

CONTENTS

page

- 1 システムエンジニア以外の業務にも従事
「裁量労働制」認めず、残業代 1135 万円支払い命令
- 2 **特集** 「成熟期のパラダイムシフト」に見る
2020 年の雇用、働き方はどうなる？
- 4 **TOPICS**
●パワハラの典型例と裁判例
— 厚労省ワーキンググループがまとめ
●施行から 3 年、パート法の見直し検討
●帰任時の支援が不十分？海外赴任者に対する育成・支援の現状

- 6 すっきりわかる。労災
始業前のお茶くみ中にやけど
— 労災になる？
- 7 人事労務の法律ミニ教室
事業場外のみなし労働時間制を
適用できるか
- 8 災害ゼロへ！安全管理入門
災害はドミノ倒しで発生する
- 8 労務ひとこと
平成 22 年度 サービス残業是正結果は 123 億円



システムエンジニア以外の業務にも従事

「裁量労働制」認めず、残業代1135万円支払い命令

専門業務型の裁量労働制を適用され S E として勤務していた男性が残業代の支払いを求めた訴訟の判決で、京都地裁は平成 23 年 10 月 31 日、「裁量労働制の要件を満たしていない」として会社側に未払い残業代の支払いを命じました。

本当に対象業務に該当するか

専門業務型の裁量労働制とは、法律で定められた一定の業務を対象に、あらかじめ労使で定めた一定の時間を働いたものとみなす制度です。「1 日 9 時間働いたとみなす」と定めたならば、実際の労働時間が 10 時間でも 7 時間でも「9 時間働いた」とみなされます。ですから、実際の労働時間にかかわらず、みなし労働時間をもとに残業代を支払うことになります。

この制度を適用できる業務として、法律では 19 種類の業務が定められています。さらに、それぞれの業務について、具体的に細かい定義が示されています。例えば、対象業務の 1 つである「情報システムの分析・設計の業務 (S E)」には「プログラマーは含まれない」と明示されています。

裁量労働制の適用を検討する際は、その職種が法律で定められた対象業務に該当するかどうか、よく確認しなければなりません。また、業務の遂行方法や時間配分を大幅に労働者にゆだねる必要があります。

長時間労働につながりやすい

また、長時間労働になりやすいことから、労働者の健康確保にも気を付けなければなりません。

今回のケースでは、男性は裁量労働制が適用される S E でしたが、プログラミングや営業活動など制度対象外の仕事もおこなっていました。

また、平成 21 年に退職する前の 5 ヶ月間は毎月約 80 ～ 140 時間の残業があったといえます。

1135 万円の支払い命令

本件において裁判官は、平成 19 年以降の未払い残業代の額を約 568 万円と認定。休日・深夜手当も支払われていなかったことなどから同額の付加金の支払いも認め、合わせて約 1135 万円の支払いを命じました。

裁量労働制を導入している企業は、本当に要件を満たしているかどうか、今一度確認が必要でしょう。