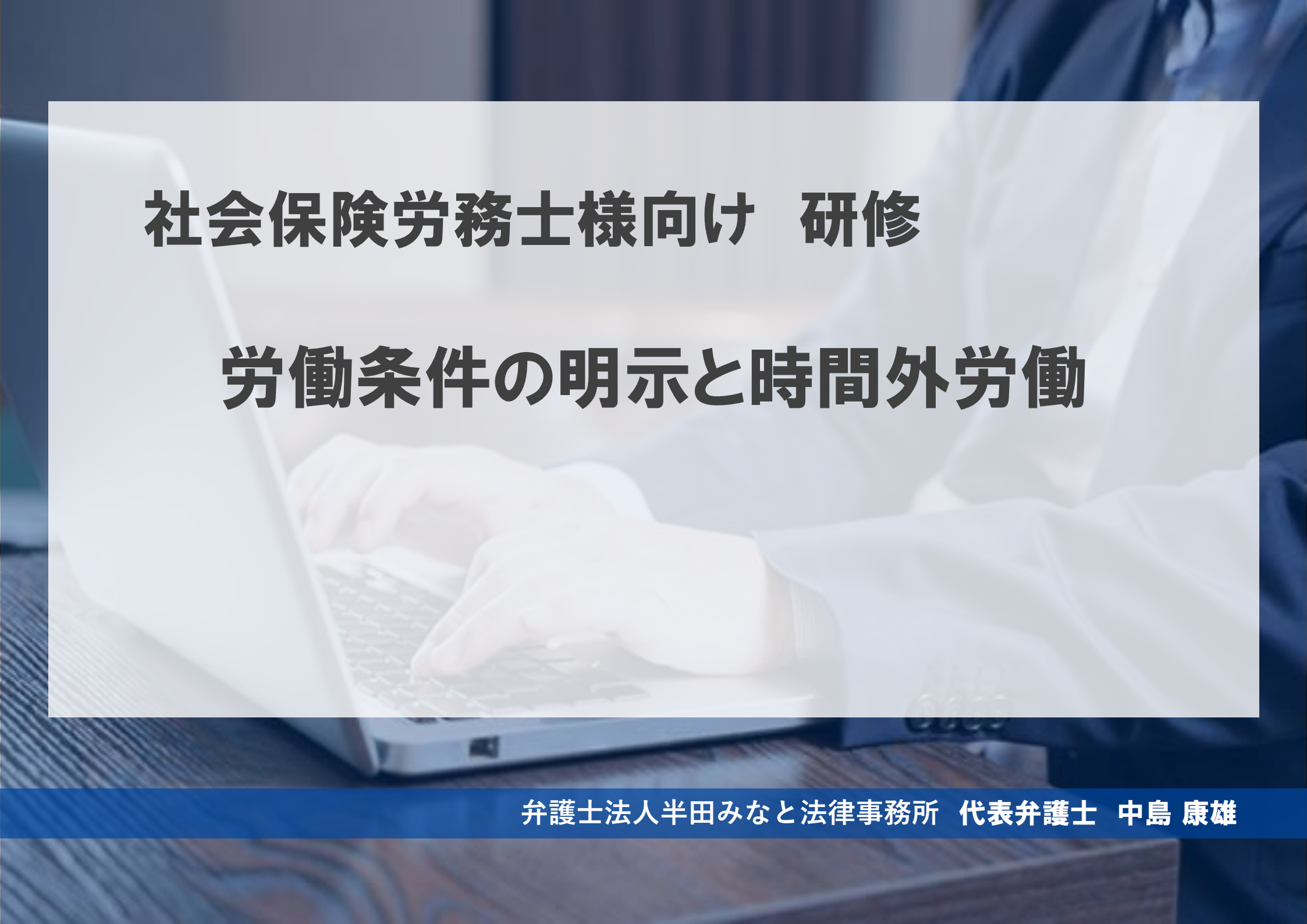




社会保険労務士様向け 研修

労働条件の明示と時間外労働

弁護士法人半田みなと法律事務所 代表弁護士 中島 康雄



事務所	弁護士法人 半田みなと法律事務所
代表	中島 康雄
住所	愛知県半田市宮本町 3丁目217番地21セントラルビル2階203室
電話	0569-25-0008 (平日9:00-21:00)
FAX	0569-25-0009

