

# 労働基準法上の 労働時間法制について

# 第1 労働基準法上の労働者性について

# 労働者性について①

## 法律上の定義

○労働基準法（昭和22年法律第49号）

第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

## 実務での判断基準

○労働基準法第9条の労働者性については、基本的には、事業に使用され、その対償として賃金が支払われる者であるか否かによって判断される。（昭和60年労働基準法研究会報告「労働基準法の「労働者」の判断基準について」）

### （1）使用従属性に関する判断基準

#### ①指揮監督下の労働

イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

➤使用者からの仕事の依頼、業務指示に対して拒否をすることができれば、他人に従属して労務を提供しているとはいえ、対等な当事者関係となり、指揮監督関係を否定する重要な要素となる。

ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

➤業務内容、遂行方法について、使用者からの具体的な指示を受けていることは、指揮監督関係の基本的かつ重要な要素であるが、通常注文者が行う程度の指示に留まる場合には、指揮監督を受けているとまではいえない。

ハ 拘束性の有無

➤勤務場所及び勤務時間が指定されて管理されていることは、指揮監督関係の基本的な要素であるが、業務の性質、安全確保の必要上、必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合もあることに留意する必要がある。

ニ 代替性の有無

➤他者が代わって労務提供を行う、補助者を使うなどが認められている場合（＝労務提供の代替性がある場合）は、指揮監督関係を否定する要素となる。

## 実務での判断基準

### (1) 使用従属性に関する判断基準

#### ②報酬の労務対償性

- 報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価(=賃金)と判断される場合(報酬が時間給を基礎として計算される、欠勤した場合には控除があり、残業した場合には手当が支払われる等)には、使用従属性を補強する。

### (2) 労働者性の判断を補強する要素

#### ①事業者性の有無

##### イ 機械、器具の負担関係

- 備車運転手などで、自己の所有する著しく高価な機械、器具を用いて業務を行う場合は、自らの計算と危険負担で事業経営を行う事業者としての性格を強め、労働者性を弱める。

##### ロ 報酬の額

- 報酬額が同じ企業において同様の業務に従事する正規従業員に比べて著しく高額である場合には、事業者に対する代金支払とされ、労働者性を弱める。

#### ②専属性の程度

- 特定の企業への専属性の有無は使用従属性の有無を左右するものではないが、判断の補強的要素のひとつとなる。

#### ③その他

- 以下のような要素は使用者がその者を労働者と認識していると推認されることから、労働者性を肯定する判断の補強事由とする裁判例がある。
  - ・採用、委託の選考過程が正規従業員とほとんど同様であること
  - ・報酬について源泉徴収を行っていること
  - ・服務規律を適用していること
  - ・退職金制度、福利厚生を適用していること 等

## 関西医科大学研修医（最賃法違反）事件

（平成17年6月3日 最高裁第二小法廷判決）

- 関西の大学病院の耳鼻咽喉科で長時間の臨床研修を受けていた研修医 A（当時26歳）が、見学生を経て研修医として研修開始後約2ヶ月半後に死亡したことに付き、Aの両親である遺族らが大学病院に対し、Aは労働基準法及び最低賃金法上の労働者に該当するのに、研修期間中最低賃金に満たない金額しか支払われていなかったとして、最低賃金との差額分の支払いを請求した事案（別訴〔大阪高判 平成16年7月15日〕では、Aの死亡について、大学側に安全配慮義務違反があったとして、損害賠償を請求、大学側の損害賠償責任が認められた。）。
- 医師国家試験合格後の臨床研修については、医師の資質向上を目的とした教育的側面を有しているが、指導医の指導の下、研修医は医療行為等に従事することを予定しており、研修医が医療行為等に従事する場合には、「病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することとなるのであり、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法9条所定の労働者に当たるものというべきである」と判示した。
- 本件についても、本件病院の耳鼻咽喉科での臨床研修プログラムは、研修医が医療行為等に従事することが予定されており、休診日等を除き、病院が定めた時間及び場所において、指導医の指示に従って医療行為等に従事しており、また、病院はAに対して奨学金等として金員を支払い、給与等にあたるものとして源泉徴収までしていたことを考慮すると、Aは病院の指揮監督の下で労務を提供していたとみなすことができ、労働基準法・最低賃金法上の労働者に当たるとされた。

