



支部研修会から

『就業規則に見る新たな視点』

宮川安江

先回は、労働契約という面について記載させて頂きました。今回は、労働時間と解雇の問題を掲載させて頂きます。

労働時間に対する見方

労働基準法 32 条 1 週間 40 時間、1 日 8 時間以上働かせてはいけません。労働時間管理とは、1 分単位で把握し、時間外の賃金を支払う。1 日 8 時間は一生懸命働いて貰う。1 日 8 時間を超えて働かせてはいけないという禁止義務時間、これを法定労働時間といい、使用者の義務で、〇〇時間は働かなければならない時間、これは所定労働時間で、社員の義務です。所定労働時間は労働基準法には明記されていません。

就業規則の絶対的記載事項に始業時間と終業時間があります。始業時間から終業労働時間まで全力で労働しているかチェックするのが時間管理といい、労働時間の生産性を見るのは社長の仕事です。就業規則には所定労働時間、始業・終業時刻欄に時刻だけでなく、「従業員は、始業時刻に業務を開始できるよう心がけて出勤しなければなりません。また、終業時刻（所定外労働時間を行うときはその終了時刻）までに業務が終了するよう職務に専念しなければならない。業務終了後は速やかに退社しなければならない」という職務専念義務条項を就業規則に入れておく必要があります。

（所定労働時間、始業・終業時間）

第〇条 所定労働時間（休憩時間を除く。以下同じ）は、原則として、1 週間については 40 時間以内とし、1 日については 8 時間とする。

2 始業時間及び終業時間は次の通りとする。

（1）始業時刻（業務を開始すべき時刻）

午前 9 時 00 分

（2）終業時刻（業務を終了すべき時刻）

午後 6 時 00 分

3 従業員は、始業時刻に業務を開始できるように心がけて出勤しなければならない。また、終業時刻（所定外労働を行うときはその終了時刻）までに業務が終了するよう職務に専念しなければならない。業務終了後は、速やかに退社しなければならない。

始業時刻には業務を開始できるように心がけましょうというのは職場内の当たり前の話で、準備時間も労働時間ではないかといつて争いになった裁判例もあります。始業時刻に業務するのは当たり前のことで、三菱重工長崎造船所事件が争いになった特殊のケースを除いて、社会通念上、従来より慣行として暗黙の了解の基におこなわれてきたことで、例えばコンビニに買い物に行った時間、トイレにいった時間、喫煙時間・お茶を飲む時間も所定労働時間内とすれば、労働していない時間であるから賃金は差し引きの対象になってしまう。そんな争いにならないように就業規則に規定しておく必要もあります。所定外労働（所定労働時間外の残業）と時間外労働（法定労働時間を超える残業）は使い分けをしておくことが必要で、使用者の指示命令の範疇です。指示命令書により、その時間をはっきりさせ労働者からも確認させることも大事

です。朝出社しタイムカード打刻後の始業時刻までは、使用者の施設の管理下にはなりますが、労働が指示されていない時間は労働時間ではありません。

労働時間の把握は社長の権利です。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。「自ら現認する」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行うものが、直接始業時刻や終業時刻を確認することです。なお、確認した始業時間や終業時刻については、当該労働者からも確認することが望ましい。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じて、使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録と突き合わせることで確認し、記録して下さい。

これは「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基準」（基発339号）の一部です。

休暇と休職の違い

たまに社員の申し出により休職させます。ボランティア休職というものを設けている会社を見受けますが、会社の考えは、休暇は有給で休職は無給というところもあります。

休暇は労働者が休む権利・使用者が休ませる義務です。休職は労働者が休む義務・使用者が休ませる権利をいいます。休職制度は解雇回避努力義務の手段として用いられます。裁判例では、早期に傷病から回復が認められる場合や、休職等の解雇回避措置をとることなく解雇した場合には、解雇権乱用と評価される場合もあります。一般には30日以上、3ヶ月・6ヶ月とするところが多い。休職期限が過ぎれば解雇回避努力したことになり解雇できます。

解雇の問題

労働契約の終了には、解雇と退職とがあります。解雇は、使用者からの一方的な申し出にて終了させるものであり、退職は、労働者側からの一方的な申し出によるものです。いずれも解雇権乱用の法理があり規制も厳格で裁判例も多数あり、一般に定型化されてきました。就業規則に解雇理由、手続きを明確に記載しておかないと争いの原因となります。

