

<川口美貴『労働法(第3版)』の補充>

労基法 41 条の 2 所定の「厚生労働省令」が、2019(平 31)年 3 月 25 日に制定されたので、川口美貴『労働法(第 3 版)』第 11 章「労働時間と自由時間」第 3 節「労働時間の規制」第 5 款「労働時間の長さ・配分方法規制等の適用除外」の「2 適用除外②ー労基法 41 条の 2」(337-339 頁)を、以下のように補充する。

2 適用除外②ー労基法41条の2

労基法 41 条の 2^{*145}により(残念ながら)新設された適用除外制度は、労基法 4 章の労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金に関する規定は、一定の要件を充足する場合は適用されないと定めている。

(1) 適用除外される規制

適用除外の対象は、労基法第 4 章で定める労働時間、休憩、休日、及び、深夜の割増賃金に関する規定である。

これに対して、年次有給休暇に関する規律(労基 39 条)(→後記第 4 節第 2 款)と労基法 6 章(年少者)・6 章の 2(妊産婦等)に関する特別規制^{*147}は適用され、労基法 41 条の 2 は年少者(満 18 才に満たない者)には適用されないことが明記されている(労基 60 条)。

(2) 適用除外の要件

ア 対象労働者

労基法 41 条の 2 の適用除外制度の対象としうる労働者は、以下の①～④の要件を充足する労働者である。

すなわち、①「労使委員会」(労基 41 条の 2 第 2・3 項、労基則 24 条の 2 の 4)^{*148}が設置された事業場において、②「対象業務」(高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令が定める業務：1.金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発業務、2.資産運用<指図を含む>又は有価証券の売買その他の取引業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務、3.有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投

*145 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平 30 法 71)により新設され、2019 年 4 月 1 日より施行されている。

*147 後記第 13 章「労働と生活の調和」第 1 節 2・3、第 2 節 3(2)。

*148 詳細は、前記第 4 章「労働法の主体」第 3 節 3 参照。

資に関する助言の業務、4.顧客の事業の運営に関する重要な事項に着いての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務、5.新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務) (労基 41 条の 2 第 1 項 1 号・労基則 34 条の 2 第 3 項)のうち、労働者に就かせることとして決議に定めた業務に就かせようとする労働者であつて、③使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法(1.業務の内容、2.責任の程度、3.職務において求められる成果その他職務を遂行するに当たつて求められる水準、の以上 1.～ 3.を明らかにした書面に対し対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法(当該対象労働者が希望した場合にあつては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法)による合意に基づき職務が明確に定められており(労基 41 条の 2 第 1 項 2 号イ・労基則 34 条の 2 第 4 項)、④「労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を 1 年当たりの賃金の額に換算した額」が、基準年間平均給与額(厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者 1 人当たりの給与の平均額：毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額の 1 月分から 12 月分までの各月分の合計額)の 3 倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額(1075 万円)以上の労働者(労基 41 条の 2 第 1 項 2 号ロ・労基則 34 条の 2)である。

イ 適用の要件

労基法 41 条の 2 の適用除外制度の適用要件は、当該労働者が前記アに該当することに加えて、第一に、「労使委員会」が、法所定の以下の①～⑩の事項に関して、企画業務型裁量労働制に関する指針(「労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の規定により同項第 1 号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」)^{*149}に適合したものとなるようにして(労基 41 条の 2 第 4 項)、その 5 分の 4 以上の多数による議決により「決議」^{*150}を行い、厚生労働省令で定めるところにより行政官庁(所轄労働基準監督署長)に届出をし(労基 41 条の 2 第 1 項本文・労基則 34 条の 2 第 1 項)、当該事業場の労働者に周知し(労基 106 条 1 項)、かつ、③～⑤が現実に講じられていることであり(労基 41 条の 2 第 1 項但書)、⑥・⑧も明文規定はないが法の趣旨からその実施が必要と解される。

①対象業務(前記アの②の業務)(労基 41 条の 2 第 1 項 1 号)

②対象業務に就かせようとする労働者の範囲(前記アの③と④を充足する者に限る)(労基 41 条の 2 第 1 項 2 号)