### 労働者性そのものが争点になっているわけではないが、医師は労働基準法上の労働者であることが前提として扱われている裁判例

#### 【医療法人康心会事件】（最高裁第二小法廷 平成29年7月7日）

- ・年俸制で医療法人と契約し、病院で勤務していた医師について、解雇の有効性や解雇前の時間外労働の割増賃金等について争われた事案。原審は、医師としての業務の特質に照らして合理性があり、当該医師が労務の提供について自らの裁量で律することができたことや上告人の給与額が相当高額であったこと等からしても、月額給与のうち割増賃金に当たる部分を判別できないからといって不都合はないとしていた。
- ・最高裁では、時間外労働の割増賃金等について、医師に対して支払われた賃金のうち時間外労働等に対する割増賃金として支払われた金額を確定することすらできず、年俸の支払により、医師の時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金が支払われたということとはできないとして、原審を破棄した。
- ・労働者性そのものについては争点になっていないが、当該医師が労基法上の労働者であることを前提に労基法37条を適用して判断を行っている。

#### 【奈良県立病院産科医師事件】（大阪高裁判決 平成22年11月16日）

- ・産科医の宿日直勤務について、通常の労働時間内勤務と同等の労働が行われており、断続的な労働（労働基準法41条3号）に該当しないとして、休日・夜間の宿日直勤務全体が労働時間に当たるとされた事例。（詳細はP14参照）
- ・労働者性そのものについては争点になっていないが、当該医師が労基法上の労働者であることを前提に労働基準法第37条や第41条第3号を適用して判断を行っている。

# 医師・歯科医師・薬剤師調査に基づく医師の分類

- 医師・歯科医師・薬剤師調査（医師法第6条第3項の規定に基づく届出による調査）に基づく医師の分類とその割合は以下のとおりになる。
- なお、青色部分は、一般的に労働者に該当し得ると考えられるものである。

診療所	病院（大学病院等除く）	大学病院等	老健施設	その他
	開設者又は法人の代表 5,334人（1.7%）		開設者又は法人の代表 364人（0.1%）	
開設者又は法人の代表 72,074人（23.2%）	勤務者 137,321人（44.1%）	臨床系の 教官又は教員 28,064人（9.0%）	勤務者 2,866人（0.9%）	左記以外の者 7,597人（2.4%）
		臨床系の その他勤務者等 24,242人（7.8%）		
勤務者 29,810人（9.6%）		臨床系以外の 勤務者等 3,533人（1.2%）		

※ 平成26年12月31日時点（医師総数は311,205人）

## 第2 労働時間について



# 労働時間規制に係る労働基準法の主な規定

## 法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

### 【原則】

- 使用者は、1週間に、**40時間**を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、**8時間**を超えて労働させてはならない。

※ 使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。（労働基準法第10条）

## 時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

## 時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

## 労働時間規制の例外（労働基準法第41条）

- 次の各号のいずれかに該当する労働者については、労働時間や割増賃金、休日等に関する規定を適用しない。
  - 一 農業、水産業、畜産業等に従事する者
  - 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
  - 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

## 三菱重工長崎造船所事件

(平成12年3月9日 最高裁第一小法廷判決)

- 「労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の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ものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。」
- 「そして、労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うこと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、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」

## 労働時間の判断基準

### 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン (平成29年1月20日策定)

- 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならない。
  - ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間
  - イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)
  - ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間
- ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。
- なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め*のいかんによらず*、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものである。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

## <原則>

- 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間は、手待時間として労働時間とみなされる。

## <特例（労働基準法第41条第3号）>

- 労働密度がまばらであり、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない一定の断続的労働に従事するものについて、労働基準法上、労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外している。許可基準については以下のとおり。