< 弁護士からの一言 >

依頼者の人生や会社の行く末を左右する重大なご相談を安心してお任せいただくことができるよう、これからも依頼者の方と弁護士の距離が近く、心の壁がない法律事務所を作っていきます。

- 1 労働条件の明示
- 2 労働条件の明示に関する改正点
- 3 労働条件の明示に関する裁判例
- 4 時間外労働 改正点
- 5 時間外労働に関する裁判例

労働条件の明示とは

労働契約を結ぶ際、使用者が労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示すること

労働基準法15条：使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない

使用者が明示すべき具体的な労働条件の内容は、労働基準法施行規則5条に定められている。

- ①～⑥（昇給は除く）については、書面を交付して明示
⑦～⑭については、定めを設ける場合は、明示

①労働契約の期間

②期間の定めのある労働契約を更新する
場合の基準

③就業の場所及び従事すべき業務

④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等

⑤賃金、昇給

⑥退職

- ⑦退職手当
- ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、
賞与及び最低賃金額等
- ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他
- ⑩安全及び衛生
- ⑪職業訓練
- ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助
- ⑬表彰及び制裁
- ⑭休職

- 1 労働条件の明示
- 2 労働条件の明示に関する改正点
- 3 労働条件の明示に関する裁判例
- 4 時間外労働 改正点
- 5 時間外労働に関する裁判例

2023年4月1日から改正

- 1 就業場所・業務の変更の範囲の明示
- 2 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容
- 3 無期転換申込機会の明示
- 4 無期転換後の労働条件の明示

1 はすべての労働者 2～4 は有期契約労働者

これまで「雇い入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りる」と解釈されてきた。

すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても書面での明示が必要になる。

「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指す。

記載例

就業場所

（雇入れ直後）大府 （変更の範囲）愛知県内

業務

（雇入れ直後）商品企画

（変更の範囲）本社における商品又は営業の企画業務、営業所における営業所長としての業務

（ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務 ※）

※ 在籍出向を命じることがある場合に記載する必要あり

パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者が対象

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごと

更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）がある場合には、その内容の明示が必要

例 「契約期間は通算4年を上限とする」

「契約の更新回数は3回まで」

更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明事項

あらかじめ理由を説明する必要 説明会方式もあり

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごと
有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換
を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を書面により明示
することが必要

有期労働契約の更新の都度 必要

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象

**「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごと
無期転換後の労働条件を書面により明示することが必要**

- ①無期転換申込権が生じる契約更新時と、
- ②無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時のそれぞれで明示する必要がある。

記載例

- ・ 無期転換申込機会

「本契約期間中に無期労働契約締結の申込みをした時は、本契約期間満了の翌日から無期雇用に転換することができる。」

- ・ 無期転換後の労働条件

「無期転換後の労働条件は本契約と同じ」

又は

「無期転換後は、労働時間を〇〇、賃金を〇〇に変更する。」

- 1 労働条件の明示
- 2 労働条件の明示に関する改正点
- 3 労働条件の明示に関する裁判例
- 4 時間外労働 改正点
- 5 時間外労働に関する裁判例

◆「募集条件と実際の労働条件が異なる場合」

方向性

(1) 求人の申し込みは応募の誘引に過ぎない

応募は契約の申込みであることから、求人広告等の内容がそのまま、労働契約の内容になるとはいえない

(2) しかし、採用の際に、求人者と応募者間で、求人広告等の内容を変更すると合意したと認められる特段の事情がない限り、求人広告の内容は労働契約の内容となる。

千代田工業事件（H02. 03. 08大阪高判）

【事案の概要】

- (1) 求人票には期間の定めのない労働契約であったとして、期間満了による雇止めを無効として申し立てたもの。
- (2) 裁判所は、当初は期間の定めのない雇用契約であったが、その後、期間の定めのあるものに変更することが合意されていたとして申立てを棄却した。

