



Vol.38

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 有効と認められた変形労働時間制度のご紹介

弁護士の平野剛です。これまでも向井弁護士がニュースレターで変形労働時間制が無効と判断されたケースをご紹介してきました（令和4年1月号・東京地裁令和2年6月25日判決、令和5年1月号・名古屋地裁令和4年10月26日判決）。判決まで至るケースだと変形労働時間制の有効な適用が認められないケースが多いのですが、今回は有効と認められた裁判例（大阪地裁令和4年2月22日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

本件の被告会社は宅配便等の事業会社で、原告は被告に雇用されて集荷・配達等を行う作業員で、社内ではサービスドライバー（SD）と呼ばれる区分の労働者になります。

被告の就業規則では1か月単位の変形労働時間制について、概要、以下の定めがありました。

- ・ 1ヶ月を通じ1週間平均40時間を超えない範囲において、特定の週に40時間または特定の日に8時間を超えて労働させることがある。
- ・ 1年間を通して月度の平均所定労働時間を166時間とする。
- ・ 社員の就業時間、各日の始業および終業時刻、所定労働時間並びに休憩時間については、別表2による就業時間表により定める。毎月16日を起算日とする各月度の**勤務交番表**は、当月10日までに翌月度分を作成し、社員に明示する。
- ・ 次の各号（略）の場合において、業務遂行要員を確保する事を目的とし、例外的な取扱いとして該当日の前日までに、指定した就業時間の変更を行う事がある。なお、この場合は、速やかに社員等へ周知し、労働組合に報告するものとする。

実際に社員に明示した**勤務交番表**での特定の1日の記載例は、以下のようなものです。

平成30年 1月度以前	コース	出勤	退勤	所定	休憩
	〇〇	7:30	21:30	10:00	1:00

月の「所定時間」は「163」等と記載

平成30年 2月度以降	コース	始業	終業	所定	休憩	残業開始	残業終了
	〇〇	7:40	15:40	7:00	1:00	15:40	20:40

2 原告の主張と裁判所の判断

(1) 変形期間内の所定労働時間が法定労働時間の総枠を超えるか

原告は変形労働時間制が無効であるとの主張の理由の1つとして、**勤務交番表**に記載の「出勤」時刻から「退勤」時刻まで勤務し続けることが予定され、これが所定労働時間であるというべきで、月間の所定労働時間が法定労働時間の総枠を大幅に超えていると主張しました。

これに対し、裁判所は、**勤務交番表**上の「退勤」と実際の退勤時刻が異なることを挙げ、被告は必ずしも**勤務交番表**上の「退勤」記載の時刻に至るまで勤務し続けることを命じているわけではなく、**見込み時間にとどまるとの評価が妥当する**と述べ、この点の原告主張を採用しませんでした。

(2) 変形労働時間制の趣旨に反しないか

また、原告は(1)の主張を前提として、被告の運用は本来的に例外であって抑制すべき時間外労働をあらかじめ組み込んで固定化するもので、法の趣旨に反すると主張しました。

この点について、裁判所は、見込み時間とはいえ、時間外労働時間が勤務全体の予定に組み込まれていることは、その制度設計や運用如何によって、問題となる余地があり得るとの認識を示しつつ、「変形労働時間制の下での時間外労働が一切禁止されているものではない」、「被告が運用する変形労働時間制がそれ（週休2日の達成）に寄与しているともみられる」、「被告が労働組合と協議を重ねつつ、労働時間の短縮を図っている」こと等に照らして、「被告がSDに対して長時間労働を強いるべく制度を濫用しているなどということもできない」と述べ、被告の変形労働時間制が法の趣旨に反しているとは言えないと判断しました。

(3) 変形期間内の所定労働時間が特定されているか

原告は、所定労働時間の変更等が頻繁にあり所定労働時間が特定されていないと主張しました。

これに対し、裁判所は、原告が変更があったと主張する**多くの部分は所定労働時間が変更されたものではなく、勤務交番表上に見込まれた時間外労働部分に関する変更があるに過ぎず、これによって所定労働時間の特定性が失われる旨の評価は当たらない**と述べました。

次に、所定労働時間の変更が多数回に及んでいる月度について検討され、過半数の労働日について「労働時間」と「所定時間」を短縮する旨の変更がされ、結果として同月度の時間外労働を含めた実労働時間が約167時間にとどまったことを指摘し、「**所定労働時間を短縮する方向での変更であって、それが実労働時間の短縮にも結び付いている**」、「被告が**就業規則所定の手続**（その手続には、被告による恣意的ないし無限定な所定労働時間変更の抑止にも結び付く労働組合に対する報告等も含まれている。）**を経てその変更を行っている**こと等を併せ考慮すれば、…被告の変形労働時間制を無効にすべき性質のものとは解することはできない」と述べました。

3 所定労働時間を長くする変更が少なく、変更手続きが明確化されて履践されていた

労働者側から変形労働時間制の有効性が争われる場合、①就業規則で始業・終業時刻のパターンが示されていない、②変形期間の開始前までに当該期間のスケジュールが示されていない、③スケジュールが示された後に使用者により一方的に変更される、という主張がされることが多いです。

①については、冒頭で触れた裁判例でも無効と判断された理由になりますが、本件ではこの問題に対応するために、就業規則上の「就業時間表」に1ページ当たり最大26パターンが示され、それが260ページにも及んでいるとのこと。裁判所も「自己の始業及び終業時刻を読み取ることはおよそ困難」と述べており、果たしてこのようなパターンを全て示すこと、そしてこれを変形労働時間制の有効要件とすることに何の意味があるのか、甚だ疑問です。

本件では②についても適切に対応されており、③のスケジュール変更自体が多くなく、変更されたケースも労働時間を短縮するものが主で、変更の手続きも就業規則で明確化され、その手続きが履践されていたこともあり、変形労働時間制を有効と判断しました。変更が日常的に行われ、それが使用者の都合により一方的に行われていたり、記録に残らないような曖昧な形で行われていたりすると、そもそも実質的に事前にスケジュールが示されていない(②)とも判断される可能性があります。その変更が労働時間が長くなる形での変更だとより厳しくなってくると思われま

本件は、変形労働制の運用について、とても参考になる事例と言えます。