※ 緊急の対応を行った場合は、原則通り労働時間とされる。

### 【一般的許可基準】（昭和22年9月13日発基第17号）

#### (1) 勤務の態様

- ・常態としてほとんど労働する必要のない勤務
- ・原則として、通常の労働の継続は許可しない

#### (2) 宿日直手当

- ・1日又は1回につき、宿日直勤務を行う者に支払われる賃金の1日平均額の1/3以上

#### (3) 宿日直の回数

- ・宿直については週1回、日直については月1回を限度

#### (4) その他

- ・宿直については、相当の睡眠設備の設置

# 医師の宿直について

- 医療法(昭和23年法律第205号)第16条の規定により、「医業を行う病院の管理者は、病院に医師を宿直させなければならない」とされている。
- 宿直は、一般的に外来診療を行っていない時間帯に、医師等が入院患者の病状の急変に対処するため医療機関内に拘束され待機している状態をいい、このような待機時間も一般的には労働基準法上の労働時間となる。
- 労働基準法第41条第3号の規定に基づき、断続的業務として労働基準監督署長の許可を受けたものについては、労働基準法上の労働時間規制が適用されない。ただし、医師の当直について当該許可を受ける場合には、宿直勤務の一般的許可基準に加え、「医師、看護師等の宿直許可基準」を満たす必要がある。

## 【医師、看護師等の宿直許可基準】(昭和24年3月22日基発第352号)

- (1) 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。
- (2) 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務以外に、病院の定時巡回、異常事態の報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温等、特殊の措置を必要としない軽度の、又は短時間の業務に限ること。  
(応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等があり、昼間と同態様の労働に従事することが常態であるようなものは許可しない。)
- (3) 夜間に十分睡眠がとりうること。
- (4) 許可を得て宿直を行う場合に、(2)のカッコ内のような労働が稀にあっても、一般的にみて睡眠が充分にとりうるものである限り許可を取り消さないが、その時間については労働基準法第33条、第36条による時間外労働の手続きを行い、同法第37条の割増賃金を支払うこと。

## 大星ビル管理事件

(平成14年2月28日最高裁第一小法廷判決)

- ビル管理会社に勤める労働者について、泊まり勤務の仮眠時間中は警報又は電話が鳴った時は必要な対応をすることとされ、それによる実作業をした場合を除き、賃金計算上「労働時間」として扱われず、泊まり勤務手当（2300円）のみ支給されていたところ、当該仮眠時間が労働時間に当たるか否かが争われた事例。
- 労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない仮眠時間（以下「不活動仮眠時間」という。）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべき」であり、「不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということとはできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる」とされた。
- 本件においては、「仮眠時間中、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられているのであり、実作業への従事が必要が生じた場合に限られるとしても、その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しないから、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができる」ため、泊まり勤務の仮眠時間中は労働時間に当たると判示された。

# 奈良県立病院産科医師事件

(平成25年2月12日最高裁上告不受理決定により、平成22年11月16日大阪高裁判決が確定)

- 産科医の宿日直勤務について、通常の労働時間内勤務と同等の労働が行われており、断続的な労働（労働基準法4 1条3号）に該当しないとして、休日・夜間の宿日直勤務全体が労働時間に当たるとされた事例。
- 「病室の定時巡回、少数の要注意患者の定時検脈など、軽度又は 短時間の業務のみが行われている場合には、労働基準法4 1条3号の断続的業務たる宿日直として取り扱い、病院の医師等が行う付随的日直業務を許可してきたこと」等の労働行政の扱いは、医療機関における宿日直勤務が労基法4 1条3号の断続的業務に当たるかどうかを判断する基準として相当なものといえたとされた。
- 本件の宿日直勤務については、通常の労働に従事させるなど、許可した業務の態様と異なる勤務に従事させないこと等の条件のもとに、労働基準監督署長から許可を受けていた。
- 本件原告の産科医2人は、平成16～17年に、210回・213回の宿日直勤務をこなし、1人は計56時間連続して勤務したケースもあった。分娩件数の6割以上が宿日直時間帯であった。
- 宅直勤務（オンコール）については、明示又は黙示の業務命令が認められないとして、宅直勤務時間全体が労働時間に当たるとは認められないとされた。
  - 奈良病院には宅直に関する規定はなく、宅直勤務は産科医間の自主的な取り決めによって行われており、宅直担当医の名前が病院に報告されることはなく、宿日直の助産師や看護師にも知らされていなかった。
  - 宅直担当医が呼び出しを受け、緊急に診療を行った場合には、時間外手当が給付されていた。