*149 行政官庁はこの指針に関し、決議をする労使委員会の委員に必要な助言及び指導を行うことができる(労基 41 条の 2 第 5 項)。

*150 前記第 5 章「権利義務関係の決定システムと法源」第 2 節第 7 款 2 参照。

- ③対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間<休憩時間その他対象労働者が労働していない時間>を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間(「健康管理時間」)を把握する措置(厚生労働省令で定める方法<タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法、ただし、事業場外において炉言うどうした場合であつて、やむを得ない理由があるときは自己申告によることができる>に限る)を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること(労基 41 条の 2 第 1 項 3 号・労基則 34 条の 2 第 7～8 項)
- ④対象業務に従事する労働者に対し、1 年間を通じ 104 日以上、かつ、4 週間を通じ 4 日以上以上の休日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること(労基 41 条の 2 第 1 項 4 号)
- ⑤対象業務に従事する対象労働者に対し、以下のイ)～ニ)のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること(労基 41 条の 2 第 1 項 5 号・労基則 34 条の 2 第 9～13 項)
- イ)労働者ごとに始業から 24 時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間(11 時間)以上の継続した休息時間を確保し、かつ、労基法 37 条 4 項に規定する時刻(22 時から 5 時まで)の間において労働させる回数を 1 か月について厚生労働省令で定める回数(4 回)以内とすること
 - ロ)健康管理時間を 1 か月又は 3 か月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること(1 週間当たりの健康時間<労基 41 条の 2 第 1 項 3 号>が 40 時間を超えた場合、その超えた時間が 1 か月につき 100 時間、3 か月につき 240 時間を超えないこと)
 - ハ)1 年に 1 回以上の継続した 2 週間(労働者が請求した場合においては、1 年に 2 回以上の継続した 1 週間)(使用者が当該期間において労基法 39 条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く)の休日を与えること
 - ニ)健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件(1 週間当たりの健康管理時間が 40 時間を超えた場合におけるその超えた時間が 1 か月当たり 80 時間を超えたこと又は対象労働者から申出があったこと)に該当する労働者に健康診断(厚生労働

省令で定める項目<安衛則 44 条 1 項 1～3 号<視力・聴力検査を除く>、5 号、8～11 号所定に掲げる項目、安衛則 52 条の 4 の各号に掲げる事項の確認>を含むものに限る)を実施すること

- ⑥対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇(労基法 39 条の規定による有給休暇を除く)の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置(1.前記⑤のイ)～ニ)のいずれかの措置で労基法 41 条の 2 第 1 項の決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずることとした措置以外のもの、2.健康管理時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導を行うこと、3.対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別の休暇を付与すること、4.対象労働者の心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること、5.対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること、6.産業医等による助言若しくは指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること)のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること(労基 41 条の 2 第 1 項 6 号・労基則 34 条の 2 第 14 項)^{*151}
- ⑦対象労働者の同意の撤回に関する手続(労基 41 条の 2 第 1 項 7 号)
- ⑧対象業務に従事する対象労働者からの苦情処理措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること(労基 41 条の 2 第 1 項 8 号)
- ⑨同意しなかった対象労働者に対する解雇その他不利益な取扱いの禁止(労基 41 条の 2 第 1 項 9 号)
- ⑩厚生労働省令で定める事項(1.決議の有効期間の定め及び当該決議は再度決議をしない限り更新されない旨、2.労使委員会の開催頻度及び開催時期、3.常時 50 人未満の労働者を使用する事業場である場合は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること、4.所定の記録を決議の有効期間中及び有効期間の満了後 3 年間保存すること)(労基 41 条の 2 第 1 項 10 号・労基則 34 条の 2 第 14 項)

第二に、書面その他厚生労働省令で定める方法(1.対象労働者が同意した場合には、労基法第 4 章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる旨、2.同意の対象となる期間、3.同意対象となる期間に支払われると見込まれる賃金の額、の以上 1.～ 3.を明らかにした書面に対し対象労働者の署名を受け、

*151 使用者は④～⑥に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない(労基 41 条の 2 第 2 項)。

当該書面の交付を受ける方法(当該対象労働者が希望した場合にあつては、当該書面を記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法)により、当該労働者の同意を得なければならない(労基 41 条の 2 第 1 項、労基則 34 条の 2 第 2 項)。当該同意は、当該労働者に労基法 41 条の 2 を適用する時点での同意を要し、事前の同意は根拠とならないと解すべきである。

(3) 報告義務

前記(2)イの決議の届出をした使用者は、健康管理時間の状況及び前記(2)イの④～⑥の措置の実施状況を、決議が行われた日から起算して6か月以内ごとに、所定の様式により所轄労働基準監督署長にしなければならない(労基 41 条の 2 第 2 項・労基則 34 条の 2 の 2 第 1・2 項)。