



Vol.168

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★就業規則の記載内容が足りず変形労働時間制が無効となった事例

1 変形労働時間制に対する裁判所の厳しい姿勢

変形労働時間制を適用している会社は多いのですが、いざ裁判になると裁判所により変形労働時間制が無効であると判断される場合が多く、毎回困惑します。今回は、変形労働時間制が有効となることの難しさ、そして無効となった場合の会社が被る損害の大きさを痛感した事例をご紹介します。

2 E事件（東京地裁令和2年6月25日判決）

(1) 事案

タクシー乗務員3名が会社に在籍したまま、未払い残業代請求を行いました。

タクシー会社の就業規則には、所定労働時間について

「従業員の労働時間及び休憩時間は次の通りとする。（附表第2）（12条1項）」

「配車職員は、毎月16日を起算日とする1箇月単位の変形労働時間制とし、各自の労働時間、休憩時間及び休日については月毎に定める勤務表による。・・・（12条3項）」

「従業員の始業・終業及び休憩時刻は附表第2のとおりとする。（13条）」

旨記載されていましたが、

引用に係る附表は本件規則に付属しておらず、各直勤務の始業終業時刻、休憩時間、各直勤務の組み合わせの考え方、月ごとの勤務表（勤務割表）の作成手続、周知方法ないし周知期日のいずれも記載されていませんでした。

タクシー乗務員3名は、シフトによっては、所定労働時間が11時間であったり、17.5時間であったりしましたが、いずれも8時間越えについての残業代が支払われていないとして、未払い残業代請求を行ったのです。

(2) 判決

① 変形労働時間制は無効である

判決内容は以下の通り厳しいもので、就業規則に単に「勤務表による」と定めるだけでは足りず、各シフトを具体的にパターン別に類型化し、かつ作成手続や周知の方法（いつまでにどのような形で作成して告知する等）を明記しないと、1ヶ月単位の変形労働時間制は無効であると判断しました。

「月ごとに勤務割表を作成する必要がある場合には、労働者に対し、労働契約に基づく労働日、労働時間数及び時間帯を予測可能なものとするべく、就業規則において、少なくとも、各直勤務の始業終業時刻及び休憩時間、各直勤務の組み合わせの考え方、勤務割表の作成手続及び周知の方法を記載する必要があると解される。

本件規則は、「配車職員の労働時間は毎月16日を起算日とする1箇月単位の変形労働時間制による。」旨記載するのみで、変形労働時間制をとる場合の各直勤務の始業終業時刻及び休憩時間、各直勤務の組み合わせの考え方、勤務割表の作成手続及び周知の方法の記載を全く欠くものであったから（第2の1（4）ア）、労基法32条の2第1項の要件を満たすものとはいえない。」

② 多額の割増賃金が発生する

変形労働時間制が無効になれば、労働基準法は原則として所定労働時間は8時間を超えて定めることはできず、労働基準法のルールがそのまま契約内容になり（直律的効力）、所定労働時間が8時間になります。そうなると、変形労働時間制が無効になることにより、シフトによっては所定労働時間が11時間であったり、17.5時間であったりするため、それぞれ3時間（11時間－8時間）ないし9.5時間（17.5時間－8時間）相当の未払い残業代が発生してしまいます。

判決も以下の通り判断しております。

「被告がこれまでに原告らに支払った賃金は、直律効により短縮された所定労働時間である1日8時間の対価となり、無効となった3時間ないし9.5時間の労働については全く賃金が支払われていないこととなるというべきである」

具体例を挙げてみます。例えば、月給30万円で17.5時間のシフトで月9回勤務を行った場合、変形労働時間制が有効であれば未払い残業代はありませんが、変形労働時間制が無効になると、月給30万円は72時間（8時間×9回）の所定労働時間に対して支払ったことになり、85.5時間（157.5時間（17.5時間×9日）－72時間＝85.5時間）の時間外労働に対して割増賃金を支払う必要があるため、単純に計算して、一か月当たり4167円（30万円÷72時間）×85.5時間×1.25＝44万5348円の残業代が発生します（正確な労基法を基にした計算ではありません）。原告らは毎回17.5時間のシフトで働いていたわけではないため、これほど多額にはなりませんでしたが、長時間のシフト制の変形労働時間制が否定されると、とんでもない数字になります。

被告会社は、このような計算はおかしいとして様々な主張を法的に行いましたが、裁判所はいずれも採用しませんでした。

この事例では、被告会社は、長時間のシフト勤務が多い原告に対して、付加金を除いても1ヶ月当たり約20万円以上の未払い残業代を支払わないといけなくなりました。原告3名はいずれも会社に在籍したまま訴訟を起こしているため、今後毎月このような未払い残業代が発生し続けることとなります。

3 実務上の留意点

(1) 今回の判決内容は特殊なものではない

皆様は随分偏った裁判官がいるものだと思いかもかもしれませんが、実はこれまでも同種の裁判例は存在しており、今後も同じ様な判決が出続けると思います。

例えば、岡山地裁平成 23 年 2 月 14 日判決は、就業規則で 1 か月単位の変形労働時間制の採用を定め、「勤務時間は個別に定める」と記載し、始業・就業時刻を記載した勤務表を事前配布していた事例ですが、就業規則に勤務表の内容、作成時期、作成手続等の定めがない以上、変形労働時間制は適用できないとして、未払い残業代を支払うように命じました。

(2) 変形労働時間制の運用・就業規則内容の確認

弊所の扱う事例、特に運送会社やタクシー会社において、同様に変形労働時間制の有効性が争われる事例が少しずつ増えてきました。

本件では取り上げませんでしたが、シフトがそもそも決められた期限まで作成されていない、頻繁に決められたシフトが変更される場合は、同様に変形労働時間制は否定される可能性が高くなります。

賃金債権の消滅時効 3 年時代が本格的に到来する前に、変形労働時間制の運用・就業規則内容の確認を今一度行っていただければと思います。

以上