- 自己研鑽の時間について、使用者の指示や就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる強制がなく、あくまで研修医が自主的に取り組むものであるなど、使用者の指揮命令下に置かれていると評価されない時間であれば、労働時間には該当しないと考えられる。

### 【参考】

労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にならない。

(昭和63年3月14日基発第150号)



## 自己研鑽の時間に関する裁判例

### 【NTT西日本事件】（大阪地裁 平成22年4月23日）

- ・ 時間外手当等の請求に当たり、従業員が行ったWEB学習の時間が労働時間か否かが争点となった事案。
- ・ 当該WEB学習は、その教材が会社の業務と密接に関連し、従業員にもその知識修得の必要性があり、上司がチャレンジシートにおいて明示的にWEB学習によるスキルアップを求めていること等からすると、当該WEB学習は労働時間と認められるとした。

### 【トムの庭事件】（東京地裁 平成21年4月16日）

- ・ 美容師と美容院の会社が、解雇の有効性や時間外労働に係る未払賃金について争った事案
- ・ 会社側が営業時間開始の1時間30分前から店舗を開放して、スタッフが自主的に練習する場を提供していたところ、営業開始時刻前に出勤して自主練習をしていた時間が時間外労働に当たるかどうか争点の一つとなった。
- ・ 本件では、営業時間開始前に出勤していたとしても、営業開始時刻までの時間はスタッフの自主的な練習時間とされていたのであるから、会社側の指揮監督下にある労務提供時間と認定することはできないとされた。

# 自己研鑽の時間に関する裁判例

### 【医療法人康心会事件】（東京高裁 平成27年10月7日）

- ・ 割増賃金の支払について争った事案で、医療法人側は医師が行っていた時間外労働について、業務上の命令は全くなく、単孔式の研究という私的な活動のために病院内に滞在していたに過ぎない旨主張した。
- ・ 本件では、時間外労働の多くを単孔式の研究に費やしたとは認められず、当該研究は病院における治療技術の向上など当該病院の利益になり、業務に関連するものと言うことができるため、上記の医療法人側の主張は採用することはできないとされた。

## (参考) 自己研鑽の時間に関する裁判例 (使用者の安全配慮義務に関するもの)

※これらの裁判例は、使用者の安全配慮義務について争ったものであり、未払賃金の請求を求めたものではないため、本件自習時間が明確に労働基準法上の労働時間であったかどうかについては、判断されていない。

### 【医療法人雄心会事件】 (札幌高裁 平成25年11月21日)

- 病院に勤務していた臨床検査技師Aの自殺につき、当該自殺は業務に起因するものとして、当該技師の遺族が使用者たる医療法人に対して、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をした事案。
- Aの上司は業務以外にも自習を行うことが重要であると考え、自分ができる時間・環境で自習することを技師に勧めたところ、Aは担当業務終了後も頻繁に専門書を読み、上司によるレクチャーを受け、また自らを被験者として検査の実践練習を行うなどしていた。なお、自習の強制はなかった。
- 判決は、技師が時間外労働と同視されるべき本件自習をしていたことを、使用者たる医療法人は認識し得たというべきであり、技師が過重な心理的負荷を蓄積することがないように、時間外労働や時間外労働と同視すべき本件自習時間を削減するなどの措置を執る義務があったとし、安全配慮義務違反があったことを肯定した。

### 【大阪府立病院事件】 (大阪高裁 平成20年3月27日)

- 病院に勤務する麻酔医が急性心不全で死亡したことにつき、当該死亡と業務との因果関係について争われた事案。
- 麻酔医が行っていた論文執筆や学会発表などの研究活動について、当該研究活動は業務命令に基づいて行われたものではなく業務とは言えないものの、単に麻酔医個人の業績として有益であるにとどまらず、府立病院の医療界における地位の維持向上にとっても有益なものであると言えるため、業務と死亡の因果関係の有無を判断する基礎事情として考慮することが相当であると判示された。