【判示の骨子】

- (1) 求人票の真実性、重要性、公共性等からして、求職者は当然、求人票記載の労働条件が雇用契約の内容になるものと考え、通常、求人者も求人票に記載した労働条件が雇用契約の内容になることを前提としている。すると、求人票記載の労働条件は、当事者間でこれと異なる別段の合意をしたなど特段の事情がない限り、雇用契約の内容になるものと解される。
- (2) 本件契約は、当初期間の定めのないものであったが、「六か月ごとに契約する特別職」との記載がある契約書に署名捺印することにより、期間の定めのある契約に変更する結果を招来したものであり、その他諸事情を総合考慮しても、本件更新拒絶が信義則に反し権利の濫用に当たるとは解せない。

日新火災海上保険事件（東京高判平成12年4月19日）

【事案の概要】

- （1）中途採用者募集のため求人情報誌に掲載した求人広告において、「新卒者と同等の給与を支給する」と記載されていた事例
- （2）裁判所は、慰謝料100万円の支払いを命じた

【判示の骨子】

- （1）求人広告は雇用契約申込みの意思表示とみることはできず、その記載を内容とする雇用契約が成立したとはいえないとしつつも、
- （2）新卒採用者と差別しないとの趣旨の説明を信じた労働者に対し、入社後1年余り後の給与を新卒採用者の下限に位置付けたことについて、使用者の説明は、労働基準法15条1項の規定に違反し、雇用契約締結過程の信義誠実の原則に反する。

- 1 労働条件の明示
- 2 労働条件の明示に関する改正点
- 3 労働条件の明示に関する裁判例
- 4 時間外労働 改正点
- 5 時間外労働に関する裁判例

労働時間の原則

労働基準法では、労働時間は、1日8時間・1週40時間以内
休日は、毎週少なくとも1回与える

超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合

- ・ 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
- ・ 所轄労働基準監督署長への届出
が必要

36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければならない。

改正前は、告示にとどまっていた時間外労働の上限
3 6 協定で特別条項をつければ上限なく労働可能だった

改正により、罰則付きで上限が法律に規定された

時間外労働の上限は原則 月45時間・年360時間

臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができない

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければならない

- ・ 時間外労働が年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）

猶予されていた建設事業でも、2024年4月1日以降、災害の復興事業以外、上限規制が適用される。

自動車運転の業務に関しては、

- ・ 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となる。
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、
月100時間未満
2～6か月平均80時間以内
とする規制は適用されない。
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されない。

時間外労働の割増賃金率の改正

1 か月の時間外労働	60時間以下	25%
	60時間超	50%

2023年4月1日以降、中小企業も適用

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25% + 時間外割増賃金率50% = 75%となる。

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれないが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれる。

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

法定休日労働の割増賃金率は、35%。

- 1 労働条件の明示
- 2 労働条件の明示に関する改正点
- 3 労働条件の明示に関する裁判例
- 4 時間外労働 改正点
- 5 時間外労働に関する裁判例

労働時間該当性が問題となりうる事例

①始業時刻前の準備行為、終業時刻後の後始末

【肯定例】

着用を義務付けられている作業着、保護具などを着用し更衣所から作業場へ移動する時間（三菱重工業長崎造船所事件）

出席が義務づけられている朝礼に要する時間（ビル代行事件）

【否定例】

通勤等に困難を来すなどの事情がない場合の入場退場門から更衣所までの移動時間、休憩中の作業服の着脱時間、終業後の洗身、入浴の時間（三菱重工業長崎造船所事件）

鉄道会社の駅務員が行う頻度、義務的性格が弱い業務引継の時間（東京急行電鉄事件）

労働時間該当性が問題となりうる事例

②休憩、仮眠、手待ち時間

必要が生ずれば直ちに対応することが義務付けられている時間は労働時間であり、休憩時間ではない。

【肯定例】

店内での休憩が義務付けられ、客が来店した際には即時対応する時間
(すし処「杉」事件)

24時間勤務でビルの警備・設備運転保全業務を行う労働者の警報が鳴った場合は設備補修等の作業に従事することを要する仮眠室での仮眠時間 (大星ビル管理事件)

