

弁護士から見た 変形労働時間制における課題

アウトライン

- 変形労働時間制労働の概要
- 変形労働時間制の労働日「特定」の趣旨
- 1か月単位と1年単位における労働日の変更可能性
- 提案

変形労働時間制について

- 原則的な労働時間制（日：8時間、週40時間）の時間配分の例外の一種
- 1か月単位の変形労働時間制と1年単位の変形労働時間制
(特定業種にのみ1週間単位の変形労働時間制が用意されている)
- 就業規則（所定労働時間の定め）＋労使協定の締結によって採用可能
- 労働時間の総枠の範囲内で、労働力の不均等配分を許容している制度
- 変形期間中の労働日、休日、所定労働時間について、あらかじめ「特定」することが必要とされている

変形労働時間制の制度趣旨

【制度趣旨】 = 「特定」が必要な理由

(JR東日本 (横浜土木技術センター事件)、東京地裁平成12年4月27日判決)

「一定期間の枠内で総労働時間を不均等に配分することを必要とする事業経営上のニーズが増大するという社会経済情勢の変化に伴い、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化し、併せて労働時間の短縮をも実現するという目的」

(JR西日本 (広島支社) 事件、広島地裁平成13年5月30日判決)

「労働力の不均等配分の必要性を充たすとともに、他方でこれにより規則正しい日常生活が乱されて健康を害したり、余暇時間や私生活の設計を困難にさせたりする労働者の生活上の不利益を最小限にとどめるよう配慮」

特定後の労働日の変更可能性

- 行政解釈上では、原則として特定後の変更はできないものとされている。
- 1か月単位の変形労働時間制については、行政解釈においても、臨時の番方変更については、変更事由の就業規則の明記と事前明示したうえで変更することは許容されているほか、裁判例において変更を許容する余地を示したものがあある。
- 1年単位の変形労働時間制については、行政解釈上、変更を許容する内容はなく、裁判例でも変更の許容性を直接示した事例はない。

1か月単位と1年単位の相違

- 共通

- 労働日、休日、労働時間の「特定」が必要
- 「特定」のタイミングには相違がある
 - 1か月単位：変形期間の開始前（変形期間の前日もあり得る）
 - 1年単位：（最初）変形期間の開始前＋（各期間）各期間の初日の30日前（過半数代表同意）

- 相違点

制度	1か月単位	1年単位（3か月超）
所定労働日数の限度	なし	1年当たり280日
連続労働日数の上限	なし	6日（特定期間12日）

1年単位でも変更可能性を許容できる理由・範囲

- 変形労働時間制自体の趣旨は、1か月単位と1年単位で相違はないと考えられる。
- 「特定」があらかじめ必要な理由は、労働日の不均等配分を抑制＝総労働時間を抑制すること、休日や余暇の乱れを抑制すること
- 1年単位の場合、所定労働日数の上限、連続労働日数の上限規制、30日前の特定時の過半数代表者同意が必要となるため、1か月単位よりも、労働日の不均等配分は生じにくい
- 特定のタイミングは、1か月単位の方が直前になりやすい（変形期間以前＜初日の30日前）⇒30日前の特定が必須であるか自体も見直しは可能
- ただし、特定後の労働日の変更について、使用者の広い裁量に委ねることは不適切であることは変わらない

変更可能性の許容範囲

(JR西日本(広島支社)事件、広島高裁平成14年6月25日判決)

「勤務変更は、業務上のやむを得ない必要がある場合に限定的かつ例外的措置として認められるにとどまるものと解するのが相当であり、使用者は、就業規則等において勤務を変更し得る旨の変更条項を定めるに当たっては、同条が変形労働時間制における労働時間の「特定」を要求している趣旨にかんがみ、一旦特定された労働時間の変更が使用者の恣意によりみだりに変更されることを防止するとともに、労働者にどのような場合に勤務変更が行われるかを了知させるため、上記のような変更が許される例外的、限定的事由を具体的に記載し、その場合に限って勤務変更を行う旨定めることを要するものと解すべき」

⇒業務上の必要性に基づく変更条項を無効と判断

提案

★「やむを得ない場合」等について労使協定に変更事由を定めることを可能とする行政解釈を发出する。

各裁判例においても、法令の規定と変更を認めることは矛盾しないと判断しており、法律又は施行規則の改正が必須ではないと考えられる。

なお、制度趣旨の維持及び労働者保護の観点については、以下のような方法を採用することで、想定される不利益については緩和されると考えられる。

- ① 「特定」の要件は維持しつつ、変更事由は、使用者の裁量を許さない範囲に限定する。
- ② 勤務間インターバルや労働日数の上限を設けることで、総労働時間の抑制につなげる。
- ③ 変形労働時間制の労働日変更に対して、労働者の意見聴取や健康確保措置を義務付ける。
- ④ 適法な変更事由に該当しない場合には、変更対象となった日について変形労働時間制の適用対象から除外するなどの部分的な無効とすることで対処する。

文責

弁護士法人ALG & Associates

パートナー・企業法務担当執行役員

弁護士 家永 勲

【東京法律事務所】

東京都新宿区西新宿6-22-1 新宿スクエアタワー28階

TEL 03-4577-0757 FAX 03-5909-2454