## (参考) 医の倫理について①

○ 古代ギリシャの時代から現代にいたるまで、医師の倫理に関する宣言等は繰り返しまとめられ、医師が診療を行う上で、重要なものとされている。

### ○ヒポクラテスの誓い(小川鼎三訳)(抜粋)

- ・私は能力と判断の限り患者に利益すると思う養生法をとり、悪くて有害と知る方法を決してとらない。
- ・純粹と神聖をもってわが生涯を貫き、わが術を行う。
- ・この誓いを守りつづける限り、私は、いつも医術の実施を楽しみつつ生きてすべての人から尊敬されるであろう。もしこの誓いを破るならばその反対の運命をたまわりたい。

### ○扶氏医戒之略(緒方洪庵)(抜粋)

- 一、医の世に生活するは人の為のみ、おのれがためにあらずということを其業の本旨とす。安逸を思はず、名利を顧みず、唯おのれをすてて人を救はんことを希ふべし。人の生命を保全し、人の疾病を復治し、人の患苦を寛解するの外他事あるものにあらず。
- 一、學術を研精するの外、尚言行に意を用いて病者に信任せられんことを求むべし。然りといへども、時様の服飾を用ひ、詭誕の奇説を唱へて、聞達を求むるは大に恥るところなり。

### ○ジュネーブ宣言(第2回世界医師会総会)(日本医師会訳)(抜粋)

- ・私は、人類への奉仕に自分の人生を捧げることがを厳粛に誓う。
- ・良心と尊厳をもって私の専門職を實踐する。
- ・私の患者の健康を私の第一の関心事とする。
- ・人命を最大限に尊重し続ける。

## (参考) 医の倫理について②

### ○医師憲章(新ミレニアムにおける医のプロフェッショナリズム)(米国・欧州内科4学会共同作成)(抜粋)

(プロフェッショナルとしての10の責務(抜粋))

- ・プロフェッショナルとしての能力に関する責務
- ・医療の質を向上させる責務
- ・医療へのアクセスを向上させる責務
- ・科学的な知識に関する責務
- ・プロフェッショナルの責任を果たす責務

### ○医師の職業倫理指針(日本医師会)(抜粋)

(医の倫理綱領(抜粋))

- ・医師は生涯学習の精神を保ち、つねに医学の知識と技術の習得に努めるとともに、その進歩・発展に尽くす。

(医師の基本的責務(抜粋))

#### (1) 医学知識・技術の習得と生涯学習

専門職としての能力、すなわち確かな医学知識と技術は、医師にとって当然備えるべき条件である。そのためにも、医師は医療を行う限り、生涯にわたり日進月歩の現代医学に基づく医学知識を学び、その技術を習得する義務があり、さらに診療に当たっては、確かな根拠に基づいた医療を行う責任がある。学習は、活字をはじめとするさまざまなメディアを通じて行い、また学会や医師会の講演会や研修会への参加など、さまざまな機会をとらえて行われるべきである。そして広い視野で情報収集を行ったうえで、その学習の成果を日々の医療の実践において発揮すべきである

(参考)

#### ○医師法(昭和23年法律第201号)

第1条 医師は、医療及び保健指導を掌ることによつて公衆衛生の向上及び増進に寄与し、もつて国民の健康な生活を確保するものとする。

#### ○医療法(昭和23年法律第205号)

第1条の4 医師、歯科医師、薬剤師、看護師その他の医療の担い手は、第一条の二に規定する理念に基づき、医療を受ける者に対し、良質かつ適切な医療を行うよう努めなければならない。

2～5 (略)

# 管理監督者の判断基準

- 管理監督者とは、「部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるものの意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。」（昭和22年9月13日発基第17号、昭和63年3月14日基発150号）とされており、具体的には以下の考え方による。

## (1) 原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

## (2) 適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限って管理監督者として法第41条による適用の除外が認められる趣旨であること。従って、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

## (3) 実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた地位と、経験、能力等に基づく格付とによって人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるに当たっては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。

## (4) 待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定に当たっては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等についても留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

