

社労士が知識として知っておいた方が良い法的側面からの留意点と今後の展望

～労働時間について 特に変形労働時間制の運用において留意すべき点など～

詳解 労働法 P. 694 では労働時間制度の基本的枠組みについて、P. 746～753 1ヶ月単位の変形労働時間制と1年単位の変形労働時間制について、この労働時間の基本的枠組みがあって、労働制度の特則や労働時間の柔軟化する制度が労基法上設けられているとのことだが、裁判において変形労働時間制が「認められる」「否定される」ポイント等の解説、P. 759 労働時間の算定に関する特則、P. 760 (1) 労働時間の通算制について、現在、タイミーやフルキャストなど日雇いの有料職業紹介事業の業者が増えてきているが労働者性や労働時間の通算等の考え方について

【質問事項】

- ・ **労働時間の概念**について 労働契約法上の労働時間と労基法上の労働時間の定義
- ・ **変形労働時間制の中で1ヶ月単位の変形労働時間制と1年単位の変形労働時間制についての意義と特徴、要件**について 詳解労働法のP. 749などの欄外200)にある日本マクドナルド事件・名古屋地判令4. 10. 26で1ヶ月単位の変形労働時間制の適用を否定、反対に1ヶ月変形労働時間制が有効と認められた令4. 2.22の大阪地裁の宅配業者の事件、1年変形が否定された東京地裁立川支部令5. 8. 9判決の引越し業者の事件などについて変形労働時間制について運用する際の要点と、どのような点に気を付けて運用しなくては裁判で否定されるかのポイントを解説いただきたい。
- ・ **労働時間の通算**について 労働者がタイミー等を利用し、隙間時間での働き方「スポットワーク」などと呼ばれているが、この様に働いた時間も主で勤務している事業主はその労働時間数を把握し、通算して労働時間の管理、必要があれば時間外労働の割増賃金等支払う必要があるのか。前提として、タイミー等を利用しての労働については労働者なのかそれとも個人事業主と捉えるのか。2003年頃にグッドウィルという同じような日雇いの紹介事業を行っていた企業があったかと思うが、違法であるとされ事業が廃止になったと記憶している。タイミー等との違いはどのようなところなのか。
- ・ **政府は時間外労働の上限規制等で長時間労働を抑制しようとしているが兼業・副業を推奨している、この政府の政策の意図を解説**いただきたい。併せて、厚労省が本業先と副業先の労働時間を通算して計算する現行制度を見直す検討に入り複雑な仕組みを改め副業・兼業を促進する狙いについて、現段階でお話しできることがあればお願いしたい。