

間違わないための労働法（9）

テーマ「法律で労働時間を規制する方法・目的」「労働時間と賃金」

「法律で労働時間を規制する方法・目的」

Q 1 法律で1日8時間、週40時間と決まっているのは知っていますが、この規制を設ける目的について教えてください。

A 1 労働時間を規制する目的は、労働者の健康維持。そして、余暇の保障と雇用の創出（ワークシェアリング）にあります。8時間労働制は、8時間は労働し、8時間は休息に、残りの8時間は自由時間という考え方に基づいています。このように労働時間を規制することによって従業員さんの家庭生活や社会的・文化的生活を



維持していくことにあります。

Q 2 うちの会社ではインターバル制度が話題になっています。そもそもこの制度はどこからきたものでしょうか、また他にも規制方法はありますか。

A 2 安倍首相の掲げた働き方改革の一つとして勤務間インターバル制度導入の推進があります。日本ではまだ努力義務ですが、本家のEUでは1993年に成立した「労働時間指令」の中で1日当たりの休息期間として、24時間につき連続11時間以上与えねばならないとなっています。従って1日当たり上限は13時間ということになります。さらに1週間当たり1回の休息期間として35時間（11+24時間）与えねばならないことになっています。ほかの労働時間規制としては、上限規制をする方法が最も一般的です。尚、労働時間は、法律で規制する他労使間で合意によって上限規制やインターバル制度を導入することもできます。

「労働時間と賃金」

Q 3 入社するとき、社長から完全月給制と言われ、安心して入社しました。ところが、入社早々病気のため欠勤しました。完全月給制を信じていた私は、月給は全額支給されるだろうと思い、傷病手当金は申請しませんでした。しかし給与明細を見てびっくり。なんと欠勤分はしっかり給与から控除されていました。

A 3 原則として労働時間に対してどのように賃金を支払うかは労働契約の定めによります。但し、完全月給制の場合、支給額が固定されているため、欠勤しても賃金はカットされません。そもそも労働時間と賃金が対応していないからです。

もし就業規則に欠勤控除の例外規定が無い場合、欠勤控除が発生する根拠を失います。就業規則も要チェックです。但し、裁判所の判断で変わることもあることを申し添えます。



【労働時間と対応していない賃金支払方法は認められるか】

Q 4 私は、出来高制で働いています。1日6時間で、製品を100個作って25000円という契約を交わしました。ある日、100個作成するのに、10時間もかかってしまいました。25000円は支給されましたが、4時間も余計に働きました。この場合私は、残業代を請求することができるのでしょうか。割増賃金はもらえるのでしょうか。もらえたとしたら、いくらになるのでしょうか。また、8時間働いた場合は残業代請求できるのでしょうか。



A 4 出来高払い制の契約であることを念頭において問題を整理しましょう。

- ① 10時間も働いたのだから残業代や割増賃金はもらえるか
- ② 6時間の契約だから8時間働いたら2時間は割増の付かない残業になるか。

① について

法定労働時間8時間を超えた2時間分については、25%割増残業代が付きます。割増賃金を算出するための基礎賃金を求める計算式は、(もらった総額) ÷ (それに要した総労働時間) となります。この場合、25000円 ÷ 10時間 = 2500円 (割増賃金を算出する基礎となる賃金額)

これの25%だから625円 / 1時間分 したがって2時間で1250円が割増賃金として請求できます。

② について

8時間かかって100個仕上げた場合、法定労働時間内なので、一切残業代は出ません。これが定額制の賃金との違いです。

このように労働時間に対応していない賃金については、計算方法が別にあるということになります。