## 管理監督者についての裁判例

### 【大阪徳洲会事件】（大阪地裁 昭和62年3月31日）

- ・医療法人の人事二課長として看護婦の募集業務に従事していた労働者が、自らは労働基準法第41条第2号の「管理監督者」には当たらないとして、時間外・休日・深夜労働についての割増賃金の支払いを求めた事案。
- ・管理監督者とは、「労働時間、休憩及び休日に関する同法の規制を超えて活動しなければならない企業経営上の必要性が認められる者を指すから、労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的立場にあり、出勤、退勤等について自由裁量の権限を有し、厳格な制限を受けない者をいうものと解すべき」とされた。
- ・当該労働者については、職務権限の内容等から考慮すると、①経営者と一体的な立場にあり、②出勤等についてはタイムカードに打刻する義務を負ってはいたものの、拘束時間の長さを示す程度の意味しか持たず、その間の労働時間については自由裁量に任せられ、労働時間そのものについては厳格な制限を受けておらず、また③特別の手当が支給されていたことも考慮すると、当該労働者は「管理監督者」に当たるとされた。

### 【医療法人康心会事件】（東京高裁 平成27年10月7日）

- ・医療法人に雇用されていた医師の割増賃金の支払等について争った事案で、医療法人側は、当該医師が指導的地位にあること、出退勤の自由がある程度認められていたこと、管理監督者としてふさわしい待遇であったことなどを理由に、当該医師は管理監督者に該当すると主張した。
- ・本件においては、時間外労働手当の定めがあり、外来診療や手術等の担当日を医療法人側が決めていたことから労働時間の裁量が広範に認められていたとは言えず、また、使用者と一体的立場にあった等の事情も認められないため、管理監督者には当たらないと判示された。

# 第3 労働時間制度



# 労働時間制度の概況

## 通常の労働時間制

一般的な働き方

→ 1日8時間、週40時間(法定労働時間)

## 変形労働時間制

交代制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑差がある場合

→ 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。

## フレックスタイム制

協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合

→ 一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者が自由に決めることができる。

## 事業場外みなし制

事業場の外で活動する外回りの営業職等

→ 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。

## 専門業務型裁量労働制

新商品や新技術の開発、自然科学等の研究者、コピーライター、新聞記者 など

→ 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。

## 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の企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合

→ 労使委員会決議した時間を労働したものとみなす。

# 裁量労働制の概要①

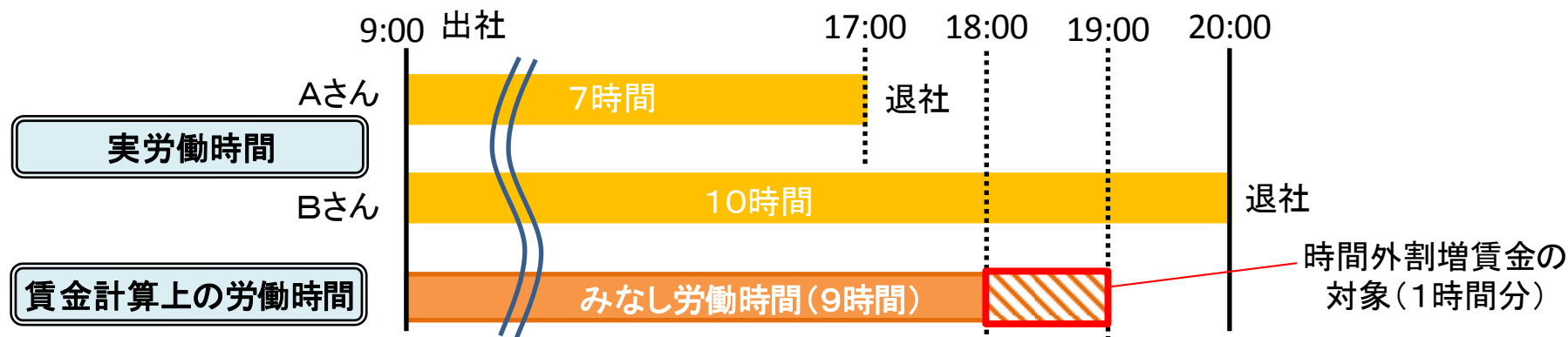
## 裁量労働制の趣旨

- 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務に就かせた場合に、一定の要件を満たせば労使協定で定めた時間労働したものとみなす制度

