

労働法講座 - 労働時間 (1)

今回から労働法講座と銘打って、何回かにわたって労働法の基礎知識を提供したいと思います。最初は労働時間についてです。

法律と言えば、用語について一義的に定義されていると思われがちですが、目的等によって事柄のもつ意味合いが異なってくるのは、法律用語もかわりません。ですから、労働時間といっても、様々な意味合いがあるのです。

まずは、労働基準法に定められている労働時間の上限は、週 40 時間、1 日 8 時間です (32 条)。違反した場合は、6 か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金に処せられます (119 条)。これを法定労働時間といいます。

ついで所定労働時間というのがあります。これは、労働契約や就業規則等で定められている労働時間で、始業から終業までの就業時間から休憩時間を差し引いた時間のことをいいます。たとえば、始業が午前 9 時、終業が午後 5 時、休憩は正午から午後 1 時までの 1 時間としますと、就業時間は 8 時間で、それから休憩時間 1 時間を差し引いた 7 時間が所定労働時間となります。

法定労働時間と所定労働時間との違いが重要な意味をもつのは、法定の残業代を算定する場合などです。法定労働時間によって労働時間は規制されていますので、所定労働時間が法定労働時間を超過して定められないのは当然です。しかしながら、一定の要件のもと、法定労働時間を超過して労働させることができます。かりに上記の例で午後 7 時まで残業したとすれば、就業時間は午前 9 時から午後 7 時までで、休憩 1 時間を除けば、1 日 9 時間働いたこととなります。その場合、法律で割増賃金の対象となる残業時間は、所定労働時間 7 時間を超過した 2 時間ではなく、法定労働時間 8 時間を超過した 1 時間だけということになります。その 1 時間の賃金が 2 割 5 分増しされるのです (37 条)。

ということは、残業時間についても 2 種類の意味合いがあることがわかります。法定労働時間内に収まる残業を法内残業といい (上記の例では、午後 5 時から午後 6 時までの 1 時間)、法定労働時間を超過する残業を法外残業というのです (午後 6 時から午後 7 時までの 1 時間)。労働基準法上の割増賃金の対象となるのは、法外残業のみということになります。

労働法講座 - 労働時間 (2)

先回、法内残業には労働基準法 37 条の適用がない、ということを説明しました。それでは、所定労働時間を超過して労働した法内残業への賃金支払いはどうなるのか、という問題があります。

所定労働時間の賃金に比例した金額を支払う、あるいは同金額の 1.25 倍を支払う、などが一応考えられます。ところが、判例上、これは労使の自治にゆだねられていると解されています。すなわち、労働時間の長さ按比例した賃金を支払わず、あるいは、労働時間に対応した賃金を支払わないとする労働契約をむすぶことも、最低賃金法等の強行法規に反しない限り有効とされているわけです。行政解釈においても、労働時間に対し、その時間に比例して必ず同一賃金を支払わねばならないわけではないとして、所定労働時間外の法内残業に、所定内と異なる賃金額を約定することが認められています。

法外残業については労働基準法の保護が及んでも、法内残業については労使自治に一任され、法は干渉しないという解釈です。これでは、例えば就業規則において短時間労働を定め、法内残業について低額の手当てで済ますという、労働者側にとって不利な処遇がなされる余地があります。とくに労働組合などが組織化されず、労働者の立場が弱い職場で、その危惧が現実化する危険性があります。有名な大星ビル管理事件（最高裁平成 14 年 2 月 28 日判決）で、労働者側の上告理由は、上記の点を鋭く指摘しています。