

労働法

小畑史子 = 緒方桂子 = 竹内(奥野)寿

2013年12月刊 / 274頁 / 1995円(税込)
A5判・並製



編集 担当者 から

昨年(2013年)末より、「有楽閣 스튜디오」という新しい教科書シリーズが刊行開始となりました。労働法は、法律分野のシリーズ第1号です。本シリーズの主なコンセプトは、自ら考える力を養い、身に付けてもらうこと。本書においても、労働法を初めて学ぶ人が興味をもって読み通せるよう、様々な仕掛けを用意しています。たとえば、随所に置かれたSCENE。働くうえで、問題となる場面を事例として掲げていますが、これは、「法的」にはどのように解決できるのか? 考えながら読み進めていってください。そのほか、一歩進んだ内容や、知っておくと有用な知識をコラムにするなど、より理解が深まるつくりとなっています。労働法は身近な法律ですが、実際にどう機能しているのか、本書を読んで実感してもらい、得た知識を役立ててもらえれば嬉しいと思います。就職を考えている人はもちろん、働いている人にも読んでもらいたい一冊です。 스튜디오シリーズは、今後も続刊が刊行予定ですので、是非ご期待ください。(N.T)

Point!

P

基礎的な知識を丁寧に解説。コンパクトかつ読みやすいレイアウトも特長です。

1 労働時間・休憩・休日に対する法的規整

1 労働時間の原則

労基法が定める労働時間の最長限度は、例外を除き、週40時間および1日8時間である(同法32条)。これを法定労働時間という。

使用者は、労働契約ないし就業規則において、始業および終業の時刻、休憩時間、休日に関する事項を定めなければならないが(労基法15条・89条1号、労働基準5条2号)、このうち始業から終業の時刻までを所定就業時間、そこから休憩時間を除いたものを所定労働時間という。所定労働時間が法定労働時間を超えることは許されない。

2 「労働時間」とは何か

SCENE 7-1

僕はある製造メーカーの工場で働いている。就業時刻では、始業時刻は午前8時と決まっているが、それは作業開始の時刻で、その前に、安全器具の着用や準備、清掃をして工場内の所定位置に立っていないといけない。それに、就業時刻は午後5時だけど、その後、後片付け、報告、次のシフトの人のへや回りをしなければならない。でも、なんの予定も、始業前・就業後の作業は仕事の一環じゃないか。なんだったんだ、という作業に1時間くらいかかっているんだから。そのかたまりをちゃんと欲しい。

労基法上、「労働時間」とは、「休憩時間を除き」、現実「労働させ」ている時間をいう(同法32条参照)。これを実労働時間という。最高裁は、労働時間は就業規則等の定めにより決まるのではなく、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであるとする。つまり、業務の準備行為等であっても、事業所内において行うことを使用者から義務づけられたり余儀なくされたときは、その時間は労働時間に該当することになる(三業重工長岡造船所事件・最判平12-3-9)[1]。このような考え方は、ビルの警備や設備保全等の夜間勤務において認められ

る仮眠時間についても妥当する。つまり仮眠中、仮眠室における待機、警報や電話等に対してただちに相当の対応をすることが義務づけられているならば、そのような仮眠時間は労働時間にあたる(大塚ビル管理事件・最判平14-2-28)。

SCENE 7-1 では、始業前および就業後の準備等の行為が労働時間に算入されるかが問題となっている。「僕」が、始業前の安全器具の着用や準備、清掃、就業後の後片付け、報告、引継ぎといった行為を使用者から義務づけられている場合、あるいはそれを行うことを余儀なくされている場合には、始業前または就業後の「労働時間」に当たると考えられる。準備等の時間と作業に必要としている時間とを合わせた実労働時間が、法定労働時間を超える場合には、超えた部分につき、使用者は割増賃金を支払う義務を負うことになる(17頁)。

2 休憩時間

1 原則

労働者に休憩時間を与えることは使用者の義務である。最低限、与えなければならない休憩時間の長さは、労働時間が6時間を超え8時間にするまでは45分、8時間を超える場合には1時間である(労基法34条1項)。

2 休憩時間の与え方

休憩時間は、労働時間の途中に与えなければならない(労基法34条1項)。また、労基法は、休憩時間の与え方については一斉付与を原則としている。つまり、休憩時間は、ひとつの事業場で働く労働者全員に対し、同時に、与えられるのが原則である。

しかし、事業場によっては、一斉に休憩時間を与えてしまうと業務に不都合

notes

[1] 「労働時間」に関する学理 労基法に於いては、業への就業が必要とする使用者の指揮監督の下に行われるべきであること、および、就業中の行為はすべて労働者の指揮監督の下に行われるべきであること、を前提として捉えることは適切ではないとして、「労働時間」を「就業中の作業上の指揮監督下にある時間または使用者の指示または黙示の指示によりその業務に従事する時間」と定義すべきとする見解もある。