【否定例】

実作業への従事の必要が生ずることが皆無に等しい場合の仮眠時間
病院で監視・巡回警備業務を行う警備員の仮眠・休憩時間一般
(ビソー工業事件)

割増賃金請求に関する裁判例

基本的な方向性

(1) 立証責任は労働者側にある

ただ、労働者側の証拠が不十分でも、使用者が労働者の労働時間を適正に把握する責務を果たしていないことが考慮され、タイムカード等の明確な証拠がない場合であっても、労働者が作成して使用者に提出する書面(出勤簿、業務日誌等)や個人的な日誌、手帳等によって、一応の立証がされたものとし、使用者側が有効かつ適切な反証をしなければ、労働者の請求が認容されることがある。

(2) 時間外労働手当に代えて一定額を支払うという定額残業制は、労働基準法所定の計算方法による額以上の金額を支払っていれば、同法37条に違反しないが、同法所定の計算方法によらない場合は、割増賃金として法所定の額が支払われていることを明確にするために、割増賃金相当部分とそれ以外の賃金部分とを明確に区別することを要する。

法定休日労働の割増賃金相当分、深夜労働の割増賃金相当分についても同じ。

また、定額残業制によってまかなわれる残業時間数等を超えて残業等が行われた場合には、その差額を別途支払う必要がある。

小里機材事件（S62.01.30東京地判 S63.7.14最一小判）

【事案の概要】

- (1) Y社は、従業員Xについて、月15時間の時間外労働に対する割増賃金を基本給に加算して同人の基本給とするとの合意がされていることを理由にして、午後7時を超えて勤務した場合のみ、割増賃金を支払ったところ、Xは、午後5時から7時までの時間外労働に対する割増賃金の支払いを求めて提訴したものの。
- (2) 東京地裁の判断は、判示の骨子のとおりであり、東京高裁判決でも是認され、最高裁でも正当として是認することができるとされた。

【判示の骨子】

(1) 割増賃金の計算にあたり、仮に、月15時間の時間外労働に対する割増賃金が基本給に含まれるという合意がなされたとしても、基本給のうち時間外労働手当に当たる部分を明確に区別して合意し、かつ、労働基準法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を当該賃金の支払期に支払うことを合意した場合にのみ、その予定時間外労働手当（固定残業手当）分を当該月の時間外労働手当の全部又は一部とすることができる。

(2) Xの基本給が上昇する都度予定割増賃金分が明確に区分されて合意がされた旨の主張立証も、労基法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を当該賃金の支払期に支払うことが合意されていた旨の主張立証もない本件においては、Y社の主張は採用できない。

よって、Xの時間外労働に対する割増賃金は、基本給の全額及び各手当の額を計算の基礎として時間外労働の全時間数に対して支払わなければならない。

高知県観光事件（H06.06.13最二小判）

【事案の概要】

- (1) Y社でタクシー乗務員として勤務してきたXらは、隔日勤務で、勤務時間が午前8時から翌日午前2時（そのうち2時間は休憩時間）である一方、賃金は完全歩合給のみであったことから、Y社に対し、午前2時以降の時間外労働及び午後10時から午前5時までの深夜労働の割増賃金等の支払いを求め提訴したものの、
- (2) 最高裁は、Xらの時間外及び深夜の労働の割増賃金を支払う義務があるとした。

【判示の骨子】

本件請求期間にXらに支給された歩合給の額が、Xらが時間外及び深夜の労働を行った場合においても増額されるものではなく、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別することもできないものであったことからして、この歩合給の支給によって、Xらに対して労基法37条の規定する時間外及び深夜の割増賃金が支払われたとすることは困難であり、本件請求期間におけるXらの時間外及び深夜の労働について、法令の規定に従って計算した額の割増賃金を支払う義務がある。

- ・ 労働時間は使用者が把握・管理
- ・ 割増賃金相当部分とそれ以外の部分とを明確に区別
- ・ 定額分を超えたら残業代が増える給与体系

ご清聴ありがとうございました。

研修に関するご質問は、弁護士法人半田みなと法律事務所へ
お気軽にご連絡ください。

他の事案についても、お気軽にご連絡ください。