらが行う①～④の行為に要する時間が労働基準法上の労働時間に該当するか否かについて，判例に照らして記述せよ。

(3) 労働基準監督官Xが，管内のA社を調査したところ，以下のような事実が認められた。これらに基づいて，以下の①及び②の設問に答えよ。

A社について

- ・電気機械器具製造業を営む会社。他に支店等はない。
- ・労働者は，120名（男性80名，女性40名）であり，労働組合はない。
- ・正社員の所定労働時間については，始業時刻午前8時，終業時刻午後5時，休憩時間1時間の1日8時間，週については土曜日，日曜日，祝祭日等を休日として1週40時間であり，その旨就業規則で規定している。
- ・賃金は，月給である。
- ・賃金の締切日は毎月月末であり，支払日は翌月5日である。
- ・労働基準法第36条第1項に基づく時間外労働協定（以下「36協定」という。）は，労働者全員の投票により選出された者を労働者側の代表とし，この者との間で締結し，所轄労働基準監督署長へ届け出られている。

① A社では，調査が行われた日の前月10日（10月10日）に，勤続10年の正社員である労働者Bを解雇予告なく即時解雇していた。この場合，下記の表により，労働基準法上，Bに支払わなければならない解雇予告手当（最低額）を算出するための計算式について，根拠も含めて示せ。

なお，A社の労働日は，7月が22日，8月が20日，9月が20日であり，Bはこれらの全ての労働日に出勤していた。

また，Bの7月から9月までの賃金は次のとおりであった。

	7月分（7/1～31）	8月分（8/1～31）	9月分（9/1～30）
基本給	346,000円	346,000円	346,000円
通勤定期代	16,300円	16,300円	16,300円
割増賃金	42,500円	42,500円	42,500円

② A社では、割増賃金について固定額で支払っていた。

Bの7月～9月までの割増賃金は上記①の表のとおりであり、実際の時間外労働時間数は次のとおりであった（深夜労働や休日労働はなかった）。また、A社の1か月の所定労働時間は173時間であった。

	7月分（7/1～31）	8月分（8/1～31）	9月分（9/1～30）
時間外労働時間数	10時間	25時間	16時間

A社のように割増賃金を固定額で支払うことの可否や適法とされるための要件について、労働基準法及び判例に照らして記述せよ。また、本事例におけるBに対する割増賃金の支払額について、問題点を記述せよ。

解答のポイント

用語の説明問題を小問(1)で出題し始めた平成24年度以降の出題形式が、平成29年度も基本的に踏襲されている。難易度は例年とほぼ変わらないが、小問(3)が計算させる問題であることから、容易ではなかったと推測される。

小問(1)の用語の説明問題は、いずれも労働基準法上の基本事項である。また、問題文で指示された100字を大幅に超える記述とならないように、要点だけを説明しなければならない。

小問(2)は、労働時間に関する判例（最判平12・3・9、三菱重工長崎造船所事件）の事例を踏まえた問題である。労働時間の定義に言及した上で、①～④が労働時間に該当するか否かを解答していくとよい。判例は、①②③は労働時間に該当するのに対し、④は該当しないと判断している。問題文で「判例に照らして」とあるので、解答例も判例の結論に従っている。

小問(3)は、解雇予告手当と割増賃金の問題である。解雇予告手当における平均賃金の算定は、通勤手当を「賃金総額」に含めるのに対し、割増賃金の算定は、通勤手当を「月による賃金額」に含めないのがポイントである（個人的事情を除外して一律の額を支給する場合は、通勤手当も「月による賃金額」に含めるが、本問は事情が不明なので、原則に則って含めないのが妥当である）。平均賃金の定義は平成28年度、割増賃金の算定は平成26年度で出題されているので、過去問題を検討していると有利であったといえる。

また、固定残業代の適法性は、平成27年に成立した「若者雇用促進法」に基づき、厚生労働省が発した指針（平27厚労告406号）が参考になる。近時の判例（最判平24・3・8）も踏まえて記述できるとベストである。

解答例

1. 小問(1)

- ① 使用者は、作成した就業規則を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付すること、その他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない（106条1項）。
- ② 有期労働契約は、一定の事業の完了に必要な期間を定める場合を除き、3年を超える契約期間を締結してはならない。ただし、高度の専門的知識等を必要とする業務に就く労働者又は60歳以上の労働者との間で締結する有期労働契約は、例外的に契約期間の上限が5年となる（14条1項1号、2号）。