## 裁量労働制の場合の実労働時間と割増賃金の関係

例. みなし労働時間: 9時間、休憩1時間の場合

- 1日のみなし労働時間を「9時間」とする労使委員会決議(又は労使協定の締結・届出)を行った場合、17時で退社しても(=実労働時間7時間)、20時で退社しても(=実労働時間10時間)、時間外割増賃金は同額(=1時間分)となる。



※ みなし労働時間を8時間以下とした場合は、実労働時間の長さに関わらず、法定時間外割増賃金の支払いは不要

自らの裁量で仕事を効率的に進めれば、早く退社できる仕組み(生産性向上、仕事と生活の調和に資する)

## 裁量労働制の概要②

	対象	労働時間	手続
通常の労働時間制	—	1日8時間、週40時間 (法定労働時間)	—
専門業務型裁量労働制 〔法38条の3〕	<p>専門性が高い業務に従事する労働者</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新商品や新技術の研究開発</li> <li>・人文科学や自然科学の研究</li> <li>・情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等</li> </ul> <p>(厚生労働省令及び大臣告示で規定)</p>	<p><u>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。</u></p> <p>※ 適用労働者の割合： ⇒ 1.4%</p> <p>※ 導入企業の割合： ⇒ 2.1%</p>	<p>労使協定(※)において、以下の事項を定め、<u>労基署へ届出。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ その事業場で対象とする業務</li> <li>・ みなし労働時間</li> <li>・ 対象労働者の健康・福祉確保措置</li> <li>・ 対象労働者の苦情処理措置</li> </ul> <p>※ 使用者と、過半数労働組合または過半数代表者との協定</p>
企画業務型裁量労働制 〔法38条の4〕	<p><u>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する労働者</u></p> <p>(例)</p> <p>企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者</p>	<p><u>労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。</u></p> <p>※ 適用労働者の割合： ⇒ 0.3%</p> <p>※ 導入企業の割合： ⇒ 0.9%</p>	<p>事業場毎に<u>労使委員会を設置し、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ その事業場で対象とする業務</li> <li>・ 対象労働者の範囲</li> <li>・ みなし労働時間</li> <li>・ 対象労働者の健康・福祉確保措置 (<u>6か月に1回労基署に定期報告</u>)</li> <li>・ 対象労働の苦情処理措置</li> <li>・ 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等</li> </ul>

注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」

## 裁量労働制の医師への適用について①

- 裁量労働制については、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なもの」であることを法律に規定し、これにより、制度趣旨である働く人の裁量を担保することとしている。
- また、この趣旨を徹底する観点から、国会で継続審議中の労働基準法改正法案において、「始業及び終業の時刻の決定」を含め、時間配分の決定が働く人の裁量に委ねられる制度である旨を改めて明確化している。
- 医師については、法律上応召義務を負っていることや、実際上も緊急手術や外来対応の延長等の他律的な理由による時間外労働が多くなっていること等、業務の進め方や時間配分の決定が患者からの求めに大きく左右されるところであり、裁量労働制の適用にはなじまないが、教授研究の業務に従事する医師については、専門業務型裁量労働制を適用することが可能。

## 裁量労働制の医師への適用について②

- 専門業務型裁量労働制の対象は、省令及び告示で定められた19の業務に限定されているところ、「学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」も対象になっている（平成10年労働省告示第150号）。
- 「学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」とは、具体的には以下のとおり（平成15年10月22日基発第1022004号）。

- ・当該業務は、学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師の業務をいう。
- ・「教授研究」とは、学校教育法に規定する大学の教授、助教授又は講師が、学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいう。
- ・「主として研究に従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいい、具体的には、研究の業務のほかに講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいう。
- ・大学病院等において行われる診療の業務については、専ら診療行為を行う教授等が従事するのは、教授研究の業務に含まれないものであるが、医学研究を行う教授等がその一環として従事する診療の業務であって、チーム制（複数の医師が共同で診療の業務を担当するため、当該診療の業務について代替要員の確保が容易である体制をいう。）により行われるものは、教授研究の業務として取り扱って差し支えない。