



弁護士 向井 蘭
社若経営法律事務所

Vol.135

★裁量労働制の適用が否定された事例(I社事件)

1 裁量労働制について今後問題になることが増える

はっきり言って、裁量労働制は使用者にとっては非常にありがたい制度です。深夜労働や休日労働以外は一定の労働時間に文字通りみならずことができますので、業務量が増えても人件費が大幅に膨らみません。裁量労働制は大手企業を中心に採用されることが増えています。

ところが、働き方改革関連法案における改正裁量労働制制度の導入に向けた国会審議において、様々な裁量労働制の問題点が浮き彫りになりました。

その結果、裁量労働制の違法な運用が現在注目されつつあり、厚生労働省も2019年1月25日、裁量労働制を違法に運用している場合は、企業名を公表する場合もありうると発表しております。

2 形式的には裁量労働制適用職種に当たるが、業務内容から裁量労働制の適用を否定した(これから増えるのではないかと)

被告会社は風俗業向けの広告会社で、原告はインターネットの広告バナーを作成していました。以下の通り、裁判所は形式的にはデザインの考案の業務をしており専門業務型裁量労働制の適用ができるような場合であっても、与えられた裁量が少なく定型的な業務であれば、専門業務型裁量労働制の適用を

否定しております。

実は世の中にはこのように「形式的には専門業務型裁量労働制適用職種に当たるが、実質的には裁量があるか疑わしい」事例がたくさんあります。これからこの種のトラブルが増えるのではないかと考えられます。

I社事件判決(東京地裁平成30年10月16日判決)は以下の通り判断しました。

「労基法施行規則24条の2の2第1項各号は、「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」(労基法38条の3第1項1号)な業務を挙げたものであるから、「衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務」

(労基法施行規則24条の2の2第2項4号)に該当するか否かについても、かかる観点から判断することを要する(大阪高裁平成24年7月27日判決・労判1062号63頁参照)。

(3)そして、上記1(1)において認定したとおり、原告は、制作部デザイン課に所属し、主としてウェブ・バナー広告の制作業務(以下「本件業務」という。)に従事していたところ、〔1〕被告に入社する前は、ウェブ・デザインに関する専門的な知見や職歴は全く有していなかったこと、〔2〕営業や編集の担当社

員より、顧客から聴取した要望等に基づいて、大まかなイメージ・色、キャッチコピーの文言、使用する女性の写真等についての指示が出されていたこと、〔3〕その納期は新規作成の場合であっても5営業日程度であり、原告は、請求対象期間においては、1日当たり10件程度の顧客のウェブ・バナー広告を制作していたこと、〔4〕営業等の担当社員が、顧客から完成許可を得ることにより、顧客への納品が完了するという扱いとなっていたことといった事情を踏まえると、本件業務の遂行に当たっての原告の裁量は限定的であって、原告は、営業等の担当社員の指示に従って、短時間で次々とウェブ・バナー広告を作成することを求められていたということが出来る。」

3 裁量労働制が否定されるとみなし時間外労働手当も否定されやすい

専門業務型裁量労働制を適用する場合は、みなし時間外労働手当を設定するケースが多いです。本件も職務手当をみなし時間外労働手当と就業規則に規定し、雇入れ通知書にも記載し、給与明細にも時間外手当の欄に記載していました。

ところが、裁判所は「異なる職種間における職務手当の差異が時間外労働等の時間数の差異に基づき設定されたことを窺わせる形跡もなく（被告代表者〔27、28頁〕）、このような賃金体系は不自然というほかない」、「原告の職務手当の金額について、原告に想定される勤務実態に沿って設定されたという形跡は窺われず、上記イのように職

種の違いに応じて設定されたとみるほかない。」というよく意味のわからない理由で時間外労働手当としての性格を否定しました。職種ごとに定額の時間外労働手当を設定することはままあることで、そのことだけで時間外労働手当としての性格を否定する理由にはならないはずです。この点は結論ありきの法的判断という感じを受けました。

4 本裁判例の背景事情

判決が認めた未払い残業代は143万円で、この種の事例では多額の未払い残業代とまではいえません。ではなぜ原告は訴訟を起こすに至ったのでしょうか。実は原告は上司と性的な関係を持ったものの、その上司が他の同僚とも性的な関係を持っていて、かつその後、別の社外の婚約者と結婚をしてしまいました。被告会社としても当該上司に対し懲戒処分を行いました、そのいざこざの恨みが消えず、提訴に至ったのではないかと思います。被告会社としては、とぼっちりを受けたような気がしているかもしれません。最近では女性労働者の増加に伴い社内の男女間のトラブルが原因の労働問題が増えています。私生活上のこととは言え、会社も丁寧に対応する必要があります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982