期間の定めのない労働契約について、原則として、使用者は30日前に予告すれば、解雇する権限を有します（労働基準法20条、民法627条）。しかしながら解雇権乱用法理が裁判例で定型化され、これが労働契約法16条で制定された。「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したものである」として、無効とする」と制定されました。実務にはどうすればよいかということは、「客観的に合理的な理由」これを扱うのは、社会保険労務士の仕事です。

具体的に、合理的な理由を欠きとは、

- ①労働者の労務提供の不能
- ②能力不足、著しい成績不良、勤務態度不良、適格性欠如
- ③職場規律違反、職務懈怠
- ④度重なる業務命令違反
- ⑤信用失墜行為
- ⑥刑事犯、セクハラ行為
- ⑦逼迫した経営上の必要性
- ⑧ユニオンショップ協定

これらの理由を就業規則に記載していないと解雇できません。

次に「社会通念上」ですが、これは司法判断となります。

一般的に「社会通念上認められない場合」とは

- ①使用者の違法な沈黙・注意・指導があったとき

- ②適正な指示・命令の欠如
- ③配転等による改善努力不足
- ④予防防止対策、教育指導不足
- ⑤労働者の行為と処分のアンバランス
- ⑥整理解雇の4要件

必要性、回避努力義務、人選の合理性、労働者に対する説明協議

等が参考判断として挙げられています。

参考判例として

高知放送事件の判例があり、昭和52年最高裁判決で、概要は、「原告労働者 X は、放送事業を営む被告 Y 会社のアナウンサーであった。昭和42年に、X は2週間の間に2度、宿直勤務の際に寝過ごしたため、午前6時からの定時ラジオニュースを放送できず、放送が5分間～10分間中断されることとなった。また、X は2度目の放送事故を直ちに上司に報告せず、後に事故報告を提出した際に、事実と異なる報告をした」。Y は、X の行為につき、就業規則15条3項の「その他、全各号に準ずる程度のやむを得ない理由があるとき」との普通解雇理由を適用して X を普通解雇した。X は解雇の効

力を争い提訴した。

その判決は、X の行為は Y の就業規則の普通解雇に該当する。しかし、先に起きて起こすことになっていたファックス担当者も2回とも寝過ごしており事故発生につき X のみを責めるのは酷である。放送の空白時間はさほど長時間とはいえないこと。Y は早朝ニュース放送の万全を期すべき措置を講じていないこと。X はこれまで放送事故歴がなく勤務成績も悪くないこと。ファックス担当者は譴責処分を受けたに過ぎないこと。過去に解雇された例がないこと等を鑑みると、合理的、社会的相当としては是認することが出来ない。したがって本件解雇乱用とした原審の判断は正当である、とした。

しかし使用者との間にミスマッチがあり、話し合いで会社を辞める場合、退職金も多く、次の就職支援もするという条件で退職する場合、これを合意解約といい、社会保険労務士の業務の範疇です。

(つづく)

『退社から翌日出社までの時間確保』

厚生労働省は従業員がオフィスを退社してから翌日に出勤するまで、一定時間の間隔を設ける制度を導入した企業に、助成金を出すことを検討しています。就業規則への明記を条件に、早ければ2017年度から最大100万円を支給するとしています。深夜残業や早朝出勤を減らすことで、長時間労働の解消につなげたいとしています。

退社から翌日の出社まで一定時間の間隔を取る仕組みは「勤務間インターバル制度」と呼ばれ、欧州連合(EU)加盟国の企業に対して、労働者の休息時間として退社から出社までの11時間を確保した上で4ヶ月平均で1週間に48時間以上は働かせてはならないと義務づけています。

政府がまとめている「一億総活躍プラン」にこの制度の普及を目指していますが厚生労働省は現段階では義務化を考慮しておらず助成金で導入を促すとしています。

政府はまた、一億総活躍社会の実現に向けて働き方改革による長時間労働の解消を掲げ、1ヶ月の残業が100時間に達した場合に行っている労働基準監督署の立ち入り調査について、80時間を超える残業のある事業所を対象を広げるとしています。