③ 使用者は、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を、労働時間の途中に(34条1項)、一斉に与えなければならない(同条2項)。そして、休憩時間は労働者の自由に利用させなければならない(同条3項)。

2. 小問(2)

判例によると、労働基準法上の労働時間は、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。そして、労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたと評価できるか否かにより客観的に決定され、労働契約や就業規則等の定めにより決定されるものではない。

本問では、所定労働時間外に行う準備行為等の時間が、労働時間に該当するか否かが問題となる。この点は、労働者が準備行為等を事業所内で行うのを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、原則として、準備行為等は使用者の指揮命令下に置かれたと評価でき、準備行為等に要した時間は、社会通念上必要と認められる限り労働時間に該当する。

本問について、①③の行為はY社の事業場内の更衣所で行うことを義務付けられており、②の行為はY社の事業場内でのみ行えるものが義務付けられている。さらに、船舶等の製造・修理等にあたり、①②③は社会通念上必要な行為と認められる。したがって、Y社の指揮命令下にあり、それに要する時間は労働時間に該当する。

しかし、④の行為は、Y社から義務付けられておらず、船舶の製造・修理等にあたり、社会通念上必要な行為とも認められない。したがって、Y社の指揮命令下になく、それに要する時間は労働時間に該当しない。

3. 小問(3)

① A社は、Bを解雇予告なく即時解雇しているので、解雇予告手当として「30日分以上の平均賃金」をBに支払うべきである(20条1項)。平均賃金とは、「算定事由発生日(賃金締切日がある場合は直前の賃金締切日)以前の3か月間における賃金総額÷その期間の総日数」で求めた金額である(12条1項、2項)。本問の場合、解雇日の直前の賃金締切日「9月30日」以前の3か月間の賃金総額から、7月1日～9月30日の総日数「 $31+31+30=92$ 日」を除いて求めた金額がBの平均賃金となる。

また、賃金総額には、算定期間中に、使用者が労働の対償として労働者に支払ったすべてのものが含まれるので、割増賃金や通勤手当も含まれる。よって、「 $(346,000+16,300+42,500) \times 3=404,800 \times 3$ 」が3か月間における賃金総額である。

以上から、Aに支払うべき解雇予告手当の計算式は、「 $(404,800 \times 3) \div 92 \times 30$ 」円以上となる。

② 労働基準法上、割増賃金を固定額で支払うこと(固定残業代)は、当然には違法といえないが、割増賃金の支払い逃れを防止するため、基本給にあたる部分と割増賃金にあたる部分を判別できることを適法要件とすべきと解する。具体的には、(a)固定残業代を除いた基本給の額、(b)固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、(c)固定残業時間を超える時間外労働に対して割増賃金を追加で支払う旨、を労働契約や就業規則等で明記すべきである。

また、使用者は、時間外労働につき、通常の労働時間の賃金の計算額の25%以上の率で計算した割増賃金を支払う義務を負う(37条1項)。通常の労働時間の賃金は、A社のような月給制の場合は、「月による賃金額÷月における所定労働時間数」で算出される(規則19条1項4号)。ただし、通勤手当は「月による賃金額」から除外される(37条5項)。よって、Bの「通常の労働時間の賃金」は2,000円($346,000 \div 173$)となり、割増賃金は1時間当たり2,500円($2,000 \times 1.25$)以上となる。

本問をみると、7月と9月の時間外労働時間数はそれぞれ10時間、16時間であるから固定残業代は25,000円($2,500 \times 10$)、40,000円($2,500 \times 16$)となり、42,500円の固定残業代の枠に収まっている。しかし、8月は時間外労働時間数が25時間であることから、固定残業代は62,500円($2,500 \times 25$)となり、枠を20,000円($62,500-42,500$)を超えることになる。よって、A社は超過分をBに支払うべきであり、これを支払っていないと違法となる。

以上
(約2,000字)

TAC生はココで解けた！

(2)は、TAC第2回公開模試 労働基準監督官 専門記述試験(2)で労働基準法上の労働時間を出題している。

(3)は、労働基準監督官対策セミナーテキストP.176 第25問 設問2、同テキストP.182 第27問 設問1を検討していると有

利であったといえる。