

■■■■ 労働時間（その2） ■■■■

●労働（労基法 36 条以下）

要件①と.....を締結すること

→ 時間外労働の.....に関する..... [平成 10 年労働省告示第 154 号]

要件② 労働.....の上で残業.....を設定しておくこと（cf: 労契法 7 条）

Y社のトランジスタ工場において不良品が多く発生するようになったため、品質管理を担当するXに対して16時30分に残業が命じられた。ところがXは「友人と会う予定がある」「そんなに給料をもらっていない」と言って残業を拒否した（その代わりに、翌日は21時まで残業した）。Xの反抗的な態度に怒ったY社は、Xを出勤停止14日間の懲戒処分とした。

Q1 労働者は残業命令を断ることはできるのか？

A1等の定めが.....であれば、労働者には時間外労働に.....

*製作所.....工場事件（最一小判平 3.11.28 労判 594 号 7 頁）

.....賃金：時間外労働は+ 25%，休日労働は+ 35%，深夜なら+ 25%

* 1 月に.....時間を超えて時間外労働をした場合、超過部分は+ 50% [平成 22 年 4 月~]

Q2の.....を支払うことで割増賃金に代えてもよいか？

A2 割増部分を.....でき、かつ、割増部分が法所定の計算による割増賃金の額を下回ら

ないようにないなければならない（高知県観光事件・最二小判平 6.6.13 労判 653 号 12 頁）

● 労働時間制度の _____ (労基法 41 条)

《 _____ 》とは？

① 労務管理上、使用者と _____ の立場にあるか (例： _____ 権を有している)

② 労働時間 _____ を受けているか (出社・退社時間の _____ があるか)

③ 賃金等の待遇で _____ にふさわしい _____ を受けているか

——を考慮し _____ の名称にとらわれることなく判断する [昭和 63.3.14 基発第 150 号]

管理監督者については、労働基準法の労働時間等に関する規定は適用されないが、これは、管理監督者は、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、同法所定の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与され、また、賃金等の待遇やその勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られているので、労働時間等に関する規定の適用を除外されても、上記の基本原則に反するような事態が避けられ、当該労働者の保護に欠けるところがないという趣旨によるものであると解される。原告が管理監督者に当たるといえるためには、実質的に以上の法の趣旨を充足するような立場にあると認められなければならない。

* 日本 _____ 事件 (東京地判 平成 20 年 1 月 28 日 労判 953 号 10 頁)

● _____ な労働時間制度

1) _____ 労働時間制 : 1 か月あるいは 1 年の範囲で「1 日 8 時間, 週 40 時間」を崩す

2) _____ タイム制 : 出退勤時刻の決定を労働者に委ねる

3) _____ 労働時間制 : 実際の労働時間に関わらず, 一定時間働